



## **Propuestas de extensionistas de Argentina, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala y Uruguay para fortalecer su propia formación**

 Fernando Landini<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) / Universidad de la Cuenca del Plata. Instituto de Investigaciones Científicas de la Universidad de la Cuenca del Plata. Sargento Barrufaldi 2364, N3300, Posadas. Argentina.

*Autor de correspondencia: landini\_fer@hotmail.com*

**RESUMEN.** La formación de los extensionistas rurales resulta clave para abordar de manera eficaz los desafíos de la práctica. En general, la literatura académica sobre formación de extensionistas presenta propuestas a partir de la visión de investigadores y especialistas. En este trabajo se sistematizan y analizan las propuestas y recomendaciones de extensionistas rurales de seis países latinoamericanos para fortalecer sus conocimientos y su formación. Se entrevistó a 133 extensionistas, 47 mujeres y 86 hombres. Los resultados permitieron identificar diferentes facilitadores de la formación de los extensionistas, así como recomendaciones de nivel individual, grupal e institucional, y para el sistema educativo formal. Las recomendaciones de los entrevistados muestran la necesidad de pensar la formación de los extensionistas más allá del diseño de un plan de capacitación y la importancia de generar entornos facilitadores del aprendizaje, seleccionar y retener personal formado, realizar acciones iniciales de inducción, institucionalizar mentorías, facilitar encuentros de intercambio entre pares, diseñar planes de capacitación de largo plazo e identificar necesidades futuras de conocimiento. En resumen, la evidencia muestra que se necesita diseñar institucionalmente estrategias de formación integrales que consideren la diversidad de fuentes de conocimiento y aprendizaje.

**Palabras clave:** extensión rural, formación, capacitación, aprendizaje, América Latina.

## **Proposals of extension agents from Argentina, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala and Uruguay to strengthen their competences**

**ABSTRACT.** The training of rural extension agents is key to address effectively the challenges of practice. In general, the academic literature on extension training presents proposals from the perspective of researchers and specialists. In this paper, the proposals and recommendations of rural extension agents from six Latin American countries to strengthen their knowledge and training are systematized and analyzed. We interviewed 133 extension agents, 47 women and 86 men. The results allowed us to identify different facilitators of the training of extensionists, as well as recommendations at the individual, group and institutional levels, and for the formal educational system. The recommendations of the interviewees show the need to think about the training of extension agents beyond the design of training plans, and the importance of generating environments that facilitate learning, selecting and retaining trained personnel, carrying out initial induction actions, institutionalizing mentoring, facilitating peer exchange meetings, design long-term training plans, and identifying future knowledge needs. In summary, the evidence shows that it is necessary that extension institutions design comprehensive training strategies that consider the diversity of sources of knowledge and learning.

**Keywords:** rural extension, competencies, training, learning, Latin America.

## **Propostas de técnicos de ATER de Argentina, Chile, Cuba, Equador, Guatemala e Uruguai para fortalecer a sua formação**

**RESUMO.** A formação dos técnicos de ATER é fundamental para enfrentar de forma eficaz os desafios da prática. Em geral, a literatura acadêmica sobre formação de técnicos de ATER apresenta propostas desde a perspectiva de pesquisadores e especialistas. Neste trabalho, as propostas e recomendações de técnicos de ATER de seis países da América Latina para fortalecer seu conhecimento e formação são sistematizadas e analisadas. Foram entrevistados 133 técnicos de ATER, 47 mulheres e 86 homens. Os resultados permitiram identificar diferentes facilitadores da formação dos extensionistas rurais, bem como recomendações a nível individual, grupal, e institucional, e para o sistema educativo formal. As recomendações dos entrevistados mostram a necessidade de se pensar a formação dos técnicos de ATER para além do desenho de um plano de formação, e a importância de gerar ambientes que facilitem o aprendizado, selecionar e reter pessoal capacitado, realizar ações iniciais de indução, institucionalizar mentorias, facilitar encontros de troca entre pares, elaborar planos de treinamento de longo prazo e identificar necessidades futuras de conhecimento. Em síntese, as evidências mostram que é necessário desenhar institucionalmente estratégias integrais de formação que considerem a diversidade de fontes de conhecimento e aprendizagem.

**Palavras-chave:** extensão rural, educação, treinamento, aprendizagem, América Latina.

## Introducción

En la actualidad existe un consenso amplio y sólido respecto de la importancia clave que tiene la formación de los extensionistas rurales (Berven et al., 2020; Jilito & Wedajo, 2021; Namyenya et al., 2022). En particular, la literatura destaca que la formación de los extensionistas contribuye tanto con el desempeño profesional (Abba et al., 2021) como con la calidad del servicio de extensión ofrecido a los productores (Gboko et al., 2021). En general, la justificación de esta importancia resulta bastante evidente e intuitiva: si los extensionistas rurales poseen más conocimientos y competencias, entonces van a poder alcanzar de mejor manera o con mayor amplitud los objetivos que se proponen.

Junto con este reconocimiento, existen diferentes trabajos que destacan el carácter multifuncional y complejo de la práctica extensionista (Silva et al., 2021). Esto lleva a argumentar que, para ser efectivos en su trabajo y cumplir con las expectativas que existen sobre ellos, los extensionistas deben contar con un conjunto muy amplio y diverso de conocimientos y competencias, que exceden en mucho la dimensión técnico-productiva de su rol (Ghimire et al., 2021). Por ejemplo, Berven et al. (2020), pensando desde los Estados Unidos, identificaron 72 competencias necesarias para desempeñarse como extensionistas. Por su parte, Méndez Sastoque y Giraldo Restrepo (2022) destacan que los extensionistas rurales necesitan tener una formación que incluya tanto conocimientos técnicos agropecuarios como sociohumanísticos. Claro está, partiendo de expectativas tan elevadas, no resulta extraño que numerosos trabajos llamen la atención sobre la falta o la insuficiencia de la formación de los extensionistas rurales y destaquen la necesidad de fortalecer o mejorar esta formación de diferentes maneras (Abba et al., 2021; Landini & Vargas, 2020).

En este contexto complejo, la literatura científica ha abordado el tema de diferentes formas. Por un lado, encontramos trabajos que destacan problemas de formación de los extensionistas o que proponen fortalecer su formación de manera tangencial en el marco de diagnósticos o análisis del funcionamiento de sistemas de extensión en territorios, países o instituciones específicas (e.g. Landini & Vargas, 2020). Por otra parte, existen numerosos artículos que ponen el foco en la evaluación de las necesidades formativas de los extensionistas en contextos concretos (Méndez Sastoque & Giraldo Restrepo, 2022) o en el desarrollo de perfiles de competencias para desenvolver dicho rol (Abba et al., 2021; Berven et al., 2020; Mehta et al., 2021). En ambos casos suelen presentarse recomendaciones para

incrementar la formación en las áreas más débiles. Finalmente, también existe un tercer grupo de trabajos que ponen su foco en experiencias o programas formativos específicos para extensionistas o para profesionales de las ciencias agropecuarias, que en general se ocupan de describir sus características y extraer recomendaciones para fortalecer las estrategias formativas (Gollo & Oliveira, 2021; Gorman, 2019; Landini & Brites, 2018).

En este escenario, cabe destacar dos aspectos. En primer lugar, se observa que la amplia mayoría de los trabajos analizados piensan la formación de los extensionistas rurales a partir de la educación formal (de grado y postgrado) y la educación no formal (cursos o capacitaciones profesionales), dejando de lado otros modos de desarrollar conocimientos y capacidades relacionados con la experiencia, el intercambio con pares y el acompañamiento a extensionistas más experimentados (Landini, 2021; Gorman, 2019). De esto se deriva que las recomendaciones para fortalecer la formación de los extensionistas suelen limitarse a propuestas enmarcadas en la educación formal y no formal, quedando de lado otras opciones relacionadas con estrategias alternativas para el desarrollo de conocimientos y capacidades. En segundo lugar, si bien la literatura analizada suele presentar numerosas recomendaciones para fortalecer la formación de los extensionistas, estas suelen ser planteadas por los investigadores, y no por los propios extensionistas, quienes suelen responder cuestionarios sobre conocimientos y necesidades formativas, pero nunca sobre cuáles serían las mejores estrategias para ayudarlos a desarrollar sus competencias.

Visto lo anterior, en este trabajo se sistematizan y analizan reflexivamente las propuestas y recomendaciones de extensionistas rurales de seis países latinoamericanos para fortalecer la formación y desarrollar las capacidades de los extensionistas rurales.

## **Metodología**

Este artículo se enmarca en una investigación cualitativa que buscó comprender cómo aprenden de los extensionistas rurales y de qué modo adquieren los conocimientos y competencias necesarios para desarrollar su rol profesional. Para dicho fin se entrevistó a extensionistas rurales de Argentina, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala y Uruguay. Estos países fueron seleccionados para incorporar una diversidad de perspectivas, teniendo en cuenta la facilidad de acceso para el equipo de investigación.

La investigación estableció como objetivo alcanzar una muestra de 15 entrevistas en cada país, 12 individuales y 3 grupales, considerando una cantidad que facilitara acceder a

una diversidad de perspectivas pero que a la vez fuera factible de obtener, teniendo en cuenta el tiempo y los recursos disponibles. Finalmente, en todos los países seleccionados se realizaron 15 entrevistas, con la excepción de Cuba donde fueron 11 por mayores dificultades para acceder a la muestra. De las entrevistas, 68 fueron individuales y 18 grupales. Las entrevistas grupales fueron 3 en la mayoría de los países, con excepción de Argentina, donde fueron 4, y Cuba, donde fueron 2. Considerando entrevistas individuales y grupales, se entrevistó en total a 133 extensionistas rurales (47 mujeres y 86 hombres). En todos los casos se procuró construir muestras integradas por hombres y mujeres. No obstante, el predominio de hombres refleja que en la mayor parte de los países e instituciones que participaron del estudio, predominan los extensionistas varones.

Las entrevistas fueron semiestructuradas y se realizaron mediante un protocolo común para mantener la comparabilidad, cinco personas tomaron la responsabilidad de hacer las entrevistas, aunque la amplia mayoría fue realizada personalmente por el autor de este trabajo. Luego de preguntar a los entrevistados cómo habían aprendido los distintos conocimientos y capacidades que les permitían desenvolverse como extensionistas, el último tema a indagar eran las propuestas y recomendaciones para formar a los extensionistas, sean ellos mismos o futuros extensionistas. El presente artículo se apoya en las respuestas a dicha pregunta y en cualquier otra recomendación o propuesta que hubiera surgido en el marco de la entrevista.

Todas las entrevistas fueron realizadas antes de la pandemia del COVID-19. En base a este corpus de material empírico se publicaron diferentes trabajos orientados a identificar y describir las fuentes de conocimiento y aprendizaje de los extensionistas, en los cuales se presentaron propuestas puntuales para fortalecerlos. En este artículo, a diferencia de los anteriores, se sistematizan todas las propuestas realizadas por los extensionistas y se las presenta en sus propios términos, sin encuadrarlas a priori en enfoques teóricos preestablecidos. A los fines de contextualizar el presente artículo, se destaca que los resultados previos evidencian que la educación formal recibida por los entrevistados sobre extensión rural en los seis países estudiados es limitada. En particular, se observa que la formación técnica no universitaria no incluye asignaturas de extensión rural. En contraste, algunas carreras en ciencias agropecuarias sí incluyen materias específicas, aunque esto no es generalizado. Finalmente, en algunos países como Argentina y Uruguay existen maestrías que incluyen formación en extensión, aunque solo alcanzan un número muy pequeño de extensionistas (Landini, 2021).

La edad media de los entrevistados fue de 42 años, y la experiencia media de 12,5 años. La amplia mayoría contaba con título universitario, generalmente en el ámbito de las ciencias agropecuarias.

Tabla 1 - Formación académica de los integrantes de la muestra.

|                                             | Argentina | Chile | Cuba | Ecuador | Guatemala | Uruguay |
|---------------------------------------------|-----------|-------|------|---------|-----------|---------|
| <b>Personas entrevistadas</b>               | 25        | 20    | 21   | 24      | 22        | 21      |
| <i>Universitarios</i>                       |           |       |      |         |           |         |
| Ing. Agrónomos                              | 13        | 7     | 10   | 15      | 6         | 13      |
| Veterinarios/Zootecnistas                   | 2         | 3     | 5    | 8       | 1         | 4       |
| Ciencias sociales                           | 2         | 0     | 0    | 0       | 1         | 3       |
| Otros profesionales                         | 5         | 0     | 3    | 1       | 0         | 0       |
| <i>No universitarios (medio o superior)</i> |           |       |      |         |           |         |
| Técnicos agrícolas o pecuarios              | 2         | 9     | 2    | 0       | 7         | 0       |
| Docentes (título no universitario)          | 0         | 0     | 0    | 0       | 2         | 0       |
| Otros títulos no universitarios             | 1         | 0     | 0    | 0       | 3         | 0       |
| Sin título                                  | 0         | 0     | 1    | 0       | 0         | 0       |
| <i>Sin datos</i>                            | 0         | 1     | 0    | 0       | 2         | 1       |

Fuente: datos de la investigación.

En Argentina las entrevistas se realizaron en la provincia de Corrientes, a extensionistas del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria y de la (en ese entonces) Subsecretaría de Agricultura Familiar. En Chile se entrevistó en la Región Metropolitana a técnicos del Programa de Desarrollo Local (PRODESAL) del Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP). En Cuba, al igual que en Uruguay, no fue posible identificar una institución referente de extensión rural en el país, por lo que se entrevistó a técnicos de municipios, institutos de investigación y unidades de producción estatales y cooperativas. El lugar seleccionado fue la provincia de Granma. En Ecuador las entrevistas se realizaron en la provincia de Cotopaxi a extensionistas del Ministerio de Agricultura y Ganadería. Por su parte, en Guatemala las entrevistas se realizaron a extensionistas del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, en los departamentos de Chiquimula y Zacapa. Finalmente, en Uruguay las entrevistas se realizaron en los departamentos de Paysandú y Salto, a asesores técnicos independientes y a extensionistas que trabajaban en el sector

cooperativo o para diferentes instituciones públicas. Las provincias y departamentos en las que fueron realizadas las entrevistas se seleccionaron por la facilidad de acceso para el equipo de investigación. En general, se destaca un amplio predominio de extensionistas del sector público (con excepciones puntuales en Cuba y Uruguay).

Todas las entrevistas fueron transcritas y categorizadas por el apoyo del software Atlas.ti. En un primer momento se identificaron fragmentos referidos a grandes áreas temáticas. Los fragmentos utilizados en este artículo corresponden a las categorías ‘estrategias o recomendaciones para formar extensionistas rurales’ (169 fragmentos) y ‘factores que favorecen y dificultan el aprendizaje de los extensionistas’ (76 fragmentos). Se optó también por incluir los fragmentos referidos a esta segunda categoría debido a que los factores facilitadores de aprendizajes también pueden ser pensados como estrategias para favorecer la formación. Es importante destacar que cada fragmento puede incluir desde una línea de texto hasta varias páginas. Los fragmentos identificados fueron primero leídos a fin de construir un conjunto de subcategorías para ordenarlos, referidas a facilitadores y a recomendaciones específicas. Luego, todos los fragmentos fueron categorizados utilizando el listado de subcategorías, realizando ajustes en la definición cuando fue necesario. En el siguiente apartado se presentan los resultados de manera ordenada. Se aclara que por la naturaleza de este trabajo no busca cuantificar los resultados obtenidos (por ejemplo, indicando qué propuestas fueron mencionadas con mayor frecuencia), ya que el fin último es identificar y describir la diversidad de propuestas existentes y no saber cuáles son mencionadas con mayor frecuencia. No obstante, se brinda información cuantitativa relativa al número de entrevistas y a los países en los que fueron mencionadas las diferentes propuestas a fin de transparentar los datos disponibles.

Adicionalmente, con el objetivo de presentar ejemplos de las categorías analizadas, en los resultados se incluyen citas textuales. Para identificar su origen, se utilizan las primeras dos letras de cada país, H si es hombre, M si es mujer. Los números refieren al número de entrevista dentro de la base de datos, en tanto que ‘In’ refiere a una entrevista individual y ‘Gr’ a una grupal.

## Resultados

### *Facilitadores individuales, interpersonales e institucionales del aprendizaje*

**Facilitadores individuales.** El facilitador individual que aparece con mayor frecuencia en las



entrevistas es la voluntad y las ganas de aprender (mencionado en 18 entrevistas provenientes de los seis países). Esto implica que uno no va a adquirir conocimientos de manera pasiva, sino que resulta necesario posicionarse activamente para formarse, lo que muchas veces va a requerir hacer esfuerzos y sacrificios. Así, se destacan el esfuerzo y la iniciativa como elementos clave: “una capacitación ... te ayuda si uno se pone desde el lugar de querer aprender y de querer mejorar” (Ar9-H-In). La importancia de la voluntad y las ganas de aprender no solo ha sido mencionada por los entrevistados, sino que también ha sido destacada en la literatura académica (Méndez Sastoque & Giraldo Restrepo, 2022). En particular, la voluntad y las ganas de aprender pueden ser pensadas como claves para superar problemas, como el elevado costo económico que pueden tener las capacitaciones y la falta de tiempo para formarse (Mehta et al., 2021). De hecho, cinco entrevistados (de Argentina, Chile y Guatemala) también destacaron el carácter facilitador de contar con suficiente tiempo para participar de actividades de formación: “las capacitaciones nunca están de más. A veces lamentablemente el tiempo no nos permite que todos asistamos a las capacitaciones” (Ch4-M-In).

En paralelo, también se observó en las entrevistas el rol facilitador de que al extensionista le guste su trabajo o esté comprometido con la tarea que lleva adelante (mencionado en 10 entrevistas provenientes de cinco países). En particular, este compromiso lleva a tener deseos de formarse y perfeccionarse, no solo como una estrategia para mantener el trabajo, sino especialmente para poder desempeñar el rol de manera más efectiva y, en definitiva, ayudar más y mejor a los productores. Por eso, en numerosas entrevistas, cuando se preguntó cómo formar a los extensionistas, la primera respuesta era que a éstos tenía que gustarles la tarea: “si no te interesa, por gusto te mandan [a formarte], están gastando [dinero]” (Gu6-M-In).

Los entrevistados también destacaron que, para aprender a ser extensionistas, es necesario hacer extensión, es decir, involucrarse en instancias de práctica (mencionado en siete entrevistas provenientes cinco países). Este involucramiento puede ser tanto en las propias universidades como al inicio de la actividad profesional: “no hay mejor forma de aprender a ser extensionista que haciendo el extensionismo, viviendo la experiencia. Es como manejar. Si no manejas, nunca vas a aprender a manejar” (Cu4-H-In). La importancia de la experiencia y de la práctica cotidiana en la formación de los extensionistas se conecta con el rol clave que juega el aprendizaje experiencial (Landini, 2023). En particular, estudios

realizados en Australia muestran que los extensionistas que no poseen instancias de práctica en las que poner en uso conocimientos aprendidos en un postgrado tendrán mayores dificultades para utilizarlos en el futuro (Nettle et al., 2018).

Finalmente, en las entrevistas también se observa como facilitador del aprendizaje el tener una actitud abierta a aprender, en la cual se pierda el miedo al error y se reconozcan las limitaciones de los propios conocimientos (mencionado en ocho entrevistas, provenientes de cinco países). En general, esto se complementa con una actitud reflexiva y autocrítica, que tiene la capacidad de evaluar lo hecho para extraer aprendizajes y, en definitiva, desarrollar estrategias para superar errores y abordar limitantes. Esto lo explica un entrevistado: “el extensionista tiene que cuestionarse continuamente sus propias prácticas, porque si hace y no reflexiona, no te hace una buena labor ... Es una parte, un gran ciclo de aprendizaje, que necesariamente tiene que ser con acción y reflexión” (Cu5-H-In). Así, de manera intuitiva, y en línea con la teoría del aprendizaje experiencial (Matsuo & Nagata, 2020), los entrevistados argumentan que es necesario sumar a la acción una actitud reflexiva, como herramienta para generar aprendizajes a partir de la práctica. En definitiva, como plantean Méndez Sastoque y Giraldo Restrepo (2022), se trata de “aprender de la reflexión crítica acerca de su propia práctica cotidiana, llegando con ello a modificarla, ajustarla o perfeccionarla” (p. 2).

**Facilitadores interpersonales.** Cinco entrevistados provenientes de Argentina y Uruguay destacaron la importancia de trabajar en el marco de grupos o equipos de trabajo, como oportunidad para compartir experiencias o incluso acompañar a los más nuevos. En esta línea, también se resaltó el potencial de trabajar con profesionales de otras disciplinas y áreas, como oportunidad para aprender con ellos y de ellos: “y después [para aprender me sirvió] el mismo contacto con técnicos que están en lo mismo ... trabajé acompañado de un técnico vinculado al área social: psicólogos, trabajadores sociales, ahí yo aprendí mucho” (Ur14-H-Gr). En este sentido, Gorman (2019) ha señalado que los pares contribuyen a que quienes inician su carrera como extensionistas puedan dar sentido a sus experiencias, en tanto que Nettle et al. (2018) ha destacado que los intercambios con pares pueden darse tanto dentro de las organizaciones de extensión como en el marco de redes profesionales más amplias.

En paralelo, los entrevistados también destacaron que las características de la dinámica interpersonal que se da en el marco de las relaciones con pares son fundamentales para que dichos espacios permitan compartir experiencias y generar aprendizajes. En particular, se destaca la importancia de la confianza al interior del equipo de trabajo (mencionada por

cuatro entrevistados de Ecuador y Guatemala): “es importante el compañerismo, la unidad que haya en un trabajo” (Ec8-H-In). En este marco, resalta la posibilidad de hablar con transparencia, sin juzgar ni ser juzgado por los demás (dos entrevistados, también de Ecuador y Guatemala): “[un diálogo] más en confianza, algo así sin querer señalar al otro. Porque nosotros no podemos juzgar al compañero” (Gu3-M-In). Así, se destaca el rol facilitador de la confianza interpersonal y de un clima abierto, que evite estar juzgando a los demás, situación que permitirá compartir experiencias (incluyendo errores) con transparencia.

Este factor clave para el aprendizaje de los extensionistas también ha sido mencionado en la literatura. Borz et al. (2018) han destacado que en las capacitaciones para extensionistas la confianza es motor de procesos de aprendizaje, en tanto que Denny (2016) señaló en los Estados Unidos que los extensionistas novatos valoran mucho la construcción de relaciones de confianza con los extensionistas experimentados que se desempeñan como sus mentores. Ya en un contexto más amplio, también existen estudios que muestran que los ambientes laborales caracterizados por la confianza y el apoyo mutuo facilitan aprendizajes (Hörberg et al., 2019), particularmente cuando es necesario abordar situaciones complejas e inciertas que pueden generar vergüenza o temor en quienes necesitan compartirlas (Clark, 2021).

**Facilitadores institucionales.** Los facilitadores institucionales se vinculan con las estructuras organizativas y los modos de funcionamiento de las instituciones de extensión rural. Uno de los más mencionados fue la importancia del apoyo institucional a la formación del personal de extensión (12 entrevistas, provenientes de los seis países). Esto incluye aspectos muy diversos como la organización de actividades formativas, la planificación de encuentros o talleres, la financiación total o parcial de cursos o postgrados brindados por otras instituciones, o al menos la justificación de las inasistencias causadas por la participación en actividades formativas:

[Respecto de los] factores que ayudan [a formarse] ... el marco institucional me parece importante. A nivel privado, en general la formación no te la reconoce nadie, o el tiempo que se invierte en formación [...], en participar de un congreso, un seminario, no se lo cobrás a nadie. Entonces, si no tenés algún marco institucional, algún paraguas donde puedas cubrir ese tipo de cosas, se te hace cuesta arriba (Uy15-H-Gr).

En general, la literatura científica no suele destacar de modo general el rol central que juega el compromiso y la decisión institucional activa y permanente de apoyar la formación de los extensionistas. No obstante, la necesidad de este apoyo institucional resulta evidente si

se tienen en cuenta los altos costos relacionados con la formación de los extensionistas (Denny & Hardman, 2020; Mehta et al., 2021). Igualmente, también se ha planteado la importancia de que las instituciones de extensión tengan recursos económicos y generen acciones sistemáticas para formar a su personal técnico (Gboko et al., 2021; Landini & Vargas, 2020).

Cuando se analizaron los facilitadores interpersonales, se destacó la importancia de que existan relaciones de confianza, diálogo y respeto entre pares, donde se evite estar juzgando a los demás. A nivel institucional, este facilitador se traduce en que los jefes tengan una actitud abierta y constructiva, en la cual se incentive la iniciativa, la reflexión y las opiniones de los extensionistas, donde no se juzgue negativamente los errores o contratiempos cuando son parte de procesos de búsqueda de soluciones (mencionado en dos entrevistas de Argentina):

Yo tengo la posibilidad de observar otras agencias y veo que hay tipos [jefes] que fueron muy de ponerle el pie encima a la gente [los extensionistas] y esa gente no llegó a tomar vuelo ... creo que el aprendizaje ese tiene mucho que ver con la apertura que te brindan estas personas [...]. Que te permiten opinar, te abren la jugada para opinar ... propician que vos tengas un pensamiento crítico ante la situación (Ar5-H-In).

De manera general, previamente se mencionó que los ambientes laborales caracterizados por la confianza, el apoyo mutuo y el tratamiento constructivo de los errores o fallos son facilitadores de aprendizajes (Clark, 2021). En este contexto, es de particular interés el trabajo realizado por Nettle et al. (2018) en Australia, quienes evidenciaron la importancia de la validación y el refuerzo institucional positivo cuando los extensionistas deciden poner en práctica nuevas formas de trabajo con las que todavía no se sienten plenamente seguros.

Finalmente, un extensionista guatemalteco también mencionó un facilitador institucional adicional que, si bien no fue señalado por otros, se lo incluye por su interés. En particular, éste argumentó que cuando el trabajo de los extensionistas es evaluado por equipos y no a nivel individual, se incentiva el intercambio de información y la formación interna dentro del grupo: “aquí no califican el trabajo individual, usted puede hacer un informe grandísimo, pero si los otros dos no lo hacen, al entregar el informe sale que nosotros tres no entregamos. ¿Cómo no iba a querer ayudarnos ella [a formarnos]?” (Gu12-H-In). En general, este facilitador no parece haber sido mencionado en la literatura académica.

Tabla 2 - Síntesis de facilitadores del aprendizaje de los extensionistas rurales en el marco de las instituciones de extensión rural.

| <b>Facilitadores individuales</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tener voluntad y ganas de aprender. Disposición a hacer esfuerzos y sacrificios.<br>Tener tiempo suficiente para dedicar a la formación<br>Estar comprometido con la labor de extensión rural.<br>Involucrarse en instancias de práctica o de trabajo en terreno.<br>Tener una actitud reflexiva y autocrítica, abierta a aprender. |
| <b>Facilitadores interpersonales</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Trabajar en el marco de grupos o en vínculo con pares extensionistas, especialmente si son de otras disciplinas<br>Confianza interpersonal asociada a un diálogo transparente y a una actitud de no juzgar a los pares extensionistas por sus errores                                                                               |
| <b>Facilitadores institucionales</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Apoyo institucional activo, permanente y planificado a la formación del personal de extensión.<br>Actitud abierta y constructiva de jefes y autoridades, donde se valoren las opiniones y la iniciativa.<br>Valoración del trabajo de extensión por equipos de trabajo y no a nivel individual                                      |

Fuente: datos de la investigación.

### ***Estrategias no formativas para una mejor gestión del conocimiento en las instituciones de extensión rural***

Los entrevistados mencionaron tres estrategias no vinculadas con la formación que pueden resultar clave para una adecuada gestión del conocimiento en las instituciones. La primera, mencionada en tres entrevistas de Argentina y Guatemala, refiere a contratar personas con un título en ciencias agropecuarias o sociales que tengan conocimientos de los temas que debe abordar: “yo tengo [en mi agencia] a una que es cartógrafa, ¿qué tiene que ver con agricultura? No sabe nada de eso ... le ponen solo porque es un compromiso político”. Y luego aclara: “deberíamos de tener la persona idónea también, que llene los perfiles” (Gu15-H-Gr). Contratar técnicos con la formación apropiada también incluye seleccionar perfiles teniendo en cuenta las necesidades de capacidades en el mediano y largo plazo. En general, en la literatura académica se ha discutido el problema de la politización de la contratación de extensionistas rurales (Landini & Vargas, 2020), aunque mucha menos atención se ha prestado a la planificación estratégica de los recursos humanos en las instituciones de extensión.

La segunda estrategia no formativa para la gestión del conocimiento en las instituciones de extensión fue mencionada en tres entrevistas de Argentina y Guatemala y refiere a la retención del personal formado, particularmente cuando tiene años de experiencia en la

organización o cuando recibió formación de postgrado con apoyo institucional. La necesidad de retener personal formado se mencionó particularmente en Argentina, donde había habido un proceso significativo de reducción de personal por ajuste presupuestario, y en Guatemala, donde se observaba una importante rotación de personal vinculada con la influencia política en los procesos de contratación: “cuando entra la parte política, ahí se arruina todo, porque quitan a un extensionista capacitado por muchos años, que es muy bueno, y le ponen a uno que no sabe nada” (Gu15-H-In). En la literatura académica se han mencionado problemas con las contrataciones inestables y las malas condiciones laborales de los extensionistas en países como Guatemala (Landini & Vargas, 2020) y México (Sánchez Cadena, 2011). Sin embargo, esto no parece haber sido suficientemente analizado en términos de pérdida de personal calificado.

Por otra parte, frente a la complejidad y diversidad de la práctica extensionista, diferentes autores han destacado la necesidad de conformar equipos interdisciplinarios (Santos Chávez et al., 2019) como forma de sumar y complementar saberes (Silva et al., 2021). En cuatro entrevistas de Argentina y Uruguay, también se destacó la importancia de trabajar con profesionales de otras disciplinas, tanto como forma de aprender de ellos como de abordar problemas complejos que requieren del aporte de diferentes áreas de conocimiento. Así, puede decirse que la conformación de equipos interdisciplinarios o el trabajo con profesionales de otras disciplinas constituye una estrategia clave para potenciar las capacidades existentes en una institución. Un extensionista argentino comentó: “estaría bueno que las instituciones formen como grupos, que pueden ser interdisciplinarios, ingenieros agrónomos, médico veterinario, un sociólogo, que tengan experiencia en esta rama” (Ar10-H-In).

### ***Propuestas para fortalecer la formación y los conocimientos de los extensionistas***

**Propuestas personales.** Se identificaron de cinco propuestas de nivel personal para fortalecer la formación de los extensionistas. En general, detrás de ellas puede identificarse la importancia de la voluntad y las ganas de aprender como facilitador del aprendizaje.

- *Inscribirse en cursos y hacer postgrados.* Los entrevistados también destacaron la importancia y utilidad de inscribirse en cursos de diferentes temáticas y hacer postgrados (mencionado en ocho entrevistas provenientes de cuatro países). Esto es claramente

consistente con trabajos que destacan el potencial tanto de las capacitaciones (Mehta et al., 2021) como de los postgrados (Gorman, 2019) para desarrollar las capacidades de los extensionistas.

- *Buscar activamente información en internet y preguntar a pares* (mencionado en ocho entrevistas de cuatro países). Los extensionistas también mencionaron la importancia de buscar activamente información en internet o preguntar a colegas con más experiencia, como forma de resolver dudas puntuales, adquirir conocimientos en áreas específicas o incluso especializarse en ciertos cultivos: “la gente me pregunta y ... voy investigando, o preguntando a los compañeros. También he investigado en libros, internet” (Ec11-H-In). Además de ser planteada en las entrevistas, esta estrategia también ha sido identificada en la literatura sobre redes de intercambio entre extensionistas en Inglaterra (Klerkx & Proctor, 2013).

- *Observar y acompañar a extensionistas más experimentados*. Diecinueve entrevistados provenientes de los seis países destacaron el potencial para al aprendizaje de observar cómo trabajan extensionistas con más experiencia, y de acompañarlos cuando realizan actividades de campo con productores para tomarlos como modelos de rol. Esta recomendación, que se inserta en la literatura que estudia la formación de extensionistas por medio de procesos de mentoría (Denny, 2016; Denny & Hardman, 2020; Nettle et al., 2018), focaliza en la voluntad activa de los extensionistas novatos de aprender de los más experimentados, más allá de la existencia de esquemas institucionales que promuevan este tipo de prácticas: “te tenés que acercarse a personas que tengan experiencia y aprender de esas personas [...] porque esa persona no se va a acercarse a ti, porque él no sabe si te hace falta algo o no” (Gu6-M-In).

- *Escuchar a los productores y aprender de ellos*. Dos entrevistados (uno de Cuba y otro de Uruguay) destacaron la importancia de tener una actitud orientada a escuchar y aprender de los productores: “me parece que es fundamental ... recalcar o fortalecer, la figura del productor como formador. De saber escuchar al otro, y aprender de eso” (Ur14-H-Gr). Esto es consistente con la literatura que resalta que los extensionistas también aprenden de los productores (Klerkx & Proctor 2013).

## **Propuestas grupales e institucionales**

- *Que las autoridades y las instituciones de extensión apoyen la formación del*

*personal*. Esta recomendación, mencionada de una u otra manera en 24 entrevistas provenientes de los seis países, destaca el rol clave que juegan las instituciones y las autoridades institucionales en la formación del personal de extensión. En términos concretos, esto incluye una amplia diversidad de acciones, como brindar orientación a los ingresantes y financiar la realización de cursos, entre muchos otros. En esta línea, Gboko et al. (2021) argumentan que la calidad del asesoramiento técnico de una institución va a depender de la capacidad institucional para formar adecuadamente a su personal de extensión.

- *Desarrollar de un plan de formación y una estrategia de capacitación continua y de largo plazo para el personal de extensión* (mencionado en cinco entrevistas provenientes de Argentina, Cuba y Guatemala). Frente al problema de la implementación de acciones de formación desarticuladas y esporádicas, también identificado en la literatura científica (Gollo & Oliveira, 2021), los entrevistados destacan la necesidad de que las instituciones cuenten con una estrategia o un plan de capacitación de largo plazo: “un buen plan de capacitación mensualmente, mínimo mensualmente” (Gu14-H-Gr).

- *Desarrollar e implementar de un plan de inducción para ingresantes*. La inducción inicial es una estrategia formativa de gran importancia para los ingresantes (Landini & Vargas, 2020). Once entrevistados de cinco países destacaron la necesidad de brindar capacitaciones iniciales a los nuevos extensionistas referidas a los aspectos centrales de su labor, y dar una orientación personalizada los primeros días de trabajo: “tener como un plan de capacitación, de inducción donde le digan a uno cómo es el trabajo” (Gu3-M-In).

- *Entregar materiales orientativos de lectura a los extensionistas*. Dos extensionistas, uno de Cuba y otro de Guatemala, destacaron la utilidad de entregar folletos, guías o libros para orientar a los extensionistas tanto sobre cuestiones productivas como sobre metodologías de extensión. La literatura destaca que esto puede ser útil cuando los extensionistas no conocen suficientemente un tema que deben abordar o enseñar (Russell et al., 2020).

- *Dar capacitaciones a los extensionistas de la institución, considerando los intereses individuales*. La literatura académica reconoce que las capacitaciones para extensionistas rurales son una estrategia clave para formarlos y actualizarlos (Mehta et al., 2021). En esta línea, en 45 entrevistas provenientes de los seis países participantes, los entrevistados destacaron el rol clave de las capacitaciones en la formación de los profesionales. A la vez, numerosos entrevistados señalaron que es conveniente que las capacitaciones se den según los intereses personales de los extensionistas y, preferentemente, que incluyan un componente



importante de práctica. Finalmente, en contextos en los cuales no hay suficientes recursos para volcar a la formación, también se propuso organizar capacitaciones aprovechando al personal formado que ya posee la institución, realizar convenios con instituciones de investigación que puedan ofrecer especialistas y compartir dentro de los grupos de trabajo los contenidos clave de los cursos cuando no hayan podido asistir todos los integrantes.

- *Realizar giras y visitas para conocer experiencias productivas o prácticas de extensión.* Las giras técnicas constituyen un método tradicional de extensión rural que consiste en visitar una finca o una experiencia para conocer nuevas técnicas agrícolas u otros elementos de interés para los productores (Garrido-Rubiano et al., 2021). Si bien la literatura académica no suele mencionar a las giras como una estrategia formativa aplicable a extensionistas (Mehta et al., 2021), nueve entrevistados de Chile, Ecuador y Guatemala lo propusieron con interés. En un sentido tradicional, realizar giras implica visitar experiencias productivas, usualmente como complemento de instancias de capacitación: “fuimos a una charla de nogales, y después nos dieron toda la tarde a campos, a ver nogales, diferentes campos con diferentes manejos, y ahí aprendimos harto [mucho]” (Ch2-H-In). A la vez, varios entrevistados también propusieron giras para conocer los predios de productores asistidos por otros técnicos, o directamente para aprender cómo trabajan extensionistas de otros territorios.

- *Generar instancias de acompañamiento o de mentoría para ingresantes.* La mentoría hace referencia a la relación que se establece entre una persona experimentada (denominada mentor) que guía a otra (aprendiz) en los momentos iniciales del desarrollo de sus competencias laborales o profesionales (Klinge, 2015). En los Estados Unidos la mentoría es frecuentemente utilizada como estrategia formativa para ayudar a los ingresantes a comprender de mejor manera sus roles y responsabilidades como extensionistas (Place & Bailey, 2010). En total, en 19 entrevistas provenientes de los seis países en los que se realizó el estudio, los extensionistas destacaron la importancia de brindar acompañamiento, apoyo y orientación inicial a los nuevos extensionistas para que puedan clarificar su rol y desarrollar competencias prácticas para desempeñarlo adecuadamente: “lo que realmente les va a dar a ellos [a los nuevos extensionistas] la practicidad para hacer el trabajo, es acompañando a personas que ya hacen la actividad ... que lo vaya guiando” (Ar2-H-In). Si bien algunos entrevistados lo describieron como algo que podría organizarse de manera interna dentro de equipos de extensión, otros destacaron la necesidad de que sea una práctica organizada

institucionalmente.

- *Apoyar y generar instancias para el intercambio de conocimientos y experiencias entre extensionistas.* Diferentes autores han destacado la importancia del intercambio de experiencias entre extensionistas como modo de adquirir nuevos conocimientos y elaborar estrategias para abordar los problemas complejos de la práctica (Gorman, 2019; Klerkx & Proctor, 2013; Nettle et al., 2018). En este estudio, en 21 entrevistas provenientes de los seis países, se propuso realizar reuniones o implementar espacios para poder compartir experiencias y analizar problemas con sus pares. Las opciones para esto son múltiples, desde actividades puntuales en el marco de capacitaciones y reuniones grupales periódicas, hasta talleres de alcance regional. No obstante, en todos los casos se mantiene la premisa del intercambio horizontal sobre problemas relevantes de la práctica en base a la experiencia: “creo que lo fundamental sería reuniones donde podamos analizar resultados, intercambiar experiencias y ver lo negativo [y] lo positivo que hemos realizado ... para poder nosotros mejorar nuestras actitudes y aptitudes en nuestro trabajo” (Ec14-H-Gr).

**Propuestas para el sistema educativo formal.** Existe un fuerte acuerdo entre los especialistas respecto del rol clave de la formación universitaria como base para el trabajo de extensión (Jilito & Wedajo, 2021). No obstante, también se reconoce que esta formación es limitada, por múltiples razones (Gorman, 2019; Silva & Amorim, 2022). En este marco, los entrevistados destacaron la necesidad de fortalecer la formación que los profesionales de las ciencias agropecuarias reciben en las universidades: “yo creo que la formación de la facultad es fundamental, [debemos] tener una formación más sistemática, que ya salgas con algunas bases, nociones de cómo trabajar estos temas ... No sólo lo productivo” (Ur4-H-In). En concreto, los entrevistados plantean dos recomendaciones.

- *Ampliar los contenidos vinculados con extensión rural, comunicación y procesos de enseñanza en el grado o en el postgrado* (mencionado en seis entrevistados de Argentina, Chile y Uruguay). Varios entrevistados destacaron que sería importante fortalecer la formación de base de los profesionales en ciencias agropecuarias, incluyendo más contenidos vinculados con extensión rural, comunicación y procesos de enseñanza. Un entrevistado destacó que estos contenidos podrían pensarse como “cursos optativos” (Ur13-M-Gr). Esto va en línea con autores Méndez Sastoque y Giraldo Restrepo (2022), quienes proponen desarrollar una formación más integral en el grado que incluya temáticas sociales vinculadas con la extensión rural. No obstante, algunos entrevistados disienten con esta propuesta, y

consideran que la formación universitaria debería ser generalista y complementarse con alternativas de postgrado para quienes tengan interés específico en extensión rural: “la facultad te da una formación integral, en la cual tú después deberías de tener la posibilidad de profundizar ... dentro del marco de cursos de educación permanente” (Ur15-H-Gr). Este contrapunto resulta interesante, ya que parece poner en discusión un aspecto no discutido suficientemente por la literatura.

- *Incrementar las instancias de práctica* (mencionado en seis entrevistas de Argentina, Chile y Uruguay). Diferentes entrevistados argumentaron la necesidad de incrementar las instancias de práctica en la formación de grado de los estudiantes de ciencias agropecuarias. Se espera que estas instancias permitan integrar conocimientos y dar seguridad al futuro profesional: “[necesitás] que te enseñe cómo funciona la realidad. Me parece fundamental. Si no largás muy atrás, te lleva 10 años, 5 a 10 años entender cómo es la realidad” (Ur13-H-In). Las formas que puede tener esta propuesta de acercamiento a la práctica son múltiples. En su sentido más simple, puede referir a trabajar en el aula con casos o situaciones reales de la práctica, sin necesidad de ir a campo. Por otra parte, también se menciona la realización de trabajo de campo en el marco de materias o asignaturas específicas, incluyendo actividades como evaluación de predios, entrevistas a productores y construcción de recomendaciones agronómicas. Retomando experiencias uruguayas, también se propone acompañar por unos días a profesionales que estén trabajando en campo en sus tareas cotidianas, a fin de conocer la realidad del ejercicio profesional. Finalmente, también se planteó la posibilidad de realizar pasantías en instituciones al final de la carrera durante un período de tiempo determinado. En varias de estas alternativas, se destacó la importancia de reflexionar, preferentemente en grupo, sobre los espacios de práctica, a fin de facilitar la integración de conocimientos.

Diferentes autores concuerdan con las propuestas de los entrevistados. En particular, Idowu (2021) destaca el potencial de organizar actividades de formación estructuradas a partir de proyectos utilizando principios del aprendizaje experiencial, en tanto que Rodríguez Espinosa y Correa (2021) señalan el interés de impulsar aprendizajes en base a la implementación de emprendimientos. Igualmente, Silva y Amorim (2022) plantean la importancia de la participación de estudiantes en actividades de extensión universitaria como estrategia para integrar conocimientos y repensar el rol profesional. Finalmente, en un trabajo muy sólido, Tarekegne et al. (2022) evidenciaron que los extensionistas que tuvieron un mayor componente de práctica en su formación universitaria aumentaban la productividad por

hectárea de los productores con los que trabajaban en mayor medida que aquellos que tuvieron menor formación práctica. En resumen, tanto la visión de los propios extensionistas como la literatura especializada concuerdan con la importancia de incrementar y fortalecer las instancias de práctica en la formación de los profesionales en ciencias agropecuarias.

Tabla 3 - Síntesis de propuestas para fortalecer la formación y los conocimientos de los extensionistas.

| <b>Propuestas personales</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inscribirse en cursos y hacer postgrados sobre temas diversos para estar actualizados</li> <li>- Buscar activamente información en internet y preguntar a pares para resolver dudas o adquirir conocimientos en áreas específicas.</li> <li>- Observar y acompañar a extensionistas más experimentados para tomarlos como modelos de rol.</li> <li>- Tener un actitud abierta para escuchar a los productores y aprender de ellos.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Propuestas grupales e institucionales</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que las autoridades y las instituciones de extensión apoyen la formación del personal.</li> <li>- Desarrollar de un plan de formación y una estrategia de capacitación continua y de largo plazo para los extensionistas.</li> <li>- Desarrollar e implementar de un plan de inducción para ingresantes a fin de orientar sobre los contenidos clave del rol.</li> <li>- Entregar materiales orientativos de lectura al personal de extensión</li> <li>- Dar capacitaciones a los extensionistas de la institución. Se recomienda priorizar capacitaciones prácticas y considerar los intereses individuales. Pueden aprovecharse los recursos humanos de la institución para dar capacitaciones o pueden hacerse convenios con instituciones de investigación.</li> <li>- Realizar giras y visitas para conocer experiencias productivas o prácticas de extensión de otros territorios.</li> <li>- Generar instancias, preferentemente institucionalizadas, de acompañamiento o de mentoría para ingresantes.</li> <li>- Apoyar y generar instancias para el intercambio de conocimientos y experiencias entre extensionistas.</li> </ul> |
| <b>Propuestas para el sistema educativo formal</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliar los contenidos vinculados con extensión rural, comunicación y procesos de enseñanza en la formación universitaria. No obstante, hay diferencias respecto de la necesidad de hacerlo a nivel de grado o postgrado.</li> <li>- Incrementar las instancias de práctica en la formación de grado: trabajar con casos reales, realizar visitas y actividades en predios e implementar pasantías.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

Fuente: datos de la investigación.

## Discusión

Los resultados obtenidos en este trabajo dan lugar a un conjunto de reflexiones de interés. Procurando seguir el orden de los resultados, en primer lugar, cabe destacar la sistematización de facilitadores del aprendizaje de los extensionistas rurales en el marco de las instituciones de extensión rural. Más allá de los facilitadores puntuales identificados, resulta importante tomar conciencia de que el concepto mismo de ‘factores facilitadores del aprendizaje de los extensionistas’ cuestiona fuertemente el énfasis exclusivo puesto tradicionalmente en las actividades de formación (e.g. Gollo & Oliveira, 2021; Landini & Brites, 2018; Méndez Sastoque & Giraldo Restrepo, 2022). En efecto, si realmente tomamos en cuenta la existencia e incidencia de factores facilitadores del aprendizaje, entonces resulta necesario incorporarlos dentro de los planes institucionales de formación del personal de

extensión, junto con el diseño de acciones formativas específicas. En la práctica, esto significa generar acciones para contribuir al desarrollo de vínculos interpersonales y de entornos institucionales facilitadores de aprendizajes, aun cuando resulta claro que esto es mucho más difícil de hacer que simplemente diseñar actividades formativas, y que serán necesarias discusiones adicionales para clarificar cómo hacerlo. Cabe destacar que esto incluso resulta válido para el caso de los facilitadores individuales del aprendizaje, como las ganas de aprender y el compromiso con la extensión, dado que ellos muchas veces también derivan (al menos parcialmente) de entornos interpersonales e institucionales favorecedores que contribuyen al compromiso e incluso al ‘enamoramamiento’ de los extensionistas con su labor.

Dicho lo anterior, llama la atención que la literatura relativa a formación de extensionistas suele perder de vista la incidencia de los entornos favorecedores de aprendizajes. En cualquier caso, pueden mencionarse algunos trabajos que tangencialmente han mencionado este punto. Por ejemplo, en un estudio realizado en Nepal, Mehta et al. (2021) han señalado la falta de motivación institucional como barrera para la adquisición de competencias, y Landini y Vargas (2020) han mostrado evidencias de que la debilidad el Ministerio de Agricultura de Guatemala tiende a generar tanto pérdida de compromiso como falta de formación del personal. Igualmente, el trabajo de Nettle et al. (2018) realizado en Australia muestra que la dinámica de las organizaciones y empresas en las que trabajan los extensionistas y el vínculo con sus pares condicionan la adquisición de nuevas capacidades de asesoramiento. En cualquier caso, los resultados de este estudio representan un llamado de atención a invitan a desarrollar una visión más amplia y compleja de cómo impulsar los aprendizajes de los extensionistas.

En segundo lugar, la identificación de tres estrategias no formativas para una mejor gestión del conocimiento en las instituciones de extensión rural también representa un aporte de interés. En particular, estos resultados muestran que no solo se trata de formar al personal, sino también de facilitar un uso más eficaz y eficiente de los conocimientos en las instituciones. En particular, la contratación de personal no idóneo y la pérdida de personal formado como resultado de un uso político de los cargos de extensionista resulta particularmente preocupante (Landini & Vargas, 2020), ya que realmente desarticula el sentido de formar al personal. Como situación intermedia, encontramos casos en los cuales las malas condiciones laborales no permiten la retención de personal. En contraste, la propuesta de los entrevistados de formar y seleccionar personal de manera estratégica pensando en las

necesidades futuras de conocimiento se ubica en las antípodas, y constituye la estrategia institucional más sólida y seria en este contexto. Finalmente, la conformación de equipos interdisciplinarios aparece como una alternativa clave, tanto para facilitar aprendizajes entre pares, como para potenciar las capacidades específicas de cada profesional (Santos Chávez et al., 2019; Silva et al., 2021).

Otro de los aportes de este trabajo es la síntesis de propuestas para fortalecer la formación y los conocimientos de los extensionistas. De nuevo, más allá del valor específico de cada propuesta, este resultado también cuestiona el modo tradicional de pensar las estrategias institucionales de formación de los extensionistas, generalmente basadas en la organización de actividades específicas de formación o el apoyo a la realización de cursos o postgrados. En concreto, las propuestas de los extensionistas evidencian que existen muchísimas más vías de aprendizaje y de acceso a conocimientos que las que usualmente se consideran (Landini, 2021). Esta situación invita, primero, a ampliar el conjunto de procesos y dinámicas que intuitivamente asociamos a la idea de formación, a fin de adoptar una mirada mucho más amplia e integral. Y segundo, a diseñar una estrategia institucional de formación del personal de extensión que abarque muchísimas más dimensiones, incluyendo el desarrollo de ambientes favorecedores (Clark, 2021; Hörberg et al., 2019), la implementación de formación inicial de inducción (Landini & Vargas, 2020), el apoyo e incluso la institucionalización de procesos de mentoría, la realización de giras para conocer el modo de trabajo en otras agencias o territorios, el diseño de planes de capacitación de largo plazo (Solleiro et al., 2020), la organización de encuentros y talleres de intercambio entre pares, y la identificación de necesidades de conocimiento futuras, por mencionar algunos elementos clave. Así, el diseño de estrategias formativas apoyadas simplemente en la organización de capacitaciones sobre temas clave evidencia claramente su sesgo y sus limitaciones. No porque sea inútil, sino por ser una estrategia sesgada y claramente insuficiente. Y a la vez, por hacernos creer que estamos abordando un tema clave cuando en realidad lo estamos haciendo, sin notarlo, de manera marcadamente parcial.

Focalizando en propuestas específicas para favorecer la formación de los extensionistas, los resultados también invitan a destacar el rol central que cumple el apoyo de las autoridades y de las instituciones de extensión rural (Gboko et al., 2021). En particular, debe reconocerse que las instituciones poseen un rol directo en el diseño de acciones y estrategias formativas, a diferentes niveles (capitaciones, inducción, mentoría, etc.), así como un rol indirecto en el

apoyo y el diseño de marcos institucionales que favorezcan aprendizajes (buenas condiciones laborales que generan compromiso con la tarea, relaciones institucionales suficientemente abiertas y horizontales, apoyo al diálogo entre extensionistas, entre otros). En particular, debe destacarse el rol de las instituciones de extensión en el diseño e implementación de estrategias y políticas integrales de mediano y largo plazo de formación del personal de extensión (Landini & Vargas, 2020; Solleiro et al., 2020).

Adicionalmente, este trabajo también invita visibilizar la importancia práctica que tiene la formación de mentoría a los ojos de los propios extensionistas, entendida como instancia inicial (más o menos prolongada) de orientación y acompañamiento a los extensionistas novatos por parte de aquellos experimentados. Si bien este tema ha sido debatido con frecuencia en los Estados Unidos en el contexto de la formación de extensionistas (Denny, 2016; Denny & Hardman, 2020; Place & Bailey, 2010), resulta necesario abordarlo con mayor profundidad en el marco latinoamericano, a fin de no desaprovechar su potencial.

Por otra parte, en diferentes momentos de este trabajo se hizo referencia a la importancia de los procesos reflexivos. Primero, se mencionó el potencial de tener una actitud reflexiva y autocrítica como facilitador de procesos de aprendizaje. Y luego se destacó la importancia de las relaciones horizontales de respeto y confianza para que puedan darse procesos de reflexión y diálogo grupal. Estos resultados invitan a considerar el rol de los procesos reflexivos en el aprendizaje de los extensionistas (Landini & Brites, 2018). En particular, los desarrollos de la Teoría de la Acción evidencian que la adopción de una actitud reflexiva, autocrítica y no defensiva tiene un importante potencial para generar aprendizajes profundos, que permiten no solo adicionar contenidos a lo ya conocido, sino también desarrollar estrategias innovadoras para abordar situaciones y problemas de la práctica (Clark, 2021). Así, se observa el interés de propiciar procesos de reflexión sobre la práctica y aprendizajes reflexivos, como vías para desarrollar la capacidad de los extensionistas para actuar en contextos locales cambiantes e inciertos.

Finalmente, cuando se abordaron propuestas específicas para el sistema educativo formal, fueron pocos los extensionistas que sugirieron aumentar los contenidos formativos de grado relativos a extensión rural y comunicación, en contraste con la importancia dada a este punto por algunos autores (Méndez Sastoque & Giraldo Restrepo, 2022). Esta diferencia abre un interesante debate que debería ser retomado en el futuro, posiblemente centrado en la discusión de si la formación en extensión y comunicación es algo que necesitan solo los

extensionistas, o si aporta conocimientos relevantes para la práctica general de los egresados en ciencias agropecuarias. En contraste, llamó la atención la insistencia de los entrevistados respecto de la importancia de aumentar las instancias de práctica en la formación, como modo de contribuir a integrar los conocimientos y a desarrollar habilidades prácticas para poder hacer el pasaje de la teoría a la práctica en situaciones reales. Sin dudas, de aquí se deriva una idea clave para fortalecer la formación de los egresados en ciencias agropecuarias.

## Conclusiones

En este trabajo me propuse sistematizar y analizar reflexivamente las propuestas y recomendaciones de extensionistas rurales de seis países latinoamericanos para fortalecer la formación y desarrollar las capacidades de los extensionistas rurales. El trabajo realizado permitió identificar facilitadores individuales, interpersonales e institucionales del aprendizaje de los extensionistas, estrategias no formativas para una mejor gestión del conocimiento en las instituciones de extensión, y propuestas para fortalecer la formación de los extensionistas de nivel personal, grupal e institucional, y para el sistema educativo formal.

A nivel académico, este trabajo contribuye a la bibliografía existente al visibilizar las propuestas de los propios extensionistas para fortalecer su formación, en contraste con la literatura que pone el foco en las recomendaciones de especialistas, investigadores o autores de publicaciones. A nivel teórico, este artículo invita a repensar el modo en que se conceptualiza la formación de los extensionistas, al evidenciar que los procesos por los cuales los extensionistas adquieren conocimientos y desarrollan competencias son mucho más amplios que los que usualmente suelen considerarse. Por su parte, los resultados también contribuyen a la práctica de las instituciones de extensión rural, ofreciendo recomendaciones concretas para fortalecer la formación de los extensionistas, e invitando que diseñar estrategias integrales de largo plazo, que vayan más allá del simple diseño de propuestas de capacitación puntuales. Finalmente, este trabajo también posee implicaciones para las instituciones educativas de nivel superior en ciencias agropecuarias, al reconocer la importancia clave de aumentar las instancias de práctica en la formación de grado.

Por último, resulta importante explicitar las limitaciones de este trabajo. Particularmente, debe reconocerse que los resultados no resultan generalizables. Así, es probable que si se hubiera trabajado con otras muestras o se hubiera incluido otro tipo de instituciones (por ejemplo, empresas que prestan servicios de extensión o asesoramiento



técnico), los resultados hubieran sido diferentes. No obstante, esto no debe considerarse en sí como un problema, sino que simplemente invita a tomar las implicaciones teóricas y las recomendaciones prácticas de este trabajo con espíritu crítico, evaluando en cada contexto territorial e institucional cuáles resultan de valor y utilidad.

## Referencias

Abba, G., Ibrahim, A., & Maidala, A. (2021). Technical and entrepreneurial training needs of agricultural extension workers for service delivery in Borno State, Nigeria. *International Journal of Progressive Research in Science and Engineering*, 2(8), 746-752. <https://journals.grdpublications.com/index.php/ijprse/article/download/417/395/772>

Berven, B., Franck, K., & Hastings, S. (2020). Investing in extension's workforce: Assessing and developing critical competencies of new agents. *Journal of Extension*, 58(2). <https://tigerprints.clemson.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1145&context=joe>

Borz, D., Bencze, T., Toth, K., & Oclean (2018). The experiences of the transforming extension training in Hungary. *Lucrări Științifice, Seria I*, 20(3), 217-223. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02050/full>

Clark, K. (2021). Double-loop learning and productive reasoning: Chris Argyris's contributions to a framework for lifelong learning and inquiry. *Midwest Social Sciences Journal*, 24(1). <https://doi.org/10.22543/0796.241.1042>

Denny, M. (2016). Mentoring adult learners: Implications for Cooperative Extension as a learning organization. *Journal of Extension*, 54(3). <https://tigerprints.clemson.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2015&context=joe>

Denny, M., & Hardman, A. (2020). Mississippi Extension Undergraduate Apprenticeship Program: A model for critical reflection through community-engaged research and outreach. *Advancements in Agricultural Development*, 1(1), 86-96. <https://doi.org/10.37433/aad.v1i1.13>

Garrido-Rubiano, M., Pulido Castro, S., Lesmes Chavur, A., Buitrago Albarado, C., Molano Bernal, L., Montes Vergara, J., Tibaduiza Castañeda, L., Vela, J., Porras López, C., Benavides, G., & Rendón Ocampo, C. (2021). *La extensión agropecuaria para la innovación*. Mosquera, Colombia: Agrosavia.

Gboko, K., Faure, G., & Ruf, F. (2021). Does privatizing advisory services guarantee better services? Evidence from advisory services pertaining to cocoa certification in Côte d'Ivoire. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 27(3), 307-323. <https://doi.org/10.1080/1389224X.2020.1851269>

Ghimire, R., Suvedi, M., Kaplowitz, M., & Richardson, R. (2021). Perceived importance of core competencies among extension professionals in Nepal. *Global Journal of Agricultural and Allied Sciences*, 3(1), 8-15. <https://doi.org/10.35251/gjaas.2021.002>

Gollo, A., & Oliveira, M. (2021). Capacitação de agentes de ATER em processos de formação em agroecologia na Região Sudeste do Brasil. *Research, Society and Development*, 10(2). <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i2.12603>

Gorman, M. (2019). Becoming an agricultural advisor—the rationale, the plan and the implementation of a model of reflective practice in extension higher education. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 25(2), 179-191. <https://doi.org/10.1080/1389224X.2018.1559742>

Hörberg, A., Lindström, V., Scheja, M., Conte, H., & Kalén, S. (2019). Challenging encounters as experienced by registered nurses new to the emergency medical service: explored by using the theory of communities of practice. *Advances in Health Sciences Education*, 24(2), 233-249. <https://doi.org/10.1007/s10459-018-9862-x>

Idowu, O. (2021). Evaluation of the demand-driven agricultural extension curricula among alumni from selected universities in Nigeria. *Journal of Agricultural Extension*, 25(2). <https://doi.org/10.4314/jae.v25i2.1>

Jilito, M., & Wedajo, D. (2021). Agricultural extension agents' education and turnover intentions in public extension services in Ethiopia. *International Journal of Agricultural Extension*, 9(2), 183-191. <https://doi.org/10.33687/ijae.009.02.3294>

Klerkx, L., & Proctor, A. (2013). Beyond fragmentation and disconnect: Networks for knowledge exchange in the English land management advisory system. *Land Use Policy*, 30(1), 13-24. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2012.02.003>

Klinge, C. (2015). A conceptual framework for mentoring in a learning organization. *Adult Learning*, 26(4), 160-166. <https://doi.org/10.1177/1045159515594154>

Landini, F. (2021). How do rural extension agents learn? Argentine practitioners' sources of learning and knowledge. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 27(1), 35-54. <https://doi.org/10.1080/1389224X.2020.1780140>

Landini, F. (2023). La dinámica del aprendizaje experiencial en la formación de extensión rural latinoamericanos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 28(96).

Landini, F., & Brites, W. (2018). Evaluation and impact of a reflective training process for rural extension agents. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 24(5), 457-472. <https://doi.org/10.1080/1389224X.2018.1500922>

Landini, F., & Vargas, G. (2020). Evaluación de los problemas que limitan el impacto de la extensión pública en el oriente de Guatemala. *Revista de Economía e Sociología Rural*, 58(1). <https://doi.org/10.1590/1806-9479.2020.192529>

Matsuo, M., & Nagata, M. (2020). A revised model of experiential learning with a debriefing checklist. *International Journal of Training and Development*, 24(2), 144-153. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12177>

Mehta, R., Singh, O., Sigdel, U., & Joshi, N. (2021). Assessment of desired core competencies and its acquisition barriers of agricultural extension advisors in Nepal. *The Journal of Agriculture and Environment*, 22, 226-243.

Méndez Sastoque, M., & Giraldo Restrepo, E. (2022). Aproximación dialógica a las necesidades formativas para perfeccionar la práctica de la extensión rural con campesinos en Caldas, Colombia. *Revista de Economía e Sociología Rural*, 60(1). <https://doi.org/10.1590/1806-9479.2021.242488>

Namyenya, A., Zeller, M., Rwamigisa, P., & Birner, R. (2022). Analysing the performance of agricultural extension managers: A case study from Uganda. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 28(3), 363-389. <https://doi.org/10.1080/1389224X.2021.1932539>

Nettle, R., Crawford, A., & Brightling, P. (2018). How private-sector farm advisors change their practices: An Australian case study. *Journal of Rural Studies*, 58, 20-27. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.12.027>

Place, N., & Bailey, A. (2010). Extension mentoring: Steps leading to greater program effectiveness. *Journal of Extension*, 48(4). <https://archives.joe.org/joe/2010august/a3.php>

Rodríguez Espinosa, H., & Correa, A. (2021). *Enseñanza de extensión agropecuaria utilizando aprendizaje basado en emprendimiento mediado por tecnologías digitales*. Universidad de Antioquia. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/biogenesis/article/view/345157/20807259>

Russell, T., Breen, J., Gorman, M., & Heanue, K. (2020). Advisors perceptions of their role in supporting farm succession and inheritance. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 26(5), 485-496. <https://doi.org/10.1080/1389224X.2020.1773284>

Sánchez Cadena, D. (2011). Dimensión informativa vs. dimensión comunicativa en el concepto de extensión. ¿La definición según Swanson en verdad ya está superada? *Ra Ximhai*, 7(3), 437-444. <https://doi.org/10.35197/rx.07.03.2011.12.ds>

Santos Chávez, V., Álvarez Macías, A., & Cruz, C. (2019). Problemas del extensionismo rural en México. *Revista de Geografía Agrícola*, 62, 139-168. <https://doi.org/10.5154/r.rga.2018.62.07>

Silva, J., & Amorim, J. (2022). University extension and family agriculture: A promising dialogue for vocational training in agricultural sciences. *Diversitas Journal*, 7(1), 390-406. <https://doi.org/10.48017/dj.v7i1.2022>

Silva, N., Silva, N., & Oliveira, M. (2021). Competências em foco: Extensionista rural, uma profissão de multifuncionalidades. *Research, Society and Development*, 10(6). <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i6.15503>

Solleiro, J., Castañón, R., & Martínez, L. (2020). Buenas prácticas de extensionismo y transferencia de tecnología-recomendaciones para el sistema de extensionismo

agroalimentario mexicano. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 46, 508-522.  
<https://www.redalyc.org/journal/141/14163631012/14163631012.pdf>

Tarekegne, C., Wesselink, R., Biemans, H., & Mulder, M. (2022). Effectiveness of a competence-based planting support training program for development agents in Ethiopia. *International Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12265>

#### Información del artículo / Article Information

Recibido en: 29/06/2022  
Aprobado en: 10/11/2022  
Publicado en: 19/12/2022

Received on June 29th, 2022  
Accepted on November 10th, 2022  
Published on December, 19th, 2022

**Contribuciones del artículo:** Los autores fueron responsables de todas las etapas y resultados de la investigación, a saber: preparación, análisis e interpretación de los datos; redacción y revisión del contenido del manuscrito y; aprobación de la versión final publicada.

**Author Contributions:** The author was responsible for the designing, delineating, analyzing and interpreting the data, production of the manuscript, critical revision of the content and approval of the final version published.

**Conflictos de intereses:** Los autores declaran que no existe ningún conflicto de intereses en relación con este artículo.

**Conflict of Interest:** None reported.

#### Evaluación del artículo

Artículo revisado por pares.

#### Article Peer Review

Double review.

#### Agencia de Desarrollo

Universidad de la Cuenca del Plata y la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (subsidio número PICT 2015-0692).

#### Funding

Universidad de la Cuenca del Plata y la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (subsidio número PICT 2015-0692).

#### Cómo citar este artículo / How to cite this article

APA  
Landini, F. (2022). Propuestas de extensionistas de Argentina, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala y Uruguay para fortalecer su propia formación. *Rev. Bras. Educ. Camp.*, 7, e14589. <http://dx.doi.org/10.20873/uft.rbec.e14589>

ABNT  
LANDINI, F. Propuestas de extensionistas de Argentina, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala y Uruguay para fortalecer su propia formación. *Rev. Bras. Educ. Camp.*, Tocantinópolis, v. 7, e14589, 2022. <http://dx.doi.org/10.20873/uft.rbec.e14589>

|      |                       |      |        |                          |      |                 |
|------|-----------------------|------|--------|--------------------------|------|-----------------|
| RBEC | Tocantinópolis/Brasil | v. 7 | e14589 | 10.20873/uft.rbec.e14589 | 2022 | ISSN: 2525-4863 |
|------|-----------------------|------|--------|--------------------------|------|-----------------|

