

Perfil de los extensionistas de la Dirección de Extensión Agraria del Ministerio de Agricultura y Ganadería del Paraguay

Profile of extensionists at the Department of Agricultural Extension of the Ministry of Agriculture and Livestock of Paraguay

Fernando P. Landini^{1}*

¹ Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires (Argentina), Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la Cuenca del Plata (Argentina) y Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Argentina).

*Autor para correspondencia (landini_fer@hotmail.com).

Recibido: 04/09/2012; Aceptado: 07/04/2013.

RESUMEN

La extensión rural es una estrategia de gran importancia para favorecer procesos de desarrollo rural. No obstante, si bien existen numerosos trabajos científicos que abordan temáticas relacionadas con este tema, son pocos los que han estudiado de manera empírica la extensión rural. El presente trabajo tiene por objetivo describir y analizar el perfil de los extensionistas rurales que trabajan en la Dirección de Extensión Agraria (DEAg) del Ministerio de Agricultura y Ganadería del Paraguay. Para esto se realizó una encuesta a 169 de los 800 extensionistas que trabajan en la institución utilizándose una muestra incidental. El análisis fue realizado con el apoyo del software SPSS. Entre las conclusiones se destaca un aumento de la cantidad de extensionistas en los últimos años. No obstante, se observa que su situación es frágil, ya que un porcentaje muy elevado no posee contratos permanentes (55,4%) y no cuenta con formación universitaria (60,1%). Un dato desalentador es la inexistencia de relación estadística entre el nivel de formación y la posición jerárquica que ocupan los extensionistas en la institución (Kruskal Wallis: $\chi^2=1,15(2)$, $r=0,56$). Respecto del género de los extensionistas, se destaca que la mayoría de ellos son hombres (71,6% vs. 28,4%). Más aun, las mujeres que ocupan cargos decisorios medios (como gerentes y jefes de agencia) son mucho menos que las esperadas si se toma en cuenta el porcentaje de empleados que constituyen en la DEAg (representan el 33,8% de los técnicos de campo y sólo el 6,9% de los cargos directivos en extensión).

Palabras clave: Extensión rural, perfil, desarrollo rural, Paraguay.

ABSTRACT

Rural extension is a key strategy to facilitate rural development processes. However, despite the existence of many scientific papers addressing issues relating this topic, there are only a few that have empirically addressed rural extension. Thus, this paper aims to describe and analyze the profile of rural extensionists working at the Directorate of Agricultural Extension (DEAg) of the Ministry of Agriculture and Livestock of Paraguay. To reach this objective, 169 out of 800 rural extensionists working in this institution were surveyed using an incidental sampling. The statistical analysis of the results was conducted using SPSS software. Among the conclusions, it stands out an increase in rural extensionists in the last years. Nonetheless, their situation is fragile, given most of them have non-permanent contracts (55.4%) and have no university education (60.1%). A negative element is the absence of statistical relationship between rural extensionists' level of education and their hierarchical position in the institution (Kruskal Wallis: $\chi^2=1.15(2)$, $r=0.56$). Regarding gender, most rural extensionists are men (71.6% vs. 28.4%). What's more, women occupying decision-making positions such as Manager of Rural Development Centers or Heads of Local Development Agencies are much less than expected, if taken into account the percentage of employees they represent in the DEAg (women represent 33.8% of field technicians but only 6.9% of extension authorities).

Key words: Rural extension, profile, rural development, Paraguay.

INTRODUCCIÓN

La extensión rural constituye una iniciativa de gran importancia para el desarrollo de la agricultura familiar campesina y, en términos más generales, para el desarrollo rural (Ardila 2010; Basco 1998; McLeod Rivera y Qamar 2003). Es en este sentido que cobra relevancia el proceso de fortalecimiento que están experimentando las instituciones de extensión rural de diferentes países de América Latina (Alemay y Sevilla Guzmán 2007), lo que incluye a Paraguay.

Si bien existen autores que han sugerido la necesidad de abandonar el concepto de 'extensión rural' (Leeuwis 2004), dados los supuestos implícitos que esta noción contiene relacionados con la imposición de conocimientos y el establecimiento de relaciones transferencistas y jerárquicas (Freire 1973; Machado et al. 2006; Landini et al. 2009; Schaller 2006; Valentinuz 2003), en este trabajo se opta por continuar usando el concepto debido a la amplitud de su uso en Paraguay y en la mayor parte de América Latina. Ahora bien, en sintonía con dichas críticas, y pese a la existencia de una orientación transferencista en la extensión rural paraguaya (Landini 2012), en este trabajo se reconoce la necesidad de pensar a la extensión rural como una tarea compleja centrada en procesos comunicativos (Leeuwis y Aarts 2011) y en estrategias de educación no formal para adultos (Freire 1973) que buscan generar aprendizaje social (Leeuwis y Pyburn 2002) y procesos de innovación territorial (Leeuwis 2004).

En el contexto de la revalorización de la extensión rural en América Latina, llama la atención la escasez de investigaciones que aborden a la extensión como objeto de investigación científica. Es así que se encuentran trabajos que se orientan a caracterizar o a definir al campesinado, a la agricultura familiar o a los pequeños productores (Landini et al. 2011; Scheinkerman et al. 2007; Tort y Román 2005), a analizar las estrategias de supervivencia campesinas (Patiño 2000; Silvetti y Cáceres 1998; Stage y Rekve 1998), a describir los saberes de los comunidades locales (Mora Delgado 2008; Uzeda Vásquez 2005) o estudiar procesos asociativos en el contexto de la pequeña producción agropecuaria (Elgue y Chiaradía 2007; Lobos Andrade 2005). No obstante, si bien existen trabajos que abordan la temática de la extensión desde la perspectiva de los modelos de trabajo que deberían implementarse (Machado et al. 2006; Marino 1993; Schaller 2006), no suelen encontrarse estudios empíricos que abordan la situación de la extensión.

Así, en este contexto, procurando contribuir con conocimientos útiles al trabajo de extensión rural, particularmente en lo que hace al diseño y toma de decisiones en torno a estrategias y políticas

institucionales, en éste trabajo se presentan los resultados de una encuesta realizada a extensionistas rurales que trabajan en la Dirección de Extensión Agraria (DEAg) del Ministerio de Agricultura y Ganadería del Paraguay. Si bien dicha encuesta tuvo múltiples objetivos, aquí se describe y analiza un aspecto fundamental para tomar como base en trabajos posteriores: el perfil de los extensionistas que trabajan en la principal institución de extensión rural de Paraguay.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio descriptivo de poblaciones de carácter transversal mediante encuestas (Montero y León 2007) utilizándose una muestra no probabilística incidental (Tomás Sábado 2009). El trabajo consistió en la administración de una encuesta a extensionistas que trabajan en la DEAg, la cual fue realizada a instancias de la ONG española Acción Contra el Hambre (ACH). La encuesta constó de un conjunto amplio de preguntas e ítems relacionados con el perfil de los extensionistas, las necesidades formativas y las representaciones sociales sobre la extensión rural. La parte correspondiente a este trabajo, es decir, aquella referida al perfil de los extensionistas, incluyó las siguientes variables: sexo, edad, máximo nivel académico alcanzado, título académico obtenido, situación laboral (contratado o permanente), tiempo de experiencia en el trabajo de extensión, rol que desempeña en la institución y Centro de Desarrollo Agropecuario (CDA) al que pertenece (los CDAs se encuentran distribuidos territorialmente en la mayor parte de los departamentos paraguayos).

Para realizar la encuesta se contó con el permiso de las autoridades de la DEAg. La institución fue la responsable de distribuir y recibir las respuestas de parte de sus extensionistas entre noviembre de 2010 y febrero de 2011. Dado que las respuestas fueron voluntarias, los formularios anónimos y a que razonablemente los resultados no podían producir daño a los participantes, no se consideró necesaria la utilización de un consentimiento informado (normativa 8.05 del Código de Ética de la American Psychological Association, [APA 2002]). Sobre un total estimado de 800 extensionistas que trabajan en la DEAg se obtuvieron 169 respuestas, provenientes de 10 CDAs (sobre un total de 19 CDAs que forman parte de la institución). 29 respuestas fueron del CDA San Pedro Sur, 28 de Caaguazú, 25 de Paraguari, 24 de Guairá, 21 de Neembucú, 17 de Itapúa, 11 de San Pedro Norte, 10 de Misiones, 3 de Central y 1 de Amambay.

Para el análisis estadístico de los resultados se utilizó el software SPSS versión 17.0 (IBM 2012). Ahora bien, dado que no puede asumirse la normalidad de las variables

edad y años de experiencia en el trabajo de extensión (estadístico de Kolmogorov-Smirnov: $p < .001$ en ambos casos), se utilizaron en este trabajo estadísticos exclusivamente no paramétricos.

RESULTADOS

Análisis descriptivo de variables

A continuación se presentan los resultados de las variables estudiadas. En primer lugar, se describe el sexo de los extensionistas de la DEAg.

En la **Tabla 1** puede observarse que en la DEAg existe un predominio de extensionistas varones por sobre las mujeres, constituyendo los primeros, más de 7 de cada 10 técnicos.

Tabla 1. Sexo de los extensionistas de la Dirección de Extensión Agraria (DEAg).

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	121	71,6%
Femenino	48	28,4%
TOTAL	169	100%

Respecto de la edad, los extensionistas encuestados poseen una edad promedio de 35,3 años, con un rango que va entre 18 y 60 años, siendo el desvío estándar de 11,5 años. Por su parte, la media de experiencia en el trabajo de extensión es de 8,8 años. El desvío estándar es similar al de la edad, siendo de 11 años. Finalmente, el rango de experiencia va de 1 mes a 36 años. En las **Tablas 2 y 3** se presentan los datos correspondientes a la edad y a la experiencia agrupadas en franjas etáreas y de experiencia.

Tabla 2. Edad de los extensionistas de la Dirección de Extensión Agraria (DEAg).

Edades en años	Frecuencia (total de casos)	Porcentaje (casos validos)
18 a 20	9	5,4%
21 a 25	36	21,6%
26 a 30	32	19,2%
31 a 35	12	7,2%
36 a 40	17	10,2%
41 a 45	17	10,2%
46 a 50	26	15,6%
51 a 55	14	8,4%
56 a 60	4	2,4%
Sin datos	2	--
TOTAL	169	100%

Del análisis de las **Tablas 2 y 3** se desprenden dos reflexiones de interés. Por un lado, se destaca la juventud y escasa experiencia de un porcentaje importante de los extensionistas. En efecto, el 46,2% posee entre 18 y 30 años y el 63,6% tiene 5 o menos años de experiencia en el trabajo de extensión. Por otra parte, revisando ambas

Tabla 3. Experiencia de los extensionistas de la Dirección de Extensión Agraria (DEAg).

Experiencia en años	Frecuencia (total de casos)	Porcentaje (casos validos)
Menos de 1	29	18,8%
1 a 5	69	44,8%
6 a 10	7	4,5%
11 a 15	6	3,9%
16 a 20	8	5,2%
21 a 25	12	7,8%
26 a 30	21	13,6%
31 a 36	2	1,3%
Sin datos	15	--
TOTAL	169	100%

tablas, también se observa la existencia de dos 'picos' en lo que hace a las edades y a la experiencia de los técnicos. Respecto de la edad, se observa una concentración de extensionistas entre los 20 y los 30 años, pero también un porcentaje importante entre los 46 y los 50 años, situación que requerirá de interpretación. En paralelo, lo mismo se observa en el caso de la experiencia, ya que si bien la mayor parte de los encuestados poseen 5 años o menos de experiencia, también se encuentra una cantidad importante de casos con una experiencia de entre 26 y 30 años.

En relación al nivel educativo máximo alcanzado y al título académico de los encuestados. De la lectura de las **Tablas 4 y 5** surge que, por un lado, el 60,4% de los extensionistas que trabajan en la DEAg no cuentan con título universitario, aunque muchos de ellos se identificaron como poseyendo 'nivel universitario incompleto', lo que combinado con el análisis de la edad de los técnicos, podría estar sugiriendo que actualmente se encuentran cursando estudios universitarios. En la misma línea, se observa que un escaso porcentaje de los extensionistas cuentan con título de postgrado (sólo el 5,7%).

Tabla 4. Nivel educativo máximo alcanzado de los extensionistas de la DEAg.

Nivel educativo	Frecuencia (total de casos)	Porcentaje (casos validos)
Primario completo	1	0,6%
Secundario incompleto	3	1,9%
Secundario completo	53	33,3%
Universitario incompleto	39	24,5%
Universitario completo	49	30,8%
Postgrado incompleto	5	3,1%
Postgrado completo	9	5,7%
Sin datos	10	--
TOTAL	169	100%

Por otra parte, en cuanto al título académico que poseen los encuestados, se destaca que poco más del 50%

posee título de Bachiller Técnico Agropecuario (BTA). Respecto de las profesiones universitarias, la que se destaca ampliamente es la de ingeniero agrónomo, existiendo pocos veterinarios e ingenieros en ecología humana. Ahora bien, dentro de 'otros' títulos se observa una amplia pluralidad y dispersión que incluye seis encuestados que poseen título docente, seis que son licenciados en el área de administración y cuatro en ciencias ambientales.

Tabla 5. Título académico de los extensionistas de la DEAg.

Título académico	Frecuencia (total de casos)	Porcentaje (casos validos)
Bachiller agropecuario	77	50,7%
Ing. Agrónomo	34	22,4%
Veterinario	4	2,6%
Ing. en Ecología Humana	4	2,6%
Otro	33	21,7%
Sin datos	17	--
TOTAL	169	100%

Al analizar el rol que desempeñan los encuestados en el área de extensión así como su condición laboral dentro de la institución en la **Tabla 6** se observa, como era de preverse, que la mayor parte de los encuestados se desempeñan como técnicos de campo, seguidos por los jefes de Agencias Locales de Asistencia Técnica (ALAT) y luego por personal que posee otras funciones, incluyéndose cuatro gerentes de CDA. En la **Tabla 7**, referida a la condición laboral de los extensionistas, se observa que el 55,4% del personal posee contrato por tiempo determinado.

Tabla 6. Rol desempeñado por los extensionistas encuestados.

Rol	Frecuencia (total de casos)	Porcentaje (casos validos)
Técnico de campo	124	74,3
Jefe de Agencia	25	15,0
Especialista	8	4,8
Gerente	4	2,4
Otro	6	3,6
Sin datos	2	--
TOTAL	169	100%

Tabla 7. Condición laboral de los extensionistas encuestados.

Condición laboral	Frecuencia (total de casos)	Porcentaje (casos validos)
Contratado	93	55,4
Permanente	75	44,6
Sin datos	1	--
TOTAL	169	100 %

Asociaciones estadísticas entre variables

A continuación se estudia la relación estadística entre las diferentes variables abordadas utilizando estadísticos no paramétricos según el nivel de medición de las mismas. A partir del análisis realizado en la **Tabla 8** se observa la existencia de múltiples relaciones entre las variables estudiadas.

En primer lugar, se percibe una fuerte asociación positiva entre la edad y la experiencia de los encuestados, lo que resulta lógico, ya que son los extensionistas de mayor edad aquellos que poseen más experiencia. Por su parte, la condición laboral también se encuentra relacionada muy claramente con la edad y la experiencia.

La edad media de los extensionistas contratados es de 29,2 años y su experiencia media de 1,9 años, mientras que los empleados permanentes poseen una media de edad de 43,18 años y de 17,1 años de experiencia. Se sigue de esta manera que los contratados por tiempo determinado poseen menos edad y experiencia que aquellos que son empleados permanentes de la DEAg.

El rol que desempeñan los extensionistas en la institución también se encuentra relacionado con diferentes variables. Para el caso de la variable 'rol en la institución' se consideraron los siguientes valores: técnico de campo, autoridad (incluyendo jefes de ALAT y gerentes de CDA) y otros. En primer lugar, se observa que las mujeres constituyen el 33,9% de los técnicos de campo, mientras que sólo representan el 6,9% de los cargos directivos en extensión. Y esto, aun cuando no se hayan detectado diferencias en la edad, experiencia o condición laboral de los extensionistas según sexo. Por otra parte, también se observa que los gerentes y jefes de agencia poseen mayor experiencia y edad que los técnicos de terreno, lo que resulta esperable (autoridades: edad media 43,6 años, experiencia media 14,19 años; técnicos de terreno: edad media 32,6 años, experiencia media 6,5 años). También se pudo observar que entre las autoridades que trabajan en el área de extensión existe un mayor porcentaje de empleados permanentes (75,9%) que entre los técnicos de campo (30,9%).

Analizando la variable 'nivel educativo máximo alcanzado', no se encuentran relaciones estadísticamente significativas con ninguna variable, a excepción del título académico, algo que va de suyo ya que esta última variable diferencia entre quienes poseen tecnicaturas de quienes poseen título universitario. En relación a esto, llama la atención que el nivel académico no se relacione ni con la edad ni con el rol desempeñado en la institución. En efecto, podría intuirse que las personas de mayor edad (y por ende, que tuvieron más tiempo para estudiar) tendrían mayor nivel educativo, lo que no sucede en este caso. A partir de esto podría hipotetizarse que las personas que ingresan hoy a la DEAg poseen en

promedio un mayor nivel educativo que quienes ingresaban en el pasado. Así, el incremento en el nivel educativo a lo largo del tiempo (al terminar carreras como ingeniería agronómica o incluso postgrados) de quienes ingresaron en el pasado se equilibraría con el mayor nivel educativo de los ingresantes de los últimos años, no observándose asociación estadística entre edad y nivel educativo. En relación al rol, también podría pensarse que las autoridades de extensión (jefes de agencia y gerentes), tendrían un nivel educativo más alto (en promedio) que los técnicos de terreno, valorándose en esas funciones una mayor formación académica. No obstante, no hay evidencias en este trabajo que así lo sugieran.

Respecto de la variable CDA donde se desempeñan las funciones (es decir, lugar de trabajo), la presente investigación encuentra diferentes relaciones significativas, explicables muchas de ellas por razones históricas o incluso relacionadas con el modo en que se generó la muestra en cada contexto.

En primer lugar, se observa una distribución irregular del sexo de los extensionistas en los distintos CDAs, existiendo casos como San Pedro Norte, donde existe una mayoría de mujeres dentro de nuestros encuestados, o el de Misiones, donde existe igual cantidad de hombres que de mujeres, frente al resto de los territorios, donde se encuentra una clara preeminencia masculina.

En segundo lugar, también se observa una asociación entre la edad de los encuestados y el CDA al que pertenecen. Si bien en la mayoría de los casos la media de edad de quienes trabajan en los distintos CDAs es similar al promedio general (35,4 años), en el CDA Misiones la edad es significativamente más alta (48,7 años), mientras que en San Pedro Norte y San Pedro Sur es algo más baja (31,5 y 29,5, respectivamente).

Respecto de esto, llama la atención que si bien existe relación entre la edad y el CDA de pertenencia, no pase lo mismo con la variable experiencia, ya que anteriormente se ha concluido que hay una fuerte relación entre ambas. Por su parte, la condición laboral de los encuestados también se relaciona con el CDA donde trabajan. Por ejemplo, hay casos en los cuales, como en Misiones y San Pedro Norte, el porcentaje de empleados permanentes supera al de aquellos trabajando con contrato transitorio, mientras que en el resto de los casos pasa lo inverso. Finalmente, también la variable CDA se encuentra relacionada con el título académico de los encuestados, considerándose en este último caso como valores de la variable: Bachiller Técnico Agropecuario, Ingeniero Agrónomo o Veterinario, y Otros. Respecto de esto, el perfil de casos resulta complejo, encontrándose casos como el de Guairá, Itapúa y San Pedro Sur, donde el porcentaje de BTA es claramente mayor que la media, otros donde hay más ingenieros agrónomos y veterinarios que lo esperado, como por ejemplo en Misiones, Paraguari y San Pedro Norte; y otros como Caaguazú que se destacan por un alto porcentaje de extensionistas cuyos títulos que fueron categorizados dentro de 'otros'.

Por último, resta señalar que el sexo y la edad también se relacionan con el título académico de los extensionistas. Respecto del sexo de los encuestados, se observa que dentro de los hombres el 58,9% tienen BTA, el 25% son ingenieros agrónomos o veterinarios, y el 16,07% indicaron otros títulos académicos. Por su parte, sólo el 27,5% de las mujeres declaran BTA, el 25% ingeniería agronómica o veterinaria, y el 47,5% otros títulos, bastante más que el caso de los hombres. Respecto de la edad, se observa que tanto quienes son ingenieros agrónomos y veterinarios, o quienes poseen otros títulos, tienen una edad media de 37,7 años (en ambos casos), frente a una media de 33,8 para quienes señalan la opción de BTA.

Tabla 8. Relaciones estadísticas entre las variables estudiadas.

Variables	Edad	Experiencia	Condición laboral	Rol	Nivel educativo	Lugar de trabajo (CDA)	Título académico
Sexo	MW: z = -0,87	MW: z = -0,35	$\chi^2=2,47(1)$	$\chi^2=8,80(2)^*$	MW: z = -0,99	$\chi^2=16,21(7)^*$	$\chi^2=17,71(2)^{**}$
Edad	---	r=0,78**	MW: z = -7,74**	KW: $\chi^2=25,42(2)^{**}$	rs=0,02	KW: $\chi^2=20,92(7)^{**}$	KW: $\chi^2=6,17(2)^*$
Experiencia	---	---	MW: z = -8,99**	KW: $\chi^2=26,19(2)^{**}$	rs=-0,07	KW: $\chi^2=12,40(7)$	KW: $\chi^2=0,67(2)$
Condición laboral	---	---	---	$\chi^2=34,09(2)^{**}$	MW: z = -0,26	$\chi^2=14,39(7)^*$	$\chi^2=2,93(2)$
Rol	---	---	---	---	KW: $\chi^2=1,15(2)$	Coef: 0,29	CC=0,19
Nivel educativo	---	---	---	---	---	KW: $\chi^2=9,42(7)$	KW: $\chi^2=81,88(2)^{**}$
Lugar de trabajo (CDA)	---	---	---	---	---	---	Coef: 0,42**

Notas: ** $p < .01$, * $p < .05$; KW = Prueba de Kuskal-Wallis; χ^2 = Chi cuadrado; r = R de Pearson; MW = Prueba U de Mann-Whitney; rs = Rho de Spearman; Coef. = Coeficiente de Contingencia (utilizado para reemplazar a χ^2 cuando la cantidad de casilleros con valores menores a 5 supera el 20%).

DISCUSIÓN

En el presente trabajo se ha estudiado el perfil de los extensionistas rurales de la Dirección de Extensión Agraria de Paraguay. Por las características del artículo, son múltiples los resultados a los que se ha arribado, dentro de los cuales algunos requieren un análisis adicional.

Recientemente, Alemay y Sevilla Guzmán (2007) señalaron que América Latina está viviendo un proceso de fortalecimiento de la extensión rural. Los resultados de este artículo soportan este argumento, en el sentido de un aumento en los últimos 5 años de la cantidad de extensionistas que trabajan en la DEAg, lo que se observa en la gran cantidad de técnicos con 5 o menos años de experiencia, en contraste con aquellos que tienen entre 6 y 10 años. No obstante, este proceso presenta diversos indicadores que hablan de la fragilidad de esta dinámica. Uno de los más importantes refiere al altísimo porcentaje (55,4%) de los extensionistas trabajando a partir de contratos por tiempo determinado. En este sentido, el aumento en la cantidad de técnicos trabajando en la institución parece ser dependiente de decisiones políticas e institucionales de carácter relativamente circunstancial, por lo que no puede decirse que este aumento cuantitativo de técnicos sea un logro consolidado. De hecho, la decisión política de no recontratar estos técnicos podría llevar a reducir en más de un 50% el plantel de la institución.

Otro elemento que también habla de fragilidad es la escasa experiencia de una parte importantísima de los técnicos. En efecto, 18,8% de los encuestados no llegan a tener un año de experiencia en la función, y el 63,6% tiene cinco o menos años de experiencia. Si bien esta situación es un correlato inevitable del aumento del plantel (algo positivo en sí mismo), la cara negativa de este proceso no debería naturalizarse. Atendiendo a esto, parece recomendable fortalecer las estrategias institucionales para formar tanto a los nuevos extensionistas como a aquellos que poseen escasa experiencia en la labor. En este sentido, sería importante aprovechar la capacidad de los técnicos más experimentados, aun cuando la institución parece estar priorizando la iniciativa y nuevos enfoques que supuestamente traerían de los técnicos más jóvenes, dejando de lado la experiencia de los extensionistas de más años en la institución, quienes muchas veces son percibidos como desmotivados y poco flexibles (Landini en prensa a).

Otro indicador a tener en cuenta en relación a la fortaleza de la institución es el bajo nivel formativo de los extensionistas que trabajan en la DEAg. Como se señaló, el 60,4% de los encuestados no cuentan con título universitario y sólo posee formación de postgrado

completa el 5,7%. Teniendo en cuenta eso en conjunto con la limitada experiencia de un número importante de extensionistas, se sigue que el tema de la formación del plantel de técnicos es un desafío central en el contexto de este proceso de expansión de la institución.

Ahora bien, un dato desalentador en este contexto es la ausencia de relación estadística entre el nivel de formación de los extensionistas y el rol o función que se ocupan en la institución. En efecto, ni gerentes ni jefes de agencia poseen en promedio mayor formación que los técnicos de campo. Es cierto que los primeros sí tienden a poseer mayor edad y experiencia, algo valioso, pero si la formación universitaria y de postgrado no es valorada por la DEAg abriendo la posibilidad de 'hacer carrera' dentro de la institución, sin dudas se está desincentivando la formación del plantel de extensionistas.

Esta conclusión, surgida del análisis estadístico, además resulta coincidente con la percepción de los mismos técnicos, quienes señalan como problema la falta de incentivos y premios a los extensionistas destacados (Landini 2012).

En otro orden de cuestiones, también merece una reflexión específica la temática de género. Se señaló que entre los técnicos de la DEAg existe una mayoría de hombres por sobre las mujeres, dato en sí no reprochable en tanto no resulta indicador de desigualdad entre hombres y mujeres, ya que esto podría deberse a un interés laboral diferencial. No obstante, el dato que sí resulta preocupante, es el bajo porcentaje de mujeres en cargos como gerentes de CDA y jefes de ALAT respecto del porcentaje de mujeres dentro de la institución. Y esto, aun cuando no existen otras variables como experiencia o formación que puedan justificarlo. En concreto, las mujeres poseen un cuarto de las posibilidades que tienen los hombres de ocupar estos cargos de autoridad, lo que sin dudas refleja una situación de inequidad de género que debería ser tenida en cuenta.

Otro punto a considerar es la existencia de perfiles de formación diferenciales entre hombres y mujeres, algo que también ha sido encontrado en la extensión rural pública en Argentina (Landini en prensa b). Si bien el tema no ha sido indagado en profundidad de este trabajo, se observa que las mujeres tienden a provenir de una mayor diversidad de disciplinas que los hombres, más concentrados en el área de BTA, ingeniería agronómica y veterinaria. Esta situación lleva a pensar si no sería recomendable tomar en consideración esta cuestión a la hora de definir políticas institucionales o de gestión de los recursos humanos en la DEAg.

En resumen, en este trabajo se ha arribado a una serie de

conclusiones de interés respecto del perfil de los extensionistas rurales de la DEAg, algunas de ellas con interesantes implicaciones de nivel práctico. No obstante, hay que tener presente que el estudio sólo alcanzó a un porcentaje del total de los extensionistas de la institución, a la vez que se trató de una muestra incidental (no probabilística), por lo que los resultados deben considerarse más como hipótesis sólidas que como resultados definitivos. Para finalizar, resulta interesante remarcar que el interés práctico que este trabajo sugiere que pueden tener los estudios sobre extensión rural, invita a desarrollar futuras investigaciones en el área, con el fin de contribuir desde la academia a un fortalecimiento real y duradero de la extensión rural en Paraguay.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alemay, C; Sevilla Guzmán, E. 2007. ¿Vuelve la extensión rural? *Realidad Económica* 227:52-74.
- APA (American Psychological Association, US). 2002. Ethical principles of psychologists and code of conduct. *American Psychologist* 57(12):1060-1073.
- Ardila, J. 2010. Extensión rural para el desarrollo de la agricultura y la seguridad alimentaria: aspectos conceptuales, situación y una visión de futuro. San José, CR, IICA. 128 p. Consultado 27 ago 2012. Disponible en: http://www.iica.int/Esp/Programas/Innovacion/Publicaciones_Tel/La%20extensi%C3%B3n%20rural%20para%20el%20desarrollo%20de%20la%20agricultura%20y%20la%20seguridad%20alimentaria.pdf
- Basco, M. 1998. Modalidades de asistencia técnica a los productores agropecuarios en la Argentina. Buenos Aires, IICA. 123 p.
- Elgue, M; Chiaradía, C. 2007. Formas asociativas para la agricultura familiar: elementos para el análisis funcional y normativo de las distintas formas jurídicas. Buenos Aires, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos. 92 p.
- Freire, P. 1973. ¿Extensión o comunicación? La concientización en el medio rural. Buenos Aires, Siglo XXI. 108 p.
- IBM. 2012. IBM SPSS Statistics Editions, Somers, US. Consultado 5 abr 2013. Disponible en: <http://public.dhe.ibm.com/common/ssi/ecm/en/yts03009usen/YTS03009USEN.PDF>
- Landini, F. 2012. Problemas en la extensión rural paraguaya: modelos de extensión en la encrucijada. *Cuadernos de Desarrollo Rural* 68:127-149.
- Landini, F. en prensa a. Evaluación de las creencias sobre extensión rural de los extensionistas paraguayos. *Psiencia, Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*.
- Landini, F. en prensa b. Perfil de los extensionistas rurales argentinos del sistema público. *Mundo Agrario*.
- Landini, F; Lacanna, M; Murtagh, S. 2011. Presencias y olvidos en la categoría agricultura familiar: un abordaje psicosocial. In López Castro, N; Prividera, G. comp. *Repensar la agricultura familiar*. Buenos Aires, CICCUS. p. 249-264.
- Landini, F; Murtagh, S; Lacanna, M. 2009. Aportes y reflexiones desde la psicología al trabajo de extensión con pequeños productores. Buenos Aires, INTA. 28 p.
- Leeuwis, C. 2004. *Communication for rural innovation: rethinking agricultural extension*. Oxford, Blackwell. 412 p.
- Leeuwis, C; Aarts, N. 2011. Rethinking communication in innovation processes: creating space for change in complex systems. *Journal of Agricultural Education and Extension* 17(1):21-36.
- Leeuwis C; Pyburn R. 2002. Wheelbarrows full of frogs: social learning in rural resource management. Assen, NL, Van Gorcum. p. 479. p.
- Lobos Andrade, G. 2005. Micro-negocios asociativos campesinos: análisis económico de un sistema de producción ovina, región del Maule, Chile. *Gestão y Produção* 12(2):165-175. Consultado 15 feb 2010. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/gp/v12n2/26086.pdf>
- Machado, J; Hegedüs, P. de; Silveira, L. 2006. Estilos de relacionamiento entre extensionistas e produtores: desde uma concepção bancária até o empowerment. *Ciência Rural* 36(2):641-647. Consultado 21 mar 2010. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/cr/v36n2/a44v36n2.pdf>
- Marino, M. 1993. La extensión como proceso de educación. *Presencia* 28:6-7.
- McLeod Rivera, W; Qamar, M. 2003. *Agricultural extension, rural development and the food security challenge*. Roma, FAO. 83 p. Consultado 07 ago 2012. Disponible en: <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/006/y5061e/y5061e00.pdf>
- Montero, I; León, O. 2007. A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology* 7(3):847-862. Consultado 03 feb 2012. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33770318>
- Mora Delgado, J. 2008. Persistencia, conocimiento local y estrategias de vida en sociedades campesinas. *Revista de Estudios Sociales* 29:122-133. Consultado 09 sep 2009. Disponible en: <http://res.uniandes.edu.co/view.php/430/view.php>
- Patiño, J. 2000. Prácticas y racionalidad productiva: estrategias de los Mazahuas de Ixtlahuaca. *Convergencia* 22:193-246. Consultado 19 sep 2009. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articuloBasic.oa?id=10502209>

- Schaller, N. 2006. Extensión rural: ¿hacia dónde vamos?, ¿hacia dónde ir? El Colorado, AR, INTA. 19 p.
- Scheinkerman, E; Foti MP; Román, M. 2007. Los pequeños productores en la República Argentina: importancia en la producción agropecuaria y en el empleo en base al censo nacional agropecuario 2002. Buenos Aires, Secretaría Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos. p. 127.
- Silveti, F; Cáceres, D. 1998. Una perspectiva sociohistórica de las estrategias campesinas del noreste de Córdoba, Argentina. Debate Agrario 28:103-127.
- Stage, O; Rekve, P. 1998. Food security and food self-sufficiency: the economic strategies of peasants in eastern Ethiopia. The European Journal of Development Research 10(1):189-200. Consultado 6 abr 2013. Disponible en: <http://www.palgrave-journals.com/ejdr/journal/v10/n1/pdf/ejdr19989a.pdf>
- Tomás Sábado, J. 2009. Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería. Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona. 146 p. Consultado 8 mar 2012. Disponible en: http://publicacions.uab.es/pdf_llibres/TR11002.pdf
- Tort, MI; Román, M. 2005. Explotaciones familiares: diversidad de conceptos y criterios operativos. In González, M. ed. Productores familiares pampeanos: hacia la comprensión de similitudes y diferenciaciones zonales. Buenos Aires, Astralib. p. 35-65.
- Uzeda Vásquez, A. 2005. The arabesque of local knowledge: potatoes, farmers and technicians in highland Tiraque, Cochabamba, Bolivia. Wageningen, NL, Universidad de Wageningen. 350 p.
- Valentinuz, C. 2003. La capacitación del productor rural. In Thornton, R.; Cimadevilla, G. eds. La extensión rural en debate: concepciones, retrospectivas, cambios y estrategias para el MERCOSUR. Buenos Aires, INTA. p. 301-322.