

# **EXTENSIONISMO AGRÍCOLA. INTEGRACIÓN UNIVERSIDAD-IPA-AGRICULTURA POR UNA CAPACITACIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICA EFICIENTE**

**MsC. Elsa de las Mercedes Cano Galarraga<sup>1</sup>, MsC. Regla de la Caridad Llerena Alvarez<sup>2</sup>, MsC. Rosa Odalys López Yera<sup>3</sup>**

*1. Filial Universitaria Municipal de Colón, Matanzas, Cuba*

*2. Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Vía Blanca Km.3, Matanzas, Cuba.*

*3. Filial Universitaria Municipal de Colón, Matanzas, Cuba*

## **Resumen.**

La capacitación es un proceso que lleva a mejorar las actividades laborales, con el fin de implantar mejores formas de trabajo, cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de los trabajadores. Su pertinencia en el sector agropecuario responde a las necesidades generadas por las transformaciones en la agricultura. Aún existen insuficiencias en el sistema de capacitación de este sector. Como parte de la política de Desarrollo Local, una de las líneas de investigación que desarrolla la Filial Universitaria Municipal de Colón (FUM) está dirigida a la mejora de la calidad y cantidad en la producción de alimentos en el territorio. En este sentido se propone elevar el nivel científico-técnico de los obreros del sector agropecuario, por lo que diseñar un modelo de capacitación eficiente se convierte en una necesidad. La investigación realizada permitió revelar las potencialidades del trabajo conjunto y sistémico de la Universidad, Instituto Politécnico Agropecuario y Ministerio de la Agricultura para dar solución a esta problemática existente.

**Palabras claves:** *capacitación, conocimientos, habilidades, desarrollo local, sector agropecuario, transformaciones*

---

## Introducción

*“El hombre debe transformarse al mismo tiempo que la producción progresa; no realizaríamos una tarea adecuada si fuéramos tan sólo productores de artículos, de materias primas y no fuéramos al mismo tiempo productores de hombres”*

**Ernesto Che Guevara**

El municipio de Colón, caracterizado por una fértil llanura, ha alcanzado su desarrollo socioeconómico a través de la historia por los avances en el sector agropecuario.

Como parte de la política de desarrollo local, la principal atención en el territorio está dirigida a la producción de alimentos, de ahí que se tracen estrategias para garantizar una producción con calidad y en cantidades suficientes como para satisfacer las necesidades y demandas de la población.

En este sentido se necesita una transformación en las unidades productoras, por lo que el sector agropecuario en cada una de las ramas que lo conforman se ha proyectado para el desarrollo de la capacitación en función de elevar el nivel científico-técnico de los recursos humanos.

La capacitación es un proceso que lleva a mejorar continuamente las actividades laborales, con el fin de implantar mejores formas de trabajo. Ésta es una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general es: preparar desarrollar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores. En este sentido, la capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador, para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas. Producir resultados de calidad, dar excelente servicio a los clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización.

Durante el desarrollo de la investigación las autoras constataron que en las unidades productoras del territorio se realiza la capacitación pero solo al personal técnico y a dirigentes de las entidades no así al obrero agropecuario directo a la producción ya que estos en la mayoría de las ocasiones se rehúsan a abandonar el puesto de trabajo y trasladarse a un centro de capacitación. Por lo que el siguiente trabajo se propone como objetivo diseñar un modelo de capacitación para los obreros del sector agropecuario en el municipio de Colón

## Desarrollo

Durante el VI Congreso del PCC se discutieron y aprobaron los lineamientos de la Política Económica y Social para actualizar el modelo económico cubano y de esta forma garantizar la continuidad del socialismo, el desarrollo económico del país y la elevación de la calidad de vida de la población.

Al hacerse la valoración sobre el estado de la economía y los problemas a resolver se adoptaron una serie de medidas, dentro de ellas, transformaciones estructurales y en el

funcionamiento del sector agropecuario, la emisión del Decreto-Ley 259 sobre la entrega de tierras estatales ociosas en usufructo con el objetivo de elevar la producción de alimentos y reducir su importación. Aun así, no se han resuelto los principales problemas que limitan el desempeño de la economía en ese sentido

En función de esto y como parte de la política de Desarrollo Local, una de las líneas de investigación que desarrolla la Filial Universitaria Municipal de Colón (FUM) está dirigida a la mejora de la calidad y cantidad en la producción de alimentos en el territorio. En este sentido se propone elevar el nivel científico-técnico en el sector agropecuario.

El sector agropecuario en el municipio de Colón cuenta con un total de 22 unidades productoras de alimentos, distribuidas en las ramas de agricultura, pecuaria, azucarera. En estas unidades se trabaja en función de lograr mayores volúmenes de producción y que cuenten con la calidad requerida. En consecuencia con esto el Ministerio de la Agricultura se ha pronunciado por llevar a cabo la capacitación de sus trabajadores, pero esta acción solo ha alcanzado a directivos y técnicos no llegando el alcance a los obreros vinculados directo a la producción de alimentos.

Es por eso que la educación superior en el territorio en su vínculo estrecho con el desarrollo local, se propuso contribuir, a partir de la capacitación, llegar hasta el surco y proporcionarle a los obreros agrícolas técnicas, herramientas, conocimientos que contribuyan a elevar los rendimientos en la producción, y para ello se diseñó un modelo de capacitación “desde el surco” con el objetivo de elevar el nivel científico-técnico de los obreros.

Se tuvo en consideración por parte de la autoras que el proceso de capacitación se puede acometer de dos modos: primero, el que se produce por y dentro el mismo grupo de trabajo, donde se origina un intercambio que fomenta el aprendizaje a través de experiencias compartidas. En este aspecto, la capacitación de saberes es inherente al oficio específico de cada trabajador; segundo, la que es acometida por una persona ajena al ámbito de la organización. Por ejemplo, facilitadores externos de empresas especializadas en el área.

Por lo que en este sentido en el modelo de capacitación diseñado se propuso un acercamiento entre los dos modos de capacitar de forma que tribute al aprovechamiento del aprendizaje natural del que son portadores los obreros agrícolas y de esa forma aprovechar todo los conocimientos acumulados en ellos por las experiencias y situaciones diarias a las que han enfrentado durante toda la vida y del aprendizaje académico que portan los facilitadores externos que participan de la capacitación, permitiéndole a estos poner en práctica toda la teoría aprendida.

Para el diseño del modelo de capacitación se consideraron dos criterios

1. Distribución personalizada de los recursos: El énfasis se enfocó en lograr que la mayor cantidad de obreros agropecuarios participen de la capacitación.

2. Distribución centrada en la capacitación específica: Aquella destinada a resolver brechas de competencias que están dirigidas a debilidades de las unidades productoras. Las acciones se orientan, a veces, a temas que están alejados de los intereses y motivaciones de los funcionarios y sí en función de los intereses y motivaciones de los obreros.

El modelo de capacitación diseñado comprende cuatro subsistemas o direcciones de trabajo:

### **1. Detección de las necesidades de capacitación en las unidades productoras.**

Esta dirección propone el diagnóstico de las necesidades de capacitación de las diferentes unidades productoras de alimentos del territorio en correspondencia con los intereses de la dirección de la unidad y de los productores directos

Objetivo: Diagnosticar el estado real de las necesidades capacitación en las unidades productoras de alimentos en el sector agropecuario en el territorio

#### Acciones

1. Revisión de los planes de capacitación de las unidades productoras de alimentos para constatar cómo se proyecta desde los objetivos de la misma la preparación de los obreros.

Participan: Profesores Integrantes del proyecto

Responsable: Jefe del proyecto

2. Visitar las capacitaciones que se realizan en las unidades productoras para constatar el nivel de alcance de las mismas.

Participan: Profesores Integrantes del proyecto

Responsable: Jefe del proyecto

3. Aplicación de encuestas a los capacitadores para constatar el nivel de conocimientos que poseen sobre cómo realizar la capacitación de forma tal que cubra todo el personal de la unidad productora, principalmente a los obreros directos a la producción

Participan: Profesores Integrantes del proyecto

Responsable: Jefe del proyecto

4. Aplicación de encuestas a los obreros para conocer nivel de satisfacción y necesidades de capacitación

Participan: Profesores Integrantes del proyecto

Responsable: Jefe del proyecto

5. Evaluación en el equipo de trabajo los resultados del diagnóstico realizado y la tabulación de las encuestas aplicadas a capacitadores y obreros

Participan: Profesores Integrantes del proyecto

Responsable: Jefe del proyecto

## **2. Diseño del programa de capacitación acorde a las especificidades de cada unidad productora.**

Esta dirección se propone diseñar los programas de capacitación atendiendo a las necesidades y motivaciones de los obreros de las diferentes unidades productoras

Objetivo: Diseñar los diferentes programas de capacitación acorde a las necesidades e intereses de cada unidad productora

### Acciones

1. Diseño de los diferentes programas de capacitación

Participan: Profesores FUM -IPA

Responsable: Jefe del proyecto

2. Presentación de los programas para su aprobación

Participan: Profesores FUM -IPA

Responsables: Jefe del proyecto

3. Aprobación de los programas de capacitación

Participan: Consejo Técnico Asesor

Responsable. Subdirector Investigación y Postgrado

## **3. Ejecución del modelo de capacitación.**

En esta dirección se propone el diseño y ejecución de un modelo de capacitación dirigido principalmente a los obreros del sector agropecuario

Objetivo: Diseñar modelo de capacitación que logre alcanzar a los obreros del sector agropecuario

### Acciones

1. Diseñar modelo de capacitación.

Participan: Profesores integrantes del proyecto

Responsable: Jefe del proyecto

2. Selección del equipo de trabajo en el modelo de capacitación

Participan: Profesores integrantes del proyecto

Responsable: Jefe del proyecto

3. Preparación del equipo de trabajo

Participan: Facilitadores

Responsable: Profesores

4. Aplicar modelo de capacitación diseñado en las unidades productoras de alimento

5. Participan: Profesores y facilitadores

6. Responsable. Jefe del proyecto

**4. Evaluación de los resultados del modelo capacitación**

Esta dirección propone la evaluación y validación del modelo de capacitación propuesto.

Objetivo: Evaluar la efectividad del modelo de capacitación propuesto

Acciones

1. Aplicar encuestas a directivos y obreros para constatar efectividad y niveles de satisfacción con el modelo de capacitación aplicado.

Participan: Directivo y obreros de las unidades productoras

Responsable: Profesores y facilitadores

2. Tabulación y evaluación de los resultados de las encuestas

Participan: Profesores y facilitadores

Responsable: Jefe del proyecto

3. .Presentación de los resultados

Modelo de capacitación que se propone

La capacitación se hará en forma de talleres directamente en el área de trabajo, esto contribuirá a comprender mejor la teoría desde la práctica, pues se contará con las situaciones reales que se presentan en el terreno.

Con este sistema puede parecer que se interrumpen las labores agrícolas, pero no, al contrario, esto contribuye a despertar el interés por la superación y capacitación de los implicados, porque además favorece el intercambio de ideas y experiencias acerca de todos temas a tratar. En este sentido estos talleres deben ser concebidos de manera que se

aprovechen las experiencias de las personas que llevan más tiempo de trabajo en la agricultura y son poseedores de toda una cultura agraria de forma empírica

Para la ejecución de este modelo se contará con equipos de trabajo que serán los encargados de desarrollar la capacitación desde el surco. Los mismos estarán conformados por un profesor y facilitadores quienes se prepararán en los contenidos a impartir.

Los profesores serán:

- 1- Especialistas de la Agricultura vinculados a la FUM
- 2- Estudiantes de la carrera Procesos Agroindustriales de la FUM
- 3- Estudiantes de la carrera Agronomía de la UMCC
- 4- Profesores de la FUM/UMCC

El grupo de facilitadores puede estar integrados por:

- 1- **Estudiantes de 4to año de Enseñanza Técnica Profesional** (en carreras agropecuarias), quienes pondrán en práctica los conocimientos adquiridos. El empleo de estos estudiantes en este equipo de trabajo también responde a la necesidad de contribuir a la motivación de los mismos por continuar estudios superiores en la carrera de Agronomía.
- 2- **Técnicos medios en agronomía**, el empleo de estos técnicos contribuye a que compartan sus experiencias, amplíen sus conocimientos y se motiven a ingresar en la educación superior a continuar estudios en la carrera de Agronomía
- 3- **Productores de alimentos con resultados y vasta experiencia en la agricultura**, la participación de los productores en los equipos de trabajo es fundamental ya que a partir de sus experiencias y resultados en la producción de alimento puede contribuir a la preparación del propio equipo de trabajo, así como a la de los obreros agrícolas.

### **Metodología**

El equipo de trabajo recibirá preparación en la FUM en cada uno de los temas que se abordarán en el programa propuesto y diseñado atendiendo a cada una de las especificidades de las unidades productoras. Posteriormente cada facilitador realizará la capacitación en los diferentes grupos de productores de alimentos que se planificaron capacitar atendiendo al cronograma que se elabore al efecto.

Al finalizar el programa de capacitación se realizarán un taller integrador donde el productor expondrá sus experiencias y utilidad de los contenidos recibidos durante los talleres de capacitación.

Podrá realizarse un intercambio entre los diferentes grupos de productores de manera que puedan generalizarse las experiencias de cada grupo.

Es válido destacar que toda esta actividad se realizará directamente en el área de producción y los contenidos a impartir por los facilitadores estarán al alcance de todos los niveles teniendo en consideración de que dentro del colectivo de obreros agrícolas se encuentran desde los que tienen nivel superior hasta obreros que no han rebasado el 6to grado.

### **Control, seguimiento y evaluación del desarrollo de la capacitación**

El control y seguimiento del cumplimiento del programa de capacitación se realiza por parte de los profesores encargados de la preparación del equipo de facilitadores quienes visitarán las entidades productoras

Estas visitas se realizarán en dos momentos: cuando se esté realizando la capacitación con el objetivo de ir evaluando el desempeño de los facilitadores y la efectividad del modelo propuesto y posteriormente con la finalidad de intercambiar con los beneficiarios directos del modelo para constatar el impacto del mismo.

Es importante la actividad de seguimiento ya que permite darle sistematicidad al proceso e ir valorando sobre la marcha las deficiencias que se presentes e ir las erradicando.

### **Conclusiones**

La capacitación es una inversión para cualquier organización y sobre todo para para las unidades productoras de alimentos del sector agropecuario, pues los resultados que se obtienen de ella no solo benefician al obrero agrícola y pecuario, sino que contribuye al logro de los objetivos de las unidades y por ende del sector

Esta labor permite establecer y reconocer requerimientos futuros, asegurar en las unidades de producción un personal preparado con un elevado nivel científico-técnico.

El modelo diseñado posibilita la capacitación simultánea dentro del sector agropecuario lo que contribuye a que las transformaciones puedan apreciarse en un corto plazo.

Con este modelo se logra capacitar a todos los obreros agrícolas sin que sea una limitante para ello el nivel cultural que estos posean, además se obtiene una excelente relación entre facilitadores y obreros a partir de las estrategias de los métodos y orientaciones comunicaciones empleadas para elevar a planos superiores los resultados empleados.

### **Recomendaciones.**

Tomando en consideración las experiencias de las autoras en la aplicación de este modelo, con resultados satisfactorios, se hace necesario recomendar:

- Seguimiento al programa de capacitación
- Incrementar los días de campo con la participación de facilitadores y productores

### **Bibliografía.**



- Fernández Sotelo, A. 2002: Proceso para diseñar la superación de los RRHH, en la FCM de Pinar del Río. Ciudad de la Habana. 98 h. Tesis en opción al título de Master en Dirección. Universidad de la Habana, La Habana (Cuba)
- Garry Mitchell. Manual del capacitador, Grupo editorial Ibero América, 1995
- Lineamientos PCC
- Archivos personales de las autoras