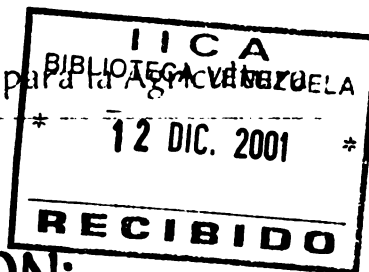


IICA
BIBLIOTECA VENEZUELA
* 12 DIC. 2001 *
RECIBIDO

Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura



EDUCACION Y CAPACITACION:

Las llaves para el desarrollo rural humano sustentable y
el desarrollo agropecuario en general

Jaime A. Viñas-Román
Director

Centro de Educación y Capacitación, CECAP



Presentado en la Conferencia Nacional

"Formación de Recursos Humanos
para la Agricultura Costarricense del Siglo XXI"

Noviembre 19, 1998

53

00002984

INDICE

I.	FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA EL SECTOR AGRÍCOLA	1
	1. La formación de la base educativa general de la población rural	1
	2. La formación de la base tecnológica	1
	3. La formación de personal de alto nivel apropiado acorde con los cambios en el entorno	2
II.	EL NUEVO PROFESIONAL AGRÍCOLA	3
III.	EL NUEVO AGRICULTOR	6
IV.	LA CAPACITACIÓN: UNA ESTRATEGIA EDUCATIVA "NO FORMAL" CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL Y MODERNIZACIÓN DE LA AGRICULTURA	9
V.	CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	11
VI.	TAREAS DE LA CAPACITACIÓN	14
	1. La formación de gerentes y técnicos	14
	2. La capacitación empresarial de los pequeños agricultores	14
	3. La capacitación de la mano de obra	15
	4. La capacitación del funcionario público	16
	5. La capacitación de los nuevos agentes de desarrollo	16
	BIBLIOGRAFÍA	18

I.

Bá
fo

I

Et

g

e

l



I. FORMACION DE RECURSOS HUMANOS PARA EL SECTOR AGRICOLA

Básicamente son tres las tareas centrales de todo sistema educativo para la formación de Recursos Humanos en el Sector Agropecuario.

1. La formación de la base educativa general de la población rural

En este aspecto sigue existiendo en América Latina y el Caribe un desafío muy grande, dado los déficits en la formación básica de las poblaciones rurales. Aquí el tema de la calidad de la enseñanza impartida sobresale por sobre los demás. La población rural, "asiste a la escuela pero no aprende". Hay allí un esfuerzo muy grande a realizar en materia de tecnología educativa, mejoramiento de condiciones y revisión de contenidos que será, sin duda, objeto de atención especial en los próximos años.

2. La formación de la base tecnológica

La formación necesaria para que la población comprenda los procesos tecnológicos y desarrolle habilidades específicas es una segunda tarea por realizar. La abundante experiencia existente en materia de facultades, escuelas e institutos de educación agrícola superior y media, con sus virtudes y limitaciones, ha dejado un aprendizaje que hay que recoger. Las dificultades para ligar esa enseñanza con las oportunidades ocupacionales y las demandas reales del mundo de la empresa pueden hacer necesario reorientar una mentalidad tecnológica menos burocratizada y más orientada hacia las tareas

del campo, es un objetivo a lograr que no ha sido reconocido y puesto en práctica. La puesta en marcha de nuevas orientaciones para estas entidades educativas y nuevos lazos con el sector privado parece una tarea aún por realizar.

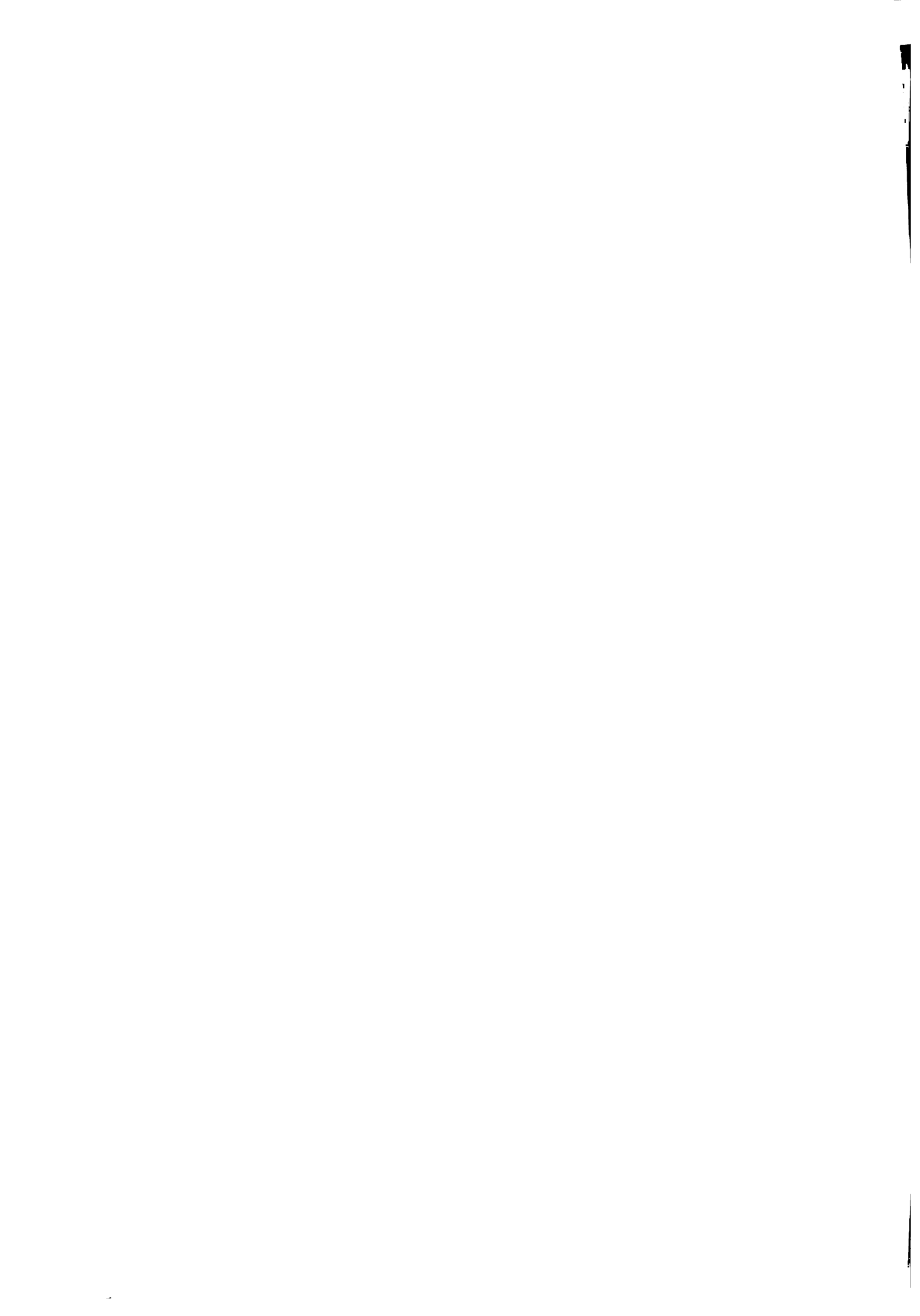
3. La formación de personal de alto nivel apropiado acorde con los cambios en el entorno

Hay al menos tres factores cuya presencia compone un escenario diferente de las décadas anteriores. Uno es la producción del conocimiento en las empresas. Durante la "revolución verde" una buena parte de la innovación tecnológica fue producida y difundida a través de universidades o centros de investigación y difusión de naturaleza pública o ligadas a entidades de beneficio general.

Hoy, gran parte de la innovación producida por las propias empresas es administrada como un factor fundamental de ventaja en la competencia comercial.

El problema de los lazos entre universidad o centros educacionales y las empresas, que alguna solución y aportes ha tenido en la sociedad norteamericana, sigue siendo un punto a resolver en América Latina y el Caribe.

Un segundo factor lo constituye la disminución de los programas de postgrado en el exterior. En el pasado la salida al post grado fuera de la región constituyó un importante mecanismo de mejoría de la calidad actuando como vehículo de



innovación y cambio tecnológico. De algún modo, lo nuevo venía con el posgraduado.

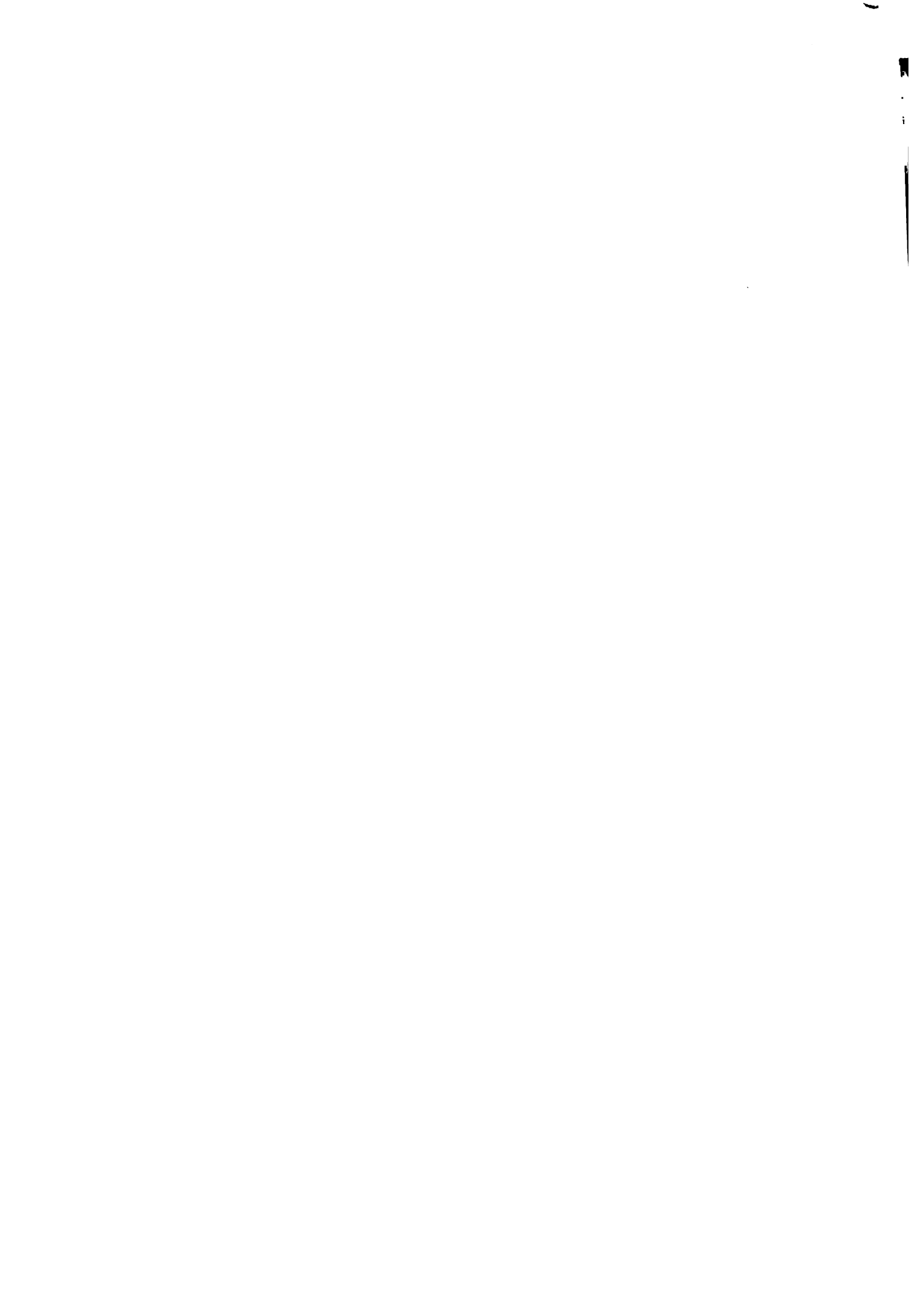
Hoy, la búsqueda de alternativas de intercambio al interior de la región gana así prioridad. La organización de redes específicas y el fortalecimiento de centros de excelencia al interior de los países son objetivos de la mayor importancia.

Un tercer elemento lo constituye la diversificación disciplinaria en la nueva agricultura. Esta deja hoy de ser campo privativo de agrónomos, ingenieros forestales y zootecnistas para abrirse a una amplia gama de nuevas disciplinas tanto en la investigación científica como en el ejercicio profesional. El aporte de los biólogos, los físicos o los químicos en la nueva agronomía puede ser mayor que el de los mismos agrónomos. La presencia de los administradores, economistas, ingenieros industriales y otros profesionales es, hoy, determinante en el nuevo sector agroalimentario.

II. EL NUEVO PROFESIONAL AGRICOLA

El perfil del nuevo profesional agrícola debe diferir de acuerdo a la realidad de cada país y cada institución; pese a ello, los criterios generales comunes se pueden sintetizar en los siguientes:

- ❖ El egresado debe ser capaz de responder a la demanda de la agricultura comercial constituida por los medianos y grandes productores, y simultáneamente, estar capacitado para actuar eficazmente ante las



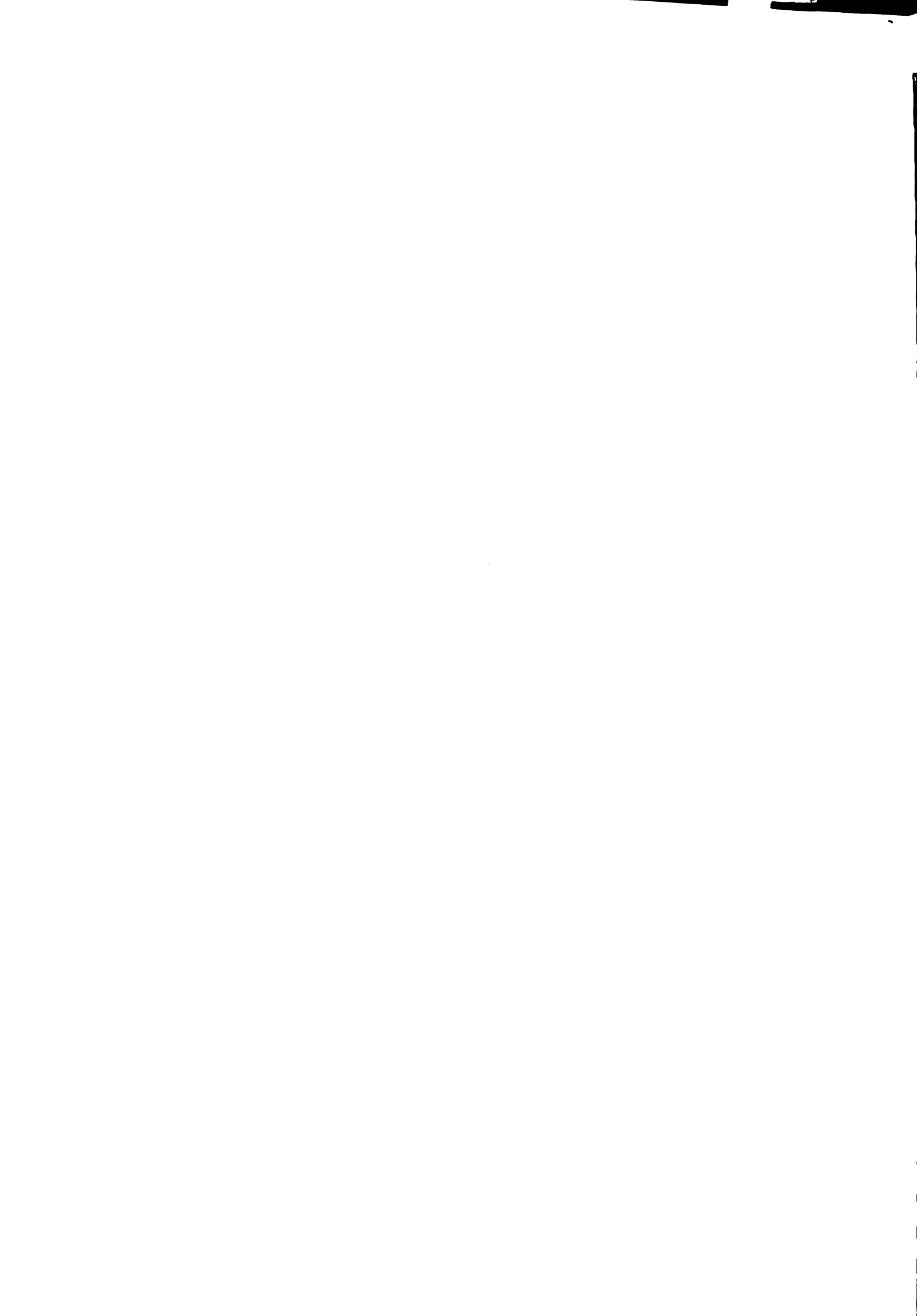
necesidades concretas de los pequeños agricultores dentro de sus adversas circunstancias ambientales y de los escasos recursos de capital que éstos poseen;

- ❖ el profesional agrícola debe estar capacitado para analizar e interpretar los problemas de los agricultores y para aplicar, en conjunto con ellos, las soluciones pragmáticas y compatibles con los recursos disponibles. Esto significa una formación y capacitación integral que les permita dar respuesta a las necesidades de producción, gestión administrativa y comercialización de insumos y productos, partiendo de alternativas de más fácil adopción y de menor costo, para que estén al alcance de la mayoría de los agricultores, disminuyendo así la dependencia de recursos externos. En tal sentido, el profesional así definido debe ser capaz de diseñar, aplicar y evaluar las estrategias para desarrollar las potencialidades de los recursos existentes en las fincas y comunidades rurales;

el profesional agrícola, tanto de nivel superior como medio, debe conocer la idiosincrasia de la familia rural y tener la capacidad de comunicación con ella, muy en especial, por las diferencias en niveles culturales, así como, por la creciente urbanización de los postulantes a las carreras de ciencias agrarias;

el profesional agrícola debe conocer la naturaleza, objetivos, estructura y limitaciones de las instituciones y organizaciones públicas y privadas que prestan servicio a los productores y al sector rural en su conjunto;

- ❖ el profesional agrícola debe desarrollar una capacidad de generar su propia fuente de trabajo y de ejercer su acción en forma más autónoma, siendo deseable que emerja del centro educacional con un proyecto propio a desarrollar como ente privado en el medio agrícola;
- ❖ el profesional agrícola en cualquier función que desempeñe, debe poder ejercer acciones protagónicas, de influencia en su institución y de liderazgo en el medio rural como promotor y creador de oportunidades de desarrollo y no como mero espectador pasivo en espera de decisiones y acciones externas a su medio;
- ❖ las universidades, facultades, escuelas e institutos formadores de profesionales agrícolas están obligados a iniciar acciones tendientes a incorporar los elementos sociales y económicos en sus procesos de educación con las nuevas concepciones gerenciales, administrativas y de gestión y sin el contenido político pasado; y
- ❖ las necesidades de especialidades y tecnólogos en el campo agrícola deberán ser redimensionadas dentro de las actuales circunstancias del desarrollo sostenible, en lugar de la simple producción de especialistas, que después son inubicables en puestos de trabajo inexistentes. La pregunta de si producimos tecnólogos, porque eso es lo que sabemos hacer, o producimos lo que la sociedad necesita para su desarrollo dentro de una economía global, será una pregunta cada vez más relevante.



III. EL NUEVO AGRICULTOR

"En la sociedad desarrollada del año 2000, los agricultores serán poco menos que objetos de nostalgia" (Peter Drucker). Con estas palabras de un eminente futurista, entramos al análisis de lo que serán los nuevos agricultores.

A pesar de lo anterior y teniendo en consideración que capacitamos agricultores y formamos profesionales agrícolas, para promover y ejecutar cambios en la tecnología de la producción, debemos primeramente ubicarnos ante la realidad actual de la agricultura en América Latina y el Caribe y sus consecuencia sobre el estado social y económico de sus pueblos.

Dice Peter Drucker, también, que "los agricultores tradicionales están cercanos a su extinción y aquellos que aún permanecen, ha sido una especie protegida, mantenida con vida solo con los enormes subsidios recibidos". Hay que entender que los "agricultores tradicionales" a que él se refiere, son aquellos que no han optado por la modernización y reconversión de la agricultura. Desafortunadamente, en esta categoría se ubica casi el 90% de los pequeños y medianos productores del área en referencia.

No solo se requiere en la actualidad, por parte de los agricultores la destreza tecnológica, sino que estamos insertos en un mundo de grandes cambios y de una elevada competitividad en que la apertura comercial es la tónica; las barreras arancelarias están cayendo para bien o mal de unos y otros países, de tal manera que el orden económico es el más relevante, más que lo social y lo humano.



Hemos observado como en la mayoría de los países en desarrollo, la globalización ha tomado gran auge, al punto que los aspectos económicos, mercados internacionales, exportaciones y las leyes pertinentes emitidas en este concierto de cambios, han tomado la prioridad del ejercicio del gobierno. Pero la realidad cruda es que quienes manejan las economías de estos países son los economistas, estadísticos, especialistas en comercio internacional, políticos, etc, y en ellos las exportaciones están de moda. Debemos preguntarnos: ¿éstos cerebros tan privilegiados que solo producen papeles con columnas interminables de números, van a exportar papeles? ¿y el producto tangible y de valor verdadero de exportación, quién lo va a generar?

La realidad cruel es que nuestros negociadores desconocen los principios mínimos de producción agrícola y mucho menos la realidad de las condiciones duras y adversas que confrontan los agricultores, desde la tragedia de obtener un crédito, pasando por los múltiples problemas de hacer producir la tierra, hasta el trato deshumanizado que recibe el agricultor al comercializar sus productos. Todo este proceso, casi que lo tiene que vivir solo, sin consejo bancario, sin asesoría técnica y sin conocer el difícil camino de la comercialización.

En lo interno vemos como han disminuido los servicios de extensión agrícola, tanto en lo cuantitativo como en lo cualitativo, lo cual lógicamente conlleva a que a nuestros pequeños y medianos agricultores sufran aún más la falta de los conocimientos modernos técnicos y tecnológicos de la producción. Al recortarse la asistencia técnica para quienes producen alimentos, ¿podremos



ser competitivos así? Lo anteriormente expuesto es apenas una pincelada de la realidad respecto a los profundos cambios que vive el sector agropecuario del área.

Veamos ahora algunas necesidades de cambio con visión al inicio del próximo siglo para lograr cambios en los agricultores.

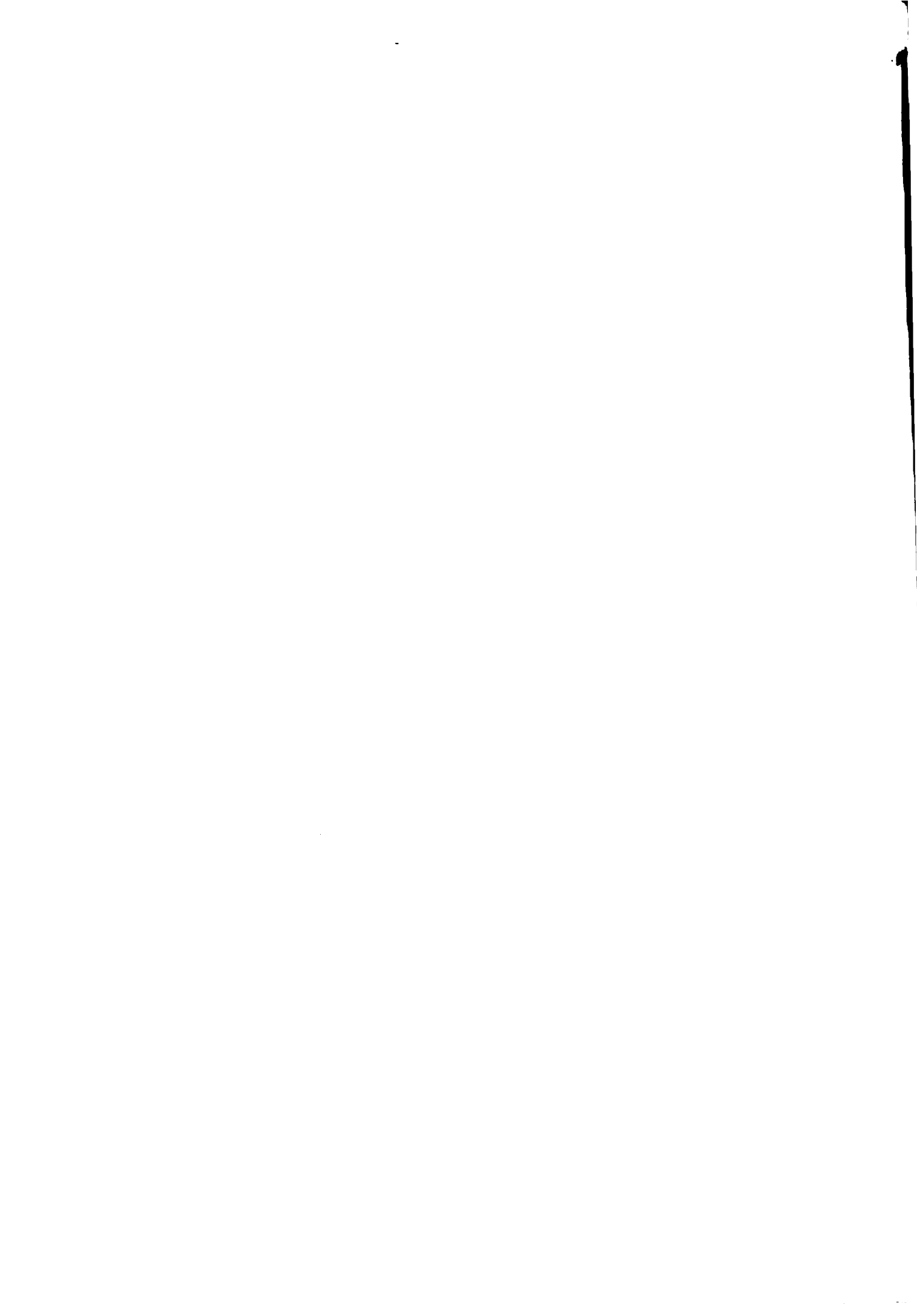
Los nuevos agricultores deberán tener un conocimiento de las realidades de la agricultura moderna y los cambios que se apresta a sufrir, como enfocan estos cambios y la manera de inserción a esta nueva corriente mundial.

Aceptar que terminó una época de capacitación y educación de la agricultura tradicional.

Actualización en el conocimiento de la reconversión de la agricultura con un enfoque sistémico de la misma.

Conocimiento de los tratados de comercio internacional, las barreras fito-zoosanitarias y arancelarias que rigen, los subsidios permitidos y vedados, controles de calidad y en general la política internacional de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

Concientizar en torno a la agricultura de exportación como sustento económico fundamental de nuestros países, aplicando la tecnología moderna de producción, la sostenibilidad, la no-contaminación del ambiente, las técnicas de



tratamiento post-cosecha y las normas de calidad que establecen los mercados del mundo.

Un cambio radical de los currícula para la formación de unos profesionales de las ciencias agrarias emergentes y muy diferentes al producido en la actualidad.

Las Facultades, Escuelas e Institutos de Ciencias Agrarias deben producir el recurso humano que realice el cambio en los agricultores hacia la agricultura innovativa y sustentable alejándolos de los métodos tradicionales.

Tanto el nuevo profesional como el nuevo agricultor deben tener conciencia de que sus objetivos profesionales se perfilan a reforzar la seguridad alimentaria del pueblo y producir los productos que el entorno o contexto internacional demande para fines de exportación.

IV. LA CAPACITACION: UNA ESTRATEGIA EDUCATIVA "NO FORMAL". CAPACITACION PARA EL DESARROLLO RURAL Y MODERNIZACION DE LA AGRICULTURA

En muchos países de habla hispana se ha adoptado la denominación de "educación formal" para los procesos educativos escolarizados —o con alto grado de escolarización—, propios del Sistema Educativo organizado en ramas y niveles desde la educación básica hasta la superior.

Por exclusión de las características anteriores, o de algunas de ellas, aparece la educación "no formal", denominación poco precisa y relativamente ambigua desde el momento en que se defina por una negación. El campo de la educación



"no formal" comprende un sinnúmero de actividades, programas y actividades educativas de la más diversa índole.

Dentro de las alternativas "no formales" se encuentra, como ya se afirmó, la Capacitación. La importancia de estas alternativas radica en varios elementos que conviene destacar, en particular a propósitos de la capacitación:

1. No implican una escolarización rígida (tiempo y espacio);
2. Son compatibles, en función del tiempo, con otros quehaceres (trabajo, recreación, etc.).
3. No van asociadas a "edades escolares";
4. Facilitan la educación permanente;
5. Contribuyen a la distribución de oportunidades educativas;
6. Permiten dar respuesta pronta y en períodos breves, a necesidades concretas (ocupacionales, culturales, recreativas, terapéuticas, etc.) de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes.

Los programas específicos de capacitación, en el campo agropecuario u otros, deben adoptar estrategias metodológicas concretas que no sólo faciliten un aprendizaje inmediato, sino que refuercen el campo de la adquisición de capacidades para aprender y habilidades para transferir lo aprendido a diferentes situaciones de la vida cotidiana. De no ser así, los resultados de los esfuerzos de la capacitación pueden verse condenados a la ineficacia.



V. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CAPACITACION

En el marco antes expuesto, se entenderá por Capacitación, lo siguiente: Actividades de enseñanza-aprendizaje destinadas a que sus participantes adquieran nuevos conocimientos y habilidades, y modifiquen actitudes, en relación con necesidades de un campo ocupacional determinado, mediante eventos de corta duración.

Tales actividades se enmarcan dentro de lo que, comúnmente, se denomina educación "no formal" y, para el caso que nos ocupa, la "educación de adultos".

La conceptualización anterior incluye, entre otros, tres elementos que es preciso destacar:

1. Enseñanza-aprendizaje. La capacitación constituye una estrategia educativa particularmente apta para promover cambios de conducta (conocimientos, habilidades y actitudes) en el corto plazo, tanto en quienes no tuvieron oportunidades educativas como en quienes —aún habiéndolas tenido— requieren de innovaciones conductuales exigidas por cambios en el entorno en que se desempeñan. El aprendizaje consiste, precisamente, en dichos cambios de conducta.

2. Necesidades de un campo ocupacional determinado. Otro aspecto importante a destacar es el hecho de que la Capacitación siempre se realiza como respuesta a una necesidad. Por consiguiente, el enfoque que debe



prevaler es el de la demanda; y, por lo mismo, la correcta identificación de la necesidad de un prerrequisito para la eficiencia y eficacia de la Capacitación. Con base en lo anterior, cabe afirmar que todo el evento de enseñanza-aprendizaje constituye una respuesta a una necesidad de cambios conductuales, en lo cual tiene propiamente su sentido ya que la Capacitación es un proceso de naturaleza eminentemente instrumental.

Como consecuencia de lo dicho, es necesario que: a) se "determine" previamente cuál es la necesidad (o necesidades) de Capacitación; b) se evalúen los aprendizajes (verificación de "logro de aprendizajes", lo cual se realiza dentro del evento); y, c) sobre todo, es necesario que, con posterioridad al evento, se evalúen sus "resultados" en la realidad concreta, lo cual permite la verificación cabal acerca de si se alcanzaron nuevos desempeños y, por lo mismo, si se dio o no una respuesta efectiva a la necesidad previamente identificada.

3. Eventos de corta duración. Los eventos de Capacitación, aun cuando formen parte de procesos más extensos, son siempre de corta duración, dada la índole puntual de lo que se pretende lograr (respuesta a una necesidad ocupacional concreta), por un parte; y, también, dadas las características de los sujetos (adultos) cuyo tiempo ocupacional no permite, comúnmente, una disponibilidad amplia para actividades de enseñanza-aprendizaje, sobre todo si éstas requieren de la participación en grupos y de una dedicación a las mismas que sea excluyente de otros quehaceres.



Es difícil plantear estrategias únicas de capacitación en virtud de las grandes diferencias entre los países de América Latina y el Caribe en cuanto a rivalidad, culturas, niveles educativos de la población rural y estructura del empleo, por lo cual la penetración de la modernización en países y regiones es muy diferentes.

Con base en las razones anteriores se debe invertir selectivamente en capacitación. La experiencia señala que, no automáticamente, toda inversión en educación produce desarrollo.

Las evaluaciones muestran que:

- ❖ la capacitación es eficiente si nace de una necesidad organizacional, económica o productiva inmediata y claramente sentida como prioritaria;
- ❖ la capacitación tiene efecto mayor en un ambiente de modernización o cambio tecnológico que ofrece posibilidades y estímulos a las personas;
- ❖ la capacitación tiene sentido si se inserta en proyectos y procesos de crecimiento o cambio económico real e inmediato para las poblaciones rurales;
- ❖ la capacitación es eficiente si se concibe como un instrumento más dentro de una acción sistemática de intervención organizacional tendiente a elevar los niveles de eficiencia de empresas o asociaciones;

- ❖ la adecuada elección de los sujetos de la capacitación es vital para la obtención de los resultados sociales esperados; y
- ❖ la capacitación es eficiente en la medida en que es un proceso reiterado y sistémico que se ejerce sobre los mismos sujetos y organizaciones para acompañarles en su crecimiento y transformación.

VI. TAREAS EN LA CAPACITACION

1. La formación de gerentes y técnicos

Se cita hoy como área crucial de acción el necesario y urgente refuerzo a la capacitación del personal de alto nivel de las empresas en los rubros potencialmente más competitivos. Esto es válido especialmente en sectores estratégicos por su inserción internacional, por su capacidad de producir efectos en cadena o por la cantidad de empleo que generen.

Se trata en este caso, de apoyar especialmente la toma de decisiones, el mejoramiento de los niveles tecnológicos y el conocimiento del entorno nacional e internacional.

2. La capacitación empresarial de los pequeños agricultores

Se trata del sector más numeroso y, a la vez, el más débil en cuanto a desarrollo de capacidades humanas. Sin perjuicio de reconocer los importantes



avances logrados en materia de capacitación tecnológica a través de los sistemas de extensión y de transferencia en los países, parece más bien necesario hoy día priorizar la temática de la gestión. Allí se centran los mayores déficits y, en consecuencia, el campo más amplio para mejoras en la eficiencia. Hay aquí tanto un área de conocimiento de instrumentos y desarrollo de habilidades para un manejo más eficiente de los factores productivos como otra de comprensión de procesos globales y de información para las decisiones.

3. La capacitación de la mano de obra

Gran parte de la capacitación para el puesto de trabajo se hace en las mismas empresas. Esto parece ser lo más adecuado e incluso irremplazable cuando se trata de tareas simples, o cuando involucra el conocimiento de normas muy específicas de procedimiento propias de cada organización.

Sin embargo, en el caso de tareas más complejas que involucran algunos conocimientos teóricos o de procesos más amplios que los del puesto de trabajo se hace necesario una capacitación más sistemática y formalizada. Adicionalmente el tema se vuelve más complejo por la rapidez del avance tecnológico que produce cambios en las rutinas que conforman tareas. Esto se da cada vez más en rubros altamente tecnificados y por supuesto en las actividades agroindustriales, de empaque y transporte.



La puesta en marcha de sistemas de capacitación para tareas especializadas es así crucial para la eficiencia de este tipo de procesos.

4. La capacitación del funcionario público

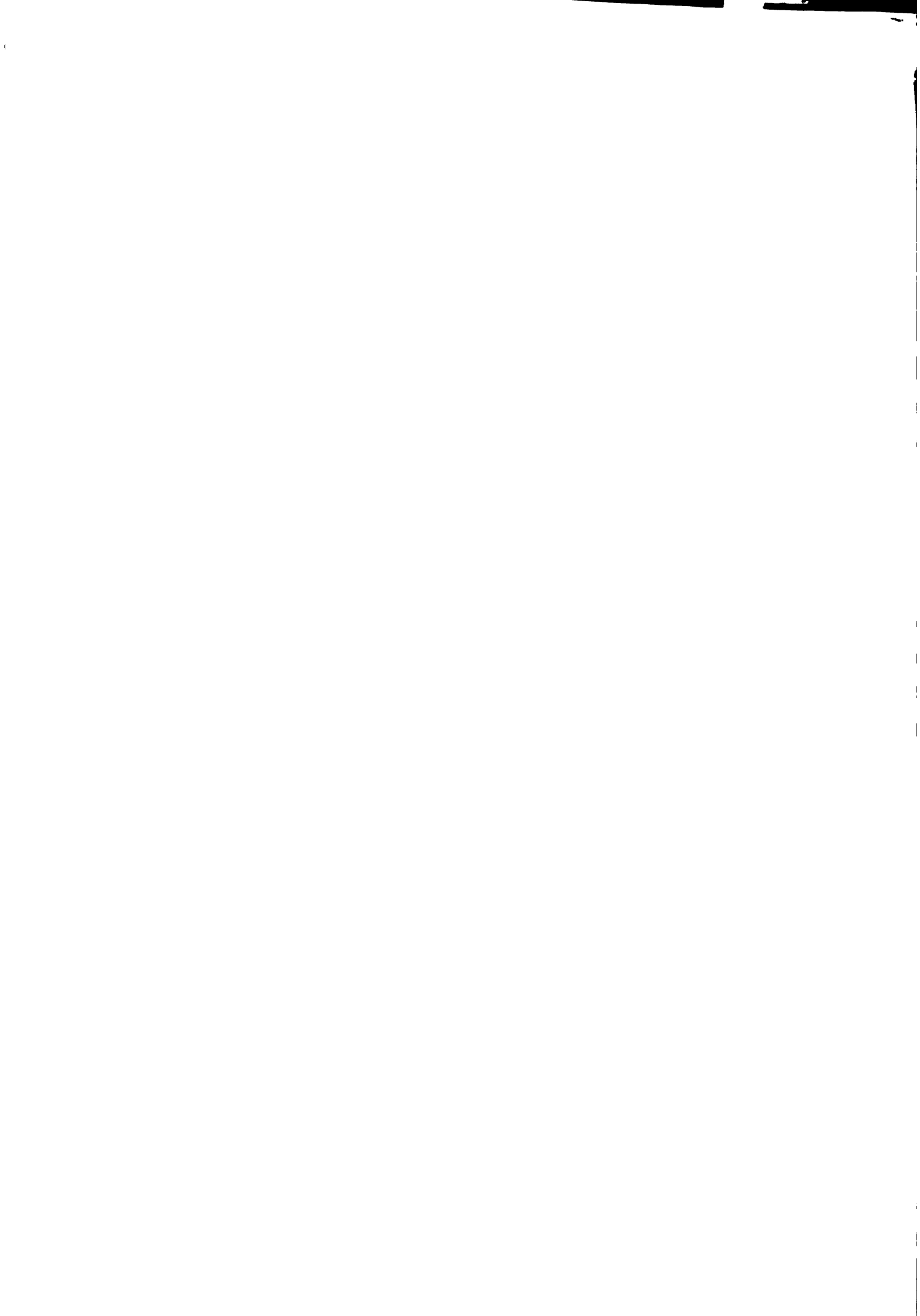
Esta debería ser una de las áreas más fuertes de demanda de capacitación en los años próximos. Los nuevos escenarios suponen no solamente la reducción del aparato estatal sino una transformación del contenido de muchas de sus funciones. El desplazamiento de las funciones de ejecución hacia las de orientación y fomento supone habilidades distintas en los funcionarios:

- capacidad de negociación,
- dominio de políticas,
- conocimiento del entorno internacional,
- desarrollo de normas y procedimientos,
- manejo de criterios macroeconómicos, y
- criterios técnicos generales

Y en escenarios cambiantes la actualización permanente de los conocimientos gracias a un proceso de capacitación constante resulta fundamental.

5. La capacitación de los nuevos agentes de desarrollo

El desplazamiento de funciones del Estado hacia ONGs o hacia entidades locales no gubernamentales ha generado un nuevo cuadro en lo relativo a las agencias de apoyo al desarrollo rural y agropecuario.



Especialmente en los niveles locales nuevas instituciones pasan a asumir hoy las funciones de ejecutar la transferencia tecnológica, la promoción organizacional, la preparación y acompañamiento de proyectos, etc. En ese contexto, parte importante de los resultados productivos o sociales depende de la capacidad del personal de dichas instituciones. La capacitación a que ellos puedan acceder es así crucial para el logro de los objetivos del desarrollo agropecuario y del desarrollo sostenible humano.

El profesional agrícola del futuro tendrá que ser un gerente agrícola, además de poseer sus conocimientos inherentes a su profesión. Debe prepararse para ser empresario, ya sea con actividad propia o contratado por la empresa privada. Los puestos de gobierno para los que se ha preparado a lo largo de los años, ya se agotaron.

No queremos concluir sin afirmar que tanto el profesional agrícola nuevo como el agricultor para el siglo XXI, deberán tener conciencia de que sus objetivos profesionales y productivos se perfilan a reforzar la seguridad alimentaria del pueblo, llevando a cabo, además, los cambios hacia la agricultura innovativa y sustentable, alejándose de los métodos tradicionales con miras a la comercialización de los nuevos rubros que demanda el contexto internacional. Esto solo podría lograrse mediante un amplio y profundo programa de capacitación a nivel nacional con una sólida inversión de un porcentaje elevado del Producto Interno Bruto, tal como lo han hecho los países industrializados del este de Asia que invierten el 40% de su PIB en Educación y Capacitación. Aquí radica la principal diferencia entre esos países y los de América Latina y el Caribe en cuanto a desarrollo se refiere.

BIBLIOGRAFIA

Este trabajo no pretende ser totalmente original del autor, siendo más bien una recopilación de conceptos e ideas contenidos en la bibliografía consultada fusionados con criterios propios del mismo.

AGUIRRE, J. 1994. La agricultura del siglo XXI: Bases para reflexionar. Turrialba, C.R., CATIE.

AQUINO, C.E. 1994. Reflexiones sobre retos y oportunidades para la comunidad agropecuaria de cara al siglo XXI. San José, C.R., IICA.

COSTA, R. 1993. Los desafíos de la modernización de la agricultura y la formación de recursos humanos. San José, C.R., IICA.

FONSECA, H. 1996. Visión hacia el futuro de la enseñanza agrícola superior. San José, C.R., IICA.

Presentado en: Jornada de Modernización de la Educación Superior Agrícola (2., San José, C.R.).

RIVERA, R.; PACHECO, C. 1995. Los profesionales agrarios frente a los desafíos del siglo XXI. Programa FIDA-CIARA-IICA.

VIÑAS-ROMAN, J. 1995. Las instituciones de educación agrícola superior y media y el desarrollo sostenible. San José, C.R., IICA, Servicio Especializado I.

AMPO



7 441046 302018