



Ing. Agr. Eduardo Deal

Instituto Plan agropecuario

El papel del Instituto Plan Agropecuario

En capacitación no formal, ya existen resultados y evaluación en organizaciones que interactúan en el sector. Esta información puede aportar elementos para apoyar el camino que conduzca a un accionar equilibrado y articulado, desde el gobierno central.

El IPA siente muy de cerca este movimiento. De hecho es un actor presente e involucrado en la realidad agropecuaria por la propia definición de sus objetivos, en el marco del mandato de su Ley de Creación y de acuerdo con las voluntades de sus mandantes.

Una encuesta realizada en Agosto de 2000, para el IPA en el universo de sus clientes (4.881 participantes en sus actividades), analiza respuestas de tres sectores de la población agropecuaria, de vital importancia para su desarrollo, como lo son los:

- Productores
- Técnicos
- Trabajadores

El trabajo que realiza el IPA es diverso en públicos objetivo, en metodologías y en técnicas de

intervención. Además de los mencionados, alcanza otros sectores de la población rural, como jóvenes, familias, periodistas, proveedores de servicios, etc.

La participación en las actividades desarrolladas por el Instituto es voluntaria y gratuita. Por ello, la que se encuestó, es una muestra sesgada del universo rural uruguayo ya que involucra el interés del asistente por modificar su comportamiento.

En el contexto de la **educación de adultos** están insertos los procesos de **capacitación**. En líneas generales, los procesos de capacitación, son cortos, temporal y espacialmente hablando. En ellos, el sujeto entra en contacto con otros sujetos y con objetos, vinculándose todos entre sí por medio de un mensaje. Esta comunicación, apunta a llegar a la creación de nuevas ideas, conocimientos, y a desarrollar habilidades, aptitudes, actitudes y comportamientos distintos. Es en esta interrelación que los sujetos establecen, que se da la comunicación, y, en el entendido de una correcta utilización de los medios y las técnicas, se alcanza el objeto de la capacitación.

RECURSOS HUMANOS:

Capacitación del Sector Agropecuario

El MGAP, inició un proceso por la capacitación de los recursos humanos del sector agropecuario. En noviembre de 2001 reunió en un taller en Minas organizaciones estatales y privadas, y jerarcas de distintos ministerios vinculados con el tema educativo y con el sector, para analizar "los recursos humanos del sector agropecuario frente a los desafíos de la nueva agricultura".

Capacitar es una modalidad particular de educación

Capacitar a una persona es cooperar con ella para que realice con éxito ciertas experiencias de aprendizaje.

Es importante resaltar que todo proceso de capacitación lleva, implícita y explícitamente, una intencionalidad de cambio. Es decir, el sujeto que se capacita.

parte: *de una situación de menos conocimiento sobre algo o menos habilidades y destrezas para alguna cosa,*

hacia: *una situación de aprendizaje de algo más o de generación o más desarrollo de alguna o algunas habilidades y destrezas, las cuales, antes de la capacitación no eran del todo reconocidas.*

Consecuentemente, Jordán F. (1989) define la **Capacitación** como:

Un proceso de educación que tiene como intención ofrecer al sujeto la posibilidad de desarrollar un conjunto determinado de nuevos conocimientos, aptitudes y destrezas orientados a transformar parcialmente la realidad que lo rodea.

En este proceso, entran en juego las necesidades e intereses por

la capacitación que son parte de la motivación interna del sujeto, pero también es de fundamental importancia la motivación externa que pueda ofrecer el facilitador/a de procesos de capacitación. Nos referimos a los recursos, los instrumentos y técnicas que podrán ser utilizadas para facilitar procesos participativos; para generar la posibilidad del surgimiento o creación de nuevos conocimientos, para desarrollar habilidades y aptitudes, siempre relacionadas con la realidad inmediata del adulto.

El adulto aprende para mejorar lo que ya sabe, para cambiar una forma de actuar o de hacer las cosas, por otra que le sea más útil, que le dé más gratificaciones, en un plazo más corto, aunque perdurable en el tiempo.

Estos procesos aparecen reflejados en los efectos de la capacitación, expresados por los propios involucrados (*De Hegedüs et al. 2000*).

Grado de adquisición de conocimientos de los usuarios

Consecuentemente corresponde evaluar si desde el punto de vista educativo las actividades del IPA son positivas para los usuarios. Las respuestas obtenidas son las siguientes:

- 66% de los productores, 47% de los técnicos y 67% de los trabajadores señalan que adquirieron nuevos conocimientos.
- 20% de los productores, 46% de los técnicos y 11% de los trabajadores señalan que reafirmaron conocimientos previos.
- 13% de los productores y 22% de los trabajadores señalan que adquirieron nuevos conocimientos y reafirmaron conocimientos previos.

Prácticamente todos los participantes manifiestan que adquieren conocimientos nuevos y/o reafirman conocimientos que ya tenían.

Es importante jerarquizar *la reafirmación de conocimientos previos*. El trabajo de extensión se realiza con personas adultas que poseen conocimientos y la interacción con los técnicos extensionistas permite muchas veces reordenar ese conocimiento, para clarificar y ayudar a entender mejor los problemas que el productor enfrenta.

Para los técnicos el componente de “*reafirmación*” es casi de la misma importancia que el de “*adquisición*” de conocimientos nuevos. Para productores y trabajadores es más importante la “*adquisición*” de conocimientos nuevos que la “*reafirmación*”.

El primer resultado se relaciona con la satisfacción por el desarrollo del proceso. Esta etapa se vincula con las técnicas, con el método y con la actitud del facilitador. A partir de allí se genera el convencimiento, o no, por la utilidad de la información recibida y la voluntad de aplicarla. Los resultados se presentan en el cuadro siguiente. (*De Hegedüs et al. 2000*).



Impacto

Las actividades que el IPA ha desarrollado en su nueva etapa han tenido un impacto significativo en los usuarios. La gran mayoría de los que participan de las mismas (niveles superiores al 80%) manifiestan estar satisfechos, haber aprendido o reafirmado conocimientos previos, querer aplicar en la práctica lo aprendido, y haberlo aplicado (en diferentes grados). Los resultados de la aplicación son percibidos como positivos, especialmente para trabajadores y productores; y para la dimensión de desarrollo personal y productiva.

i) De cada 100 productores que participan en actividades del IPA:

- 95 quedan satisfechos de cómo se realizaron.
- 89 quedan convencidos de la necesidad de aplicar lo aprendido
- 47 adoptan todo o una parte mayor de lo aprendido.

ii) De cada 100 técnicos que participan en actividades del IPA:

- 81 quedan satisfechos de cómo se realizaron.
- 81 quedan convencidos de la necesidad de difundir lo aprendido
- 40 difunde todo o una parte mayor de lo aprendido.

iii) De cada 100 trabajadores que participan en actividades del IPA:

- 98 quedan satisfechos de cómo se realizaron.
- 96 quedan convencidos de la necesidad de aplicar lo aprendido
- 51 adoptan todo o una parte mayor de lo aprendido.



Las distintas actividades provocan cambios en el conocimiento y reacciones en cadena a partir de esa situación. Pero estos procesos cobran importancia y se justifican cuando producen un **resultado**. ¿Quiénes otros, que los propios involucrados como destinatarios, pueden ser mejores evaluadores de los efectos provocados? El citado informe resume así las respuestas:

Impacto de las actividades del IPA:	PUBLICOS		
	PRODUCTORES	TECNICOS	TRABAJADORES
<ul style="list-style-type: none"> • en productores • en productores a través de sus técnicos. • en trabajadores y en el establecimiento donde trabaja. <p><i>(las cifras se expresan en porcentaje del total de individuos encuestados)</i></p>	<p>Nivel de resultados obtenidos por los productores directamente y expresado por ellos</p> <p>78 Mejoraron la producción</p> <p>65 Mejoraron resultados económicos</p> <p>92 Se desarrollaron como personas</p>	<p>Nivel de resultados obtenidos por productores asesorados, a criterio de los técnicos</p> <p>73 Mejoraron la producción</p> <p>50 Mejoraron resultados económicos</p> <p>61 Se desarrollaron como personas</p>	<p>Nivel de resultados obtenidos por el trabajador y en el establecimiento donde trabaja, expresado por los trabajadores</p> <p><u>Trabajador:</u></p> <p>92 Se desarrollaron como personas</p> <p>55 Mejoró la remuneración</p> <p><u>Establecimiento:</u></p> <p>86 Mejoró la producción</p> <p>65 Mejoró resultados económicos</p>

Adaptado de (De Hegedüs et al. 2000)

Evaluación de las Actividades realizadas por el Instituto Plan Agropecuario (1996 – 2000) - Informe Final

El Instituto Plan Agropecuario tiene cobertura nacional con 5 Regionales en el interior y 2 Unidades de Apoyo en Montevideo, totalizando 22 técnicos. Sin duda son pocos agentes de cambio para una población dispersa y heterogénea. Sin embargo, se cuenta con ciertos efectos indirectos para lograr resultados en la tarea. Los propios destinatarios, en la medida que consideran de utilidad la información recibida y los conocimientos adquiridos son, ellos mismos, agentes indirectos de difusión. El concepto de “cobertura” cobra entonces otra dimensión.

Cobertura

La cobertura real del IPA es mayor al número de personas que participan en sus actividades. Las personas que asisten a las actividades del IPA juegan un papel importante como agentes difusores de la información suministrada (difusión indirecta simple). Cada productor transmitiría información a aproximadamente otros 10, cada técnico a aproximadamente otros 5, y cada trabajador a aproximadamente otros 10.

Se comprueba así que existe un canal indirecto de llegada a la gente que no participa a través de los asistentes, ya que el 20% manifiesta que comunica a otros sobre lo visto en las actividades.

Aún cuando es aconsejable tomar con prudencia estos valores y estimar en forma juiciosa el efecto multiplicador que realizan los usuarios directos, de lo que no hay duda es de la existencia de este efecto en la realidad. Es una actitud generalizada por parte de los usuarios de los servicios de instituciones de este tipo. Hay antecedentes similares publicados en la Evaluación de Impacto de la Unidad Experimental De Young (Albicette, M. M.; Brasesco, R. De Hegedüs, P.; 1999) que alienta a pensar que hay un recurso de eficiencia en esta condición, altamente aprovechable en el marco de

una Estrategia para el Desarrollo.

Las características del proceso de capacitación desarrollado por el instituto, implica en si mismo una decisión voluntaria de participar. La propia necesidad genera la inquietud y conduce el proceso produciendo resultados que benefician en lo inmediato al usuario y por extensión a la sociedad, cuando se dan determinadas condiciones en función de la gestión del facilitador/a y de las metodologías, instrumentos y técnicas que utilice.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBICETTE, M. M.; BRASESCO, R. DE HEGEDÜS, P.; (1999) **Evaluación de Impacto** de un Proyecto de Difusión y Transferencia de Tecnología.
- DE HEGEDÜS, P.; VASALLO, M.; GRAVINA, V.; RODRÍGUEZ, N. (2000) **Evaluación de las Actividades realizadas por el Instituto Plan Agropecuario (1996 – 2000)** Informe Final.
- JORDAN, F. (Compilador) (1989) **Capacitación y Participación Campesina – Instrumentos Metodológicos y Medios**. IICA Colección de Libros y Materiales Educativos / IICA; N° 90.

