

ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DE USUFRUCTUARIOS PARA EL INCREMENTO DE LAS PRODUCCIONES

STRATEGY OF TRAINING OF USUFRUCTUARIES FOR THE INCREMENT OF THE PRODUCTIONS

M. Sc. Mailyn Matos Cordovís
Dr. José Luis Montero O´farrill
M. Sc. Ángel Juan Otero Méndez.
Ing. Hernán Salgado Purón
Eduardo Rodríguez Matos

Centro Universitario Municipal Mayarí. Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa. Unidad de Extensión, Investigación y Capacitación Agropecuaria de Holguín. Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya.

mmatosc@vru.uho.edu.cu

Palabras claves: (estrategia de capacitación, formación en el servicio, superación, educación tecnológica)

KEYWORDS: (learning, in-service training, teaching and training, technological education)

Resumen: La producción de alimentos se ha convertido en un problema global, en la actualidad, debido a los altos precios que tienen en el Mercado Mundial. En Cuba también se requiere de soluciones que permitan incrementar las producciones agropecuarias en las tierras entregadas a los usufructuarios¹.

La capacitación es el elemento que permitirá que este tipo de productor agropecuario desarrolle habilidades, destrezas y valores que les permita apropiarse de las mejores formas de producción, situando el conocimiento y las experiencias novedosas de los asociados más sobresalientes, no solo en beneficio personal, sino también de su entidad, la empresa y la sociedad de forma sostenible.

En este artículo se explica la creación de un Sistema Integral de Capacitación dirigido a la gestión del conocimiento, la innovación y la transferencia tecnológica de los productores agropecuarios mediante una Estrategia de Capacitación, dando respuesta al lineamiento 200 de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución.

ABSTRACT: Food production has become a global problem, at present, due to the high prices they have on the World Market. In Cuba also requires solutions to increase agricultural production in the lands given to the beneficial owners.

Training is the element that will allow this type of farmer develop abilities, skills and values to enable them to take ownership of the best forms of production, placing

¹ Persona que se le asigna algo en usufructo (en este caso tierras).

knowledge and new experiences of outstanding partners, not only for personal gain, but also in your organization, enterprise and sustainable society.

This article explains the creation of an Integrated Training aimed at knowledge management, innovation and technology transfer of agricultural producers through a Training Strategy, responding to guideline 200 of the Economic and Social Policy of the Party and the Revolution.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día impulsar formas superiores de producción agrícola en el sector campesino, cooperativo y estatal; requiere del desarrollo de procesos con la intención de orientar y capacitar al productor según la demanda actual que exige la sociedad, que disponga de los conocimientos necesarios, haga uso de la ciencia y la técnica, con capacidad de asumir los cambios para crecer en el orden personal y social.

Ahora, se necesita formar un productor cuya actuación esté acorde con las exigencias del contexto y la actual demanda: sostenibilidad productiva, altos rendimientos y elevados valores morales acorde con los principios de la sociedad socialista que construimos y particularmente, en respuesta a los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución.

Teniendo en cuenta los elementos mencionados y las insuficiencias que aún se manifiestan referidas a la cantidad, variedad y calidad de las producciones agropecuarias, lo cual es un desafío para el Ministerio de la Agricultura y sus empresas, apremia lograr satisfacer esta demanda social teniendo en cuenta todos los saberes: técnicos, científicos y tradicionales.

Esta problemática, implica desarrollar formas de hacer con el fin de dotar a los productores de las mejores formas de producción, situando el conocimiento y las experiencias novedosas de los asociados más sobresalientes, no solo en beneficio personal, sino también de su entidad, la empresa y la sociedad; de forma sostenible.

De acuerdo a lo planteado, el país precisa de un incremento de las producciones y elevar la productividad del sector agropecuario, para satisfacer el consumo nacional y generar exportaciones.

Para hacer producir las tierras ociosas el gobierno cubano adoptó el Decreto Ley 300/12² que norma la entrega de tierras ociosas o deficientemente explotadas a personas que deseen hacerlas producir.

Las tierras entregadas en cumplimiento del referido decreto benefician a personas que en su inmensa mayoría proceden de diferentes sectores: ajenos a la producción agropecuaria; los cuales deberán asumir un proceso productivo diferente, constituyendo este cambio una seria transformación en sus conocimientos y cultura tecnológica.

Estas particularidades influyen negativamente en los resultados del proceso productivo de los usufructuarios, pues no pueden obtener los dividendos que esperan ni brindar a la sociedad la cantidad y calidad de los productos que contribuyan a satisfacer sus necesidades, por sus limitados conocimientos de las técnicas y tecnologías más eficientes

² Decreto-Ley No.259/08: norma la entrega de tierras ociosas en usufructo

para mantener altas producciones de forma sostenible. Esta realidad justifica la necesidad de concebir una adecuada capacitación, a partir de las potencialidades y experiencias que poseen otros sectores.

El artículo propone una metodología para elaborar una estrategia de capacitación de usufructuarios que permita: el incremento de las producciones agropecuarias, dirigida a formar valores, desarrollar la innovación y gestionar conocimientos a través de actividades en el puesto de trabajo; lo que favorece el aprendizaje y disminuye la pérdida de tiempo de los productores.

DESARROLLO

La capacitación y la educación son dos de los pilares fundamentales para el desarrollo de los países. Contribuye al objetivo general de generar no sólo más, sino también mejores puestos de trabajo. Desde el punto de vista económico sus beneficios se atribuyen fundamentalmente al incremento de la productividad que ésta genera. Tiene alta prioridad tanto en la investigación como en el diseño de políticas y estrategias.

La capacitación presupone concebir el aprendizaje como un proceso dirigido al cambio en actitudes y comportamientos en los recursos humanos. Donde la enseñanza desafía nuevas exigencias, las que están dadas por el desarrollo de las empresas, sujetos a constantes cambios. Entonces, se precisa capacitar al usufructuario para el cambio; y abordar este progreso, como un proceso de transformación en sus actitudes, hábitos y habilidades para enfrentar la actividad laboral para la que se desempeñan.

Según Marcos (2012) la capacitación es una enseñanza de tipo problémica que debe posibilitar que el individuo se enfrente a situaciones nuevas y diversas, que lo haga ir a la búsqueda de soluciones cada vez más creadoras. Que debe estar dirigida a desarrollar la competencia laboral: entendida como el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo, en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos, de servicios, y los requisitos de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

Para caracterizar epistemológicamente el proceso de capacitación y formación de habilidades, se hace necesario el análisis de ese término. El diccionario Cervantes define capacitación como “la acción o efecto de hacer a uno apto, habilitado para alguna cosa”. Por otra parte el diccionario Larousse lo define como: “Acción y resultado de hacerse o hacer a una persona apta para realizar un trabajo determinado”.

La Resolución No. 29/06 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social define la capacitación como el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a alcanzar habilidades, destrezas y valores en los trabajadores que les permita desempeñar puestos de trabajos de perfil amplio, regula la capacitación de los trabajadores como un proceso permanente y planificado, concebido como una inversión para el desarrollo que llevan a cabo las organizaciones empresariales con el objetivo de que sus trabajadores adquieran y perfeccionen su competencia laboral, de modo que estén aptos para responder a las exigencias constantemente cambiantes del proceso productivo o de

prestación de servicios del que forman parte³.

Esta última definición se ajusta perfectamente al problema analizado.

Según Fletcher (2000), en América Latina la capacitación se ha propuesto llenar vacíos de la educación formal. En los años sesenta, se comienzan a implantar “sistemas de aprendizajes” con una formación ligada a trabajos industrialistas, y en esa época, casi todos los países cuentan con las llamadas Instituciones de Formación Profesional.

Más adelante plantea que éstas fueron instituciones con costosa orientación desde la oferta de calificaciones, que buscaron la conformación de sistemas nacionales de aprendizajes con fuerte apoyo de los Ministerios de Trabajo de cada país y la oferta de capacitación se centraba, casi exclusivamente en las manufacturas y en la construcción.

Según el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, en algunos países de América Latina como Chile, Argentina, Uruguay, Perú y Colombia, se elaboran programas estatales dirigidos a cursos de capacitación para ocupaciones con cierto grado de calificación, con pasantía integrada en empresas, los que trataban de involucrar al sector privado demandante.

En la década de los noventa se observa un cambio sustancial en lo que a capacitación en la región se refiere. Se produce la irrupción de nuevos procesos tecnológicos que pusieron en duda la viabilidad de los sistemas de capacitación existentes y se observa un incremento de la participación de las empresas, que comienzan a financiar los cursos.

Los programas de capacitación actuales pretenden lograr la vinculación de las temáticas de la capacitación con las necesidades del mercado, ofreciendo un conjunto integrado conocimiento-práctica laboral, en empresas con una aplicación no únicamente pedagógica, sino también referida a información del mercado y, actividades complementarias de formación de habilidades.

Uno de los aspectos que limita a estos sistemas de capacitación para el trabajo radica en los cambiantes escenarios productivos y de inserción económica que tiene la región, y que la demanda laboral. Tampoco tiene claro las necesidades de calificación de la mano de obra, puesto que ella misma está sujeta a cambiantes situaciones de mercados y tecnologías. Por ello es importante diseñar los mecanismos para incentivar una oferta sostenible que encuentre los incentivos necesarios para actualizarse permanentemente y ofrecer cursos de formación acorde con los conocimientos que se requieren.

En Cuba el Estado asume el rol de financiador, regulador y supervisor de la calidad de la capacitación y de las adecuadas condiciones de competencia. Dejando el rol central a las propias empresas demandantes de capacitación, quienes facilitan la inserción posterior en el empleo para el que se está capacitando el individuo. La entidad capacitadora integra a su propuesta la práctica laboral, en estrecha vinculación con las entidades empleadoras.

Muchas empresas asumen el contrato de trabajo en período de aprendizaje, tal y como lo regula el Código del Trabajo; pero lo ideal sería que los Centros Universitarios Municipales (CUM) asuman la propuesta, pues cumplen ciertos requisitos para cumplir el objetivo. Es necesario que se diversifique la oferta de capacitación, tanto por parte de empresas como de otras organizaciones y, se asegure que la formación se realice en

³ Extraído de: <http://www.ecured.cu/index.php/Cuba>

ocupaciones para las cuales exista demanda explícita por parte de las empresas, asegurando la actualización y adaptación a los nuevos perfiles ocupacionales que pueden ir surgiendo con los cambios en las tecnologías y las actividades económicas, políticas y sociales.

En el caso de los usufructuarios se hace difícil desarrollar una adecuada capacitación, pues como nueva forma de producción no existe una metodología que permita desarrollarla, organizarla, estructurarla y que cumpla con los objetivos de la Revolución, por tanto el presente artículo da respuesta a la problemática.

Para desarrollar esta propuesta se realizó una búsqueda bibliográfica de material digital e impreso sobre una metodología que se pudiera adaptar a las necesidades de los usufructuarios, se localizaron autores que se refieren a estrategias de capacitación en empresas: Posada y Vaca (2001), Carballo(2009), Suárez (2001), sin embargo no resuelven el problema. Por lo que se realizó el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación DNC de acuerdo a la metodología planteada por Aguilar (2010) y la utilización del sistema informático SICTA⁴ (Sistema de Control de Trabajadores Agropecuarios), el cual facilita el acceso rápido y seguro de información relacionada con los usufructuarios del territorio.

A partir de los resultados del DNC se realizó una caracterización y se propone una metodología para elaborar la estrategia de capacitación de los usufructuarios.

Metodología para elaborar la propuesta de estrategia de capacitación de usufructuarios para las producciones agropecuarias.

La necesidad de: lograr un incremento en las producciones agropecuarias, incorporar las nuevas tecnologías, el uso racional de los recursos, generalizar experiencias de avanzadas y crear una conciencia sobre el cuidado del medio ambiente; exigen cambios en la formación integral de los productores, específicamente de los usufructuarios, como parte de la formación humanista del trabajador.

Primeramente se realizó un convenio entre la Delegación Municipal de la Agricultura y la Filial Universitaria, precisando las acciones a desarrollar, aportes, plazos y materiales que faciliten el trabajo en cada una de las instituciones.

Luego se sugiere crear un sistema de información sobre los usuarios de la capacitación. Se sugiere crear uno o utilizar el Sistema Informático para el Control de los Trabajadores Agropecuarios (SICTA) desarrollado para este caso.

Se realiza un análisis sobre los problemas que afectan las producciones agropecuarias a partir de los informes de directivos, especialistas y técnicos de la Delegación Municipal de la Agricultura. En este caso los resultados que se muestran en el sistema Informático SICTA, luego se realiza un grupo de acciones que conllevan a la conformación de una estrategia de capacitación:

- I. El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) según metodología de Aguilar (2010)
 - Durante la realización del diagnóstico se aplican instrumentos previamente diseñados con el asesoramiento de especialistas en Psicología o Comunicación Social al 60 % de la muestra para obtener información sobre las Necesidades de Aprendizaje (DNA).

⁴ Aplicación informática desarrollada para facilitar la gestión de la información acerca de los usufructuarios.

II. Se revisa el reporte general del sistema informático SICTA y los informes de directivos, especialistas y técnicos,

A partir de la información obtenida se determinan:

- Las áreas en las que existen dificultades.
- Las producciones que se desarrollan por consejos populares.
- La cantidad de productores por consejos populares.
- Quienes son los productores de avanzada para generalizar sus experiencias.
- Los problemas relacionados con la capacitación y los que son de tipo administrativo.
- Las necesidades de capacitación y el nivel de profundidad requerido.

III. Se analizó la gravedad de los problemas y los costos para resolverlos:

- Se jerarquizaron los problemas.

IV. Se determinaron los objetivos generales de la capacitación.

V. Se determinó quienes son las personas con capacidad para dirigir actividades de capacitación o superación.

VI. Se determinaron las fechas de las capacitaciones teniendo en cuenta la época de producción de los cultivos en el año.

VII. Se realizó un informe final.

Luego del análisis del informe final en el consejo de dirección de la Delegación Municipal de la Agricultura, se propone una estrategia de capacitación que resuelva los problemas identificados en el DNC y las formas de organización de las actividades planificadas en el territorio.

A continuación se presenta la estrategia de capacitación implementada en el municipio de Mayarí de la provincia de Holguín.

Como parte del convenio la estrategia se actualiza anualmente y se realizan controles trimestrales.

Estrategia de capacitación de usufructuarios para el incremento de las producciones agropecuarias del municipio de Mayarí.

La estrategia se ha elaborado teniendo en cuenta diferentes metodologías desarrolladas por otros autores y la experiencia en la capacitación que ha desarrollado el CUM de Mayarí, particularmente con los operarios de la Empresa Comandante René Ramos Latour.

El desarrollo de la misma parte de la hipótesis de que la inmensa mayoría de los usufructuarios, demás actores y decisores que intervienen en la producción agropecuaria, reconocen a la capacitación como un elemento central de una gestión eficaz. Aquí se esboza el resultado de un proceso de planificación iniciado en el 2012 con la colaboración de numerosos especialistas, y técnicos de la Delegación Municipal de la Agricultura, así como organismos no gubernamentales y agencias de cooperación.

Vigencia de la Estrategia.

La Estrategia de Capacitación de usufructuarios para las producciones agropecuarias es un documento de planificación de mediano alcance (5 años). Su vigencia está definida para el período 2012-2016.

¿Qué caracteriza a la Estrategia de Capacitación?

El elemento temporal (vigencia) determina la naturaleza del documento, existiendo una relación directa entre los plazos y la incertidumbre que rodea a las hipótesis, contexto, instituciones, paradigmas, disponibilidad de recursos, etc. que dan sustento y condicionan al instrumento de planificación.

La Estrategia define los objetivos y acciones a desarrollar para todos los individuos del sector agropecuario interesados en “gestionar conocimientos”. En este sentido, debe estar asociada a una política de desarrollo de recursos humanos (usufructuarios).

Con el fin de hacer operativos los objetivos y líneas de acción a largo plazo, la Estrategia de Capacitación será complementada por planes de acción de mediano plazo (5 años) que hagan operativa la estrategia y responder de manera eficiente las necesidades de capacitación de los diversos actores que participan en la gestión del proceso productivo.

La estrategia de capacitación sugerida se caracteriza por ser:

- **Global:** participan todos los actores del sector agropecuario.
- **Integral:** promueve el desarrollo de todos los aspectos de la persona y presenta una visión holística de la realidad.
- **Interdisciplinaria:** favorece el establecimiento de relaciones múltiples entre los contenidos de diferentes disciplinas para construir aprendizajes integrados.
- **Humanista y valorativa:** favorece la práctica y vivencia de valores, fomenta el aprecio de las personas y estimula comportamientos democráticos y ciudadanos.
- **Estandarizada:** plantea estándares de las competencias que son requeridas por el sector.
- **Flexible y diversificable:** Busca adecuarse a los modos y ritmos de aprendizaje de los individuos y organizaciones.
- **Adaptativa:** Contempla la aplicación de prácticas de monitoreo y evaluación que permitan adaptarla a su propia evolución y a la de su contexto.

En función del diagnóstico realizado y los fundamentos teóricos formulados, se precisaron la misión y visión de la estrategia de la siguiente manera:

Misión: proporcionar una estrategia que capacite a los usufructuarios en el manejo adecuado de las producciones agropecuarias y sus rendimientos de forma sostenible.

Visión: Los usufructuarios alcanzarán un alto nivel de preparación que les permita conducir el proceso agropecuario de manera sustentable y sostenible.

Objetivo general:

Capacitar a los usufructuarios en el manejo adecuado de las producciones agropecuarias y sus rendimientos de forma sostenible.

Objetivos específicos:

1. Lograr un apropiado manejo, uso y explotación de los suelos.
2. Alcanzar producciones agropecuarias con altos rendimientos de forma sostenible.
3. Fomentar una cultura de cuidado y protección al medio ambiente.
4. Promover una conciencia en los productores de compromiso con la Revolución, las formas productivas a que pertenecen y el pueblo.
5. Promover una cultura innovativa, de racionalidad y eficiencia.

¿Quiénes son los beneficiarios?

La estrategia de capacitación tiene como beneficiarios primarios a los usufructuarios y en segunda instancia alcanza a otros productores agropecuarios y campesinos.

¿Quién es responsable de su implementación?

La Delegación Municipal de la Agricultura y la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP).

¿Cómo se evaluará la estrategia?

La estrategia contará para su evaluación de dos formas: sistemática y final. En la primera la Delegación Municipal de la Agricultura identificará y monitoreará, como parte de un proceso continuo, las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que necesitan los usufructuarios a corto, mediano y largo plazo. En la medida de lo posible, y dependiendo de la disponibilidad de recursos financieros, la Delegación Municipal de la Agricultura procurará fomentar las capacidades de los usufructuarios para su progreso. En la segunda, se presentarán los resultados generales del impacto ocasionado en el desarrollo agropecuario al concluir los 5 años que se planificaron en la estrategia.

¿Cómo dar respuesta a los objetivos?

Teniendo en cuenta los objetivos trazados se diseñó un conjunto de acciones que dan respuesta a los mismos, con: fecha de cumplimiento, un responsable para ejecutar la acción y un tipo de actividad.

Plan de acción por objetivos.

1. Lograr un apropiado manejo, uso y explotación de los suelos.

Teniendo en cuenta que la erosión y salinización de los suelos en el municipio es uno de los problemas que más afectan la producción agropecuaria en el entorno del Municipio, el primer objetivo relaciona este tema. Con el fin de que los usufructuarios conozcan las propiedades, componentes minerales y orgánicos, aireación, capacidad de retención del agua, y otros aspectos de la estructura de los suelos.

Es necesario para la producción de buenas cosechas tener un dominio de las características apropiadas que le son inherentes a los suelos; algunas de ellas pueden ser creadas con un adecuado acondicionamiento; por lo que prevenir su alteración perjudicial y reconstruir los que ya han sido alterados con graves daños, es una de las metas alcanzar.

Para ello se proponen 3 acciones.

Plan de Acciones	Fecha					Tipo de actividad	Responsable
		2012	2013	2014	2015		
Uso, mejora y conservación de los suelos.	2/12			1/15		conferencia	Ing. Raúl Guetòn Agujón
Trabajo con aperos de labranza, regulación de los implementos.	4/12		2/14		2/16	Taller	Ing. Raúl Guetòn Agujón
Uso, explotación y manejo de la maquinaria agrícola.	5/12			3/12		conferencia	Dr. Rubicel Díaz Sarmiento

Objetivo No 2.

1. Alcanzar producciones agropecuarias con altos rendimientos de forma sostenible.

Alcanzar producciones con altos rendimientos de forma sostenible es tarea de primer orden para el país y especialmente del municipio Mayarí. Se necesita que los usufructuarios realicen la selección adecuada de variedades de plantas bien adaptadas a sus respectivos suelos y climatología, realizar una adecuada preparación del suelo, siembra, cultivo, protección, recogida y almacenamiento de sus cosechas. También deben ser capaces de controlar las malas hierbas, insectos y enfermedades, para obtener beneficios razonables, tratando de minimizar las aportaciones desde el exterior y regenerando los recursos interiores más rápidamente.

En este objetivo se planificaron 8 acciones encaminadas a lograr dicho propósito teniendo en cuenta las producciones que se muestran por parte de los usufructuarios en la base de datos Aplicación Informática (SICTA).

Producción de granos (Frijol, Arroz, Maíz)	9/12	12/13	3/14	10/15		Conferencia	Ing. Roberto Laforte Torres
Producción de viandas y frutales	6/12		2/14		10/16	conferencia	Ing. Wilfredo Sánchez Lao
Producción intensiva de Hortalizas	12/12	3/13	12/14	3/15	12/16	Feria	Ing. Marcos Rodríguez Zaldívar
Alimentación alternativa, higiene de los alimentos	10/12		3/14			conferencia	Dr. Tomás Pupo Rodríguez
Reproducción. Atención a reproductoras	3/12		4/14		5/16	Taller	Dr. Arnaldo Botello Rodríguez

Alimento animal	8/12	5/13	10/14	2/15	11/16	Taller	Dr Ramón Alexis Laborde Narajo
Producción de carnes	11/12	2/13	5/14	9/15	6/13	Feria	Med Vet. Reinier Ramírez González.
Cultura tecnológica en el cultivo del café.	5/12		5/14		5/16	Curso	Ing. Rolando Cantón Pérez

Objetivo No 3.

3. Fomentar una cultura de cuidado y protección al medio ambiente.

Hoy en día, con el rápido crecimiento de la población humana y el desarrollo tecnológico, se está produciendo un declive cada vez más acelerado en la calidad del medio ambiente y en su capacidad para sustentar la vida. La utilización indiscriminada de los productos químicos, la tala indiscriminada de los bosques, la degradación de los suelos y la quema de áreas extensas de cultivos, entre otros, por parte de los productores agropecuarios y específicamente de los usufructuarios en el municipio de Mayarí, inciden en la destrucción de la capa de ozono, por lo que debemos lograr un cambio en su actitud, dejándoles claro que el medio ambiente es finito.

Para ello se planificaron 7 acciones.

Aplicación de medios biológicos (Alternativos)	3/12		11/14	4/15		Talleres	Ing. Raquel Medina Aldana
Estrategia fitosanitaria en semilleros	4/12		9/14		4/16	Feria de semillas	Ing. Raquel Medina Aldana
Salud Animal	9/12		1/14		3/16	conferencia	Med Vet. Elmer Serrano Rodríguez
Rehabilitación, regulación de sombra.	10/12			5/15		Taller	Ing Antonio Guimará Salas
Manejo, uso y explotación de sistema de riego	6/12		4/14		7/16	Curso	Ing. Ana Gloria Guirola Hasty
Uso y conservación de fertilizantes	11/12		6/14		11/16	Conferencia	Lic. Néstor Paz Camilo
Manejo agro ecológico de plagas y enfermedades	7/12	4/13		7/15		Conferencia	Ing. Raquel Medina Aldana

Objetivo No 4.

4. Promover una conciencia en los productores de compromiso con la Revolución, las formas productivas a que pertenecen y el pueblo.

Hoy en día, la situación económica que se vive en el mundo, en nuestro país y el bloqueo del imperio yanqui, encarecen las importaciones necesarias para las producciones agropecuarias, por lo que la Revolución necesita que los usufructuarios tomen conciencia del compromiso que tienen con ella y lo que implica el desarrollo agropecuario para el economía del país.

En este objetivo se plantearon 4 acciones.

La finca como unidad básica de producción, reciclaje y sostenibilidad agrícola.	6/12		4/14			Conferencia	Ing. Resky Tello Céspedes
El seguro estatal como aliado del productor	2/12			5/15		Conferencia	Lic. Martha Chacón Magaña
Comercialización de las producciones agropecuarias		1/13		6/15	9/16	Taller	Dr. Rubicel Díaz Sarmiento
La crianza de animales de forma intensiva	8/12	6/13		11/15		Taller	Med Vet. Arsenio Morales Magaña
Administración contable	3/12		9/15		1/16	Curso	MSc Ricardo Vinardell

Objetivo No 5.

5. Promover una cultura innovativa, de racionalidad y eficiencia.

En los últimos años los logros tecnológicos en la producción agropecuaria se han incrementado a un ritmo mayor que en periodos anteriores, donde la ciencia proporciona las ideas para las innovaciones tecnológicas. Sin embargo, los usufructuarios, por falta de conocimiento, no siempre las tienen en cuenta para buscar alternativas más convencionales de racionalidad y eficiencia, donde se promueva una cultura innovativa por parte de los productores, que les permita alcanzar resultados con mayor calidad y cantidad, preservando los suelos.

Se trazaron 5 acciones que dan respuesta al objetivo No 5 teniendo en cuenta los productores insignes que según los datos aportados por la Aplicación Informática (SICTA).

Producción, mejoramiento y conservación de semillas.	2/12	2/13	2/14	2/15	2/16	Taller	Lic. Yamilet López Viera
--	------	------	------	------	------	--------	--------------------------

Conformación de viveros.							
Alimentación alternativa.	5/12	7/13	8/14	4/15	10/16	Feria	Dr. Esmeraldo Azahares Aguilera
Técnicas de injerto	4/12	5/13	4/14	5/15		Taller	Ing. Baudelia Quiala Chacòn
La producción de abonos orgánicos	9/12	8/13		8/15		Taller	Ing. Ramón Quiroga
La genética en la producción agropecuaria	10/12			6/15		Conferencia	Med Vet. Heriberto López Tamayo

CONCLUSIONES

La falta de conocimientos por parte de los usufructuarios en el desarrollo de las producciones agropecuarias, afecta el cumplimiento de los planes, por la baja productividad, poca variedad de las producciones y su calidad, debido fundamentalmente, a que realizaban otras funciones no relacionadas con las mismas.

La metodología propuesta por el Centro Universitario Municipal para la capacitación de los usufructuarios del municipio de Mayarí responde a sus necesidades, además de la importancia estratégica que tiene la capacitación en función de la calidad, la innovación e investigación permanente, lo cual demostró la necesidad de vincular la agricultura a las redes de desarrollo local, para favorecer la gestión de la información, el intercambio de tecnología y la adquisición de novedosos conocimientos con la introducción de nuevas formas de producción, variedades con mayor productividad y resistencia a plagas, la utilización de bioinsecticidas, biofertilizantes y otros recursos que protejan la capa de ozono y eviten la desertificación de los suelos. Canalizar conocimientos y tecnologías, que permitan atender las demandas de capacitación, diversificación de cultivos, propuestas de proyectos para nuevas inversiones u otros menesteres de las diferentes formas de producción agrícolas, estatales o privadas, es una oportunidad que brinda el Centro Universitario a los productores.

Los resultados alcanzados superaron las expectativas, con la primera propuesta se logró la capacitación de 1500 productores en 50 temas relacionados con: economía, medicina veterinaria, riego y drenaje, sanidad vegetal, suelos, producción vegetal, porcino, producción de granos y arroz, se consiguió la identificación de 10 productores líderes (dos en el reino animal y 8 en el vegetal) solo en un consejo popular, ellos asumieron la transferencia tecnológica desde la UEICA – H para incrementar sus rendimientos productivos, a la vez que irradian su ejemplo a otros productores, se observa diversidad en cultivos, implementación de técnicas novedosas y un incremento de las producciones agropecuarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Morales, Jorge Everardo (2010) El diagnóstico de necesidades de capacitación. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/index.html[Fecha Acceso: 6 de febrero 2012]
- Carballo Ramos, Laura (2009). Estrategia de Capacitación para la Formación de entrenadores Agroecológicos en las entidades del MINAGRI. <http://www.monografias.com/trabajos77/estrategia-capacitacion-entrenadores-agroecologicos/estrategia-capacitacion-entrenadores-agroecologicos.shtml> en [Fecha Acceso: 11 de marzo 2012]
- Decreto-Ley No.259/08. Habana. Cuba
- Estrategia de capacitación. http://www.ecured.cu/index.php/Estrategia_de_capacitacion [Fecha Acceso: 11 de marzo 2012]
- Estrategia de Capacitación: Observando el Impacto en la Empresa. http://www.asimetcapacitacion.cl/capacitacion_impacto.htm [Fecha Acceso: 11 de marzo 2012]
- Fletcher, S (2000). Diseño de Capacitación basada en competencias laborales. Panorama Editorial. México D. F., http://www.ecured.cu/index.php?title=%E2%80%9C sistemas_de_aprendizajes%E2%80%9D&action=edit&redlink=1 [Fecha Acceso: 11 de marzo 2012]
- Resolución No.29/2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. <http://www.ecured.cu/index.php/Cuba> [Fecha Acceso: 5 de enero 2012]
- Posada, Marcelo y Vaca Carlos (2001). Diagnóstico sobre Necesidades de Capacitación en el Sector Rural Capacitación en el Sector Rural. Buenos aires. revista FUSAT. Pág. 69-79.
- Suárez de Fleitas, Gustavo (2005). Estrategia de Capacitación del sistema de Áreas Naturales Protegidas del Perú. Proyecto FANPE - Fortalecimiento de las Áreas Naturales Protegidas por el Estado. Ministerio de Agricultura.