

28

Fecha de presentación: marzo, 2023

Fecha de aceptación: mayo, 2023

Fecha de publicación: julio, 2023

TENDENCIAS

SOBRE CAPACITACIÓN: UNA VISIÓN A LA CAPACITACIÓN AGRÍCOLA DESDE LATINOAMERICA

TRAINING TRENDS: A VIEW TO AGRICULTURAL TRAINING FROM LATIN AMERICA

Juan Carlos Valencia Benítez¹

E-mail: jcvalenciab21@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3910-3288>

Osmany Alfredo Carmenates Barrios²

E-mail: osmanyb1974@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9242-2419>

¹Director Académico de la Clínica de Comunicación. Ecuador.

²Universidad de Cienfuegos, Cuba.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Valencia Benítez, J. C. & Carmenates Barrios, O. A. (2023). Tendencias sobre capacitación: una visión a la capacitación agrícola desde Latinoamérica. *Universidad y Sociedad*, 15(4), 274-284.

RESUMEN

En la actualidad está considerado un gran poder tener acceso al conocimiento. La formación puede marcar la diferencia entre personas, zonas geográficas e incluso países. Por ello, resultan clave todos los esfuerzos realizados para tener el acceso a la capacitación constante. Las nuevas tecnologías de las informáticas y las comunicaciones, en su constante y hasta asombroso desarrollo llegan a ser una vía de acceso que abarata los costos y masifica los conocimientos. Las instituciones de educación superior y demás ente capaces de generar nuevos conocimientos pueden llegar a lugares apartados y densamente menos poblados para entregar nuevos saberes. Tanto es así, que las zonas rurales donde la falta de conocimientos puede llegar a ser motivo de bajos niveles de producción, economías mono productivas y de emigración de jóvenes ante la falta de oportunidades; pueden revertir la situación a través de emprendimientos basados en conocimiento actualizado. De aquí que el presente artículo se proponga colocar ante la comunidad científica elementos y tendencias fundamentales de la capacitación en general, empleada para los distintos ámbitos y específicamente la importancia para los actores rurales donde pueden ser agentes de cambio en las zonas donde viven.

Palabras clave: Estrategias de capacitación, desarrollo de zonas rurales, capacitación, transferencia de conocimientos.

ABSTRACT

At present it is considered a great power to have access to knowledge. Training can make a difference between people, geographical areas and even countries. Therefore, all the efforts made to have access to constant training are key. The new information technologies and communications, in their constant and even astonishing development, become an access route that lowers costs and spreads knowledge. Higher education institutions and other entities capable of generating new knowledge can reach remote and less densely populated places to deliver new knowledge. So much so, that rural areas where the lack of knowledge can become the reason for low levels of production, mono-productive economies and emigration of young people due to the lack of opportunities; they can reverse the situation through undertakings based on updated knowledge. Hence, this article proposes to place before the scientific community elements and fundamental trends of training in general, used for different areas and specifically the importance for rural actors where they can be agents of change in the areas where they live.

Keywords: Training strategies, development of rural areas, training, and knowledge transfer.

INTRODUCCIÓN

Entre los mayores retos para la humanidad durante el presente siglo, está el aumento de la densidad poblacional y la urbanización, la seguridad alimentaria, la satisfacción de las necesidades básicas de salud y educación, seguido de ello la superación o capacitación. Esto último comprendido como un elemento fundamental para erradicar la pobreza. Pero para alcanzar estos retos se requiere información, conocimiento y un proceso participativo de cambio social, en general capacitar a las personas.

Internacionalmente la capacitación se aprecia como la preparación de la persona para un cargo o función, en tanto que el propósito de la educación es preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo. De aquí que, se considera que la educación es toda influencia que el ser humano recibe del ambiente social durante toda su existencia, para adaptarse a las normas y los valores sociales vigentes y aceptados. El hombre de forma general recibe las influencias, las asimila de acuerdo con sus inclinaciones y predisposiciones y enriquece o modifica su comportamiento dentro de sus propios principios personales, para luego tener la posibilidad de generar capacitación como fruto de un proceso de madures y de enseñanza aprendizaje.

Específicamente la capacitación agraria es una modalidad educativa que se desarrolla en espacios y tiempos distintos entre sus participantes y requiere de un fuerte apoyo de recursos educativos y tecnologías que estimulen la autogestión del conocimiento, la organización y nuevos estilos innovadores de actuación de los centros de capacitación responsables de su formación. En varios escenarios está considerada clave como eslabón que puede transformar las regiones agrícolas desde una visión económica y cultural.

Las razones para proporcionar capacitación pueden ser muchas. Dadas por la necesidad de dominar o estar actualizados en los conocimientos, los conceptos han trascendido hasta considerar el conocimiento como una fuente de poder. Las organizaciones de todo tipo necesitan dominar y actualizar sus conocimientos, implica crecimiento, sostenibilidad financiera y bienestar social. Sobre esta base se plantea la necesidad de preparar a las nuevas generaciones rurales en el acceso a la formación y el conocimiento. Ello hace posible el sostenimiento de la actividad y las zonas agrícolas, evitando el empobrecimiento y la migración de estos lugares.

Dentro de la agricultura, la capacitación se convierte en un modelo de gestión centrado en el conocimiento empírico, las vivencias personales, capaz de decidir en base a una experiencia previa propia o compartida, convirtiéndola en

la capacidad para tomar la decisión más adecuada. Se centra en el aprendizaje de las personas, en su desarrollo y en la integración del conocimiento para garantizar el cumplimiento de distintos retos y misiones. Se percibe que los actuales avances tecnológicos hacen posible un incremento de las vías de acceso, por parte de los jóvenes e interesados, al conocimiento actualizado y en tiempo real. De aquí que, el presente trabajo busque colocar frente al público interesado tendencias actuales de los procesos de capacitación que sirvan como base para estudios adaptados como traje a la medida en cada zona rural o no, que sea de interés.

DESARROLLO

La capacitación y su orientación como herramienta estratégica en las organizaciones

La capacitación es una actividad educativa como cualquier otra, en el sentido su intencionalidad; con el propósito de lograr cierto aprendizaje mediante un programa de enseñanza. No obstante, posee algunas particularidades que la hacen diferente, por lo cual necesita ser estudiada y analizada de una manera específica. Comprendiéndose el proceso de capacitación como un conjunto de actividades de enseñanza programadas y con cierto grado de formalización. Tiene lugar en las empresas u asociaciones con el fin de perfeccionar el desempeño de los recursos humanos que trabajan en ellas; que se han escogido, o que tienen la aspiración de ocupar un puesto en ellas.

Para el año 1994 (Louart, 1994), se hace énfasis en comprender la capacitación como un proceso de capacitación, como un sistema de formación necesariamente complejo. Donde se tiene que conciliar objetivos generales, necesidades propias de cada departamento y demandas individuales. Louart propone que en toda organización el personal debe ser capacitado de acuerdo con sus necesidades, y que para tal fin se debe tener claro cuáles son los objetivos organizacionales. Estos permiten responder a los contenidos que han de tener los programas de capacitación. Este aspecto no contempla personas o grupos de personas que no pertenecen directamente a una empresa y que trabajan de forma independiente.

También Vicencio-López, (1997) ratifica la necesidad de estructurar la capacitación como un proceso más de enseñanza aprendizaje encaminado a modificar conductas, comportamientos y añade el término: aumentar destrezas. Este autor aprecia la necesidad que puedan tener trabajadores que están activos en el proceso productivo, no deja la capacitación solo para quienes comienzan. Por tanto, la capacitación puede adoptar diferentes formas, pudiéndose desarrollar en un salón de clases o no, o ser

llevada a cabo en el propio puesto de trabajo, o fuera del mismo (Gore, 2000). El término capacitación abarca procesos que apuntan a analizar, discutir y reflexionar. Por tanto, tiene un significado más profundo que al ser utilizado para describir el aprendizaje logrado a través de la repetición mecánica de tareas o movimientos. Contiene una fuerte relación con lo profesional y se asocia al trabajo, al vincularse con un rol o un conjunto de habilidades; siempre implica implícitamente un entorno de aplicación medianamente conocido (Gore, 2000).

Por su parte, Ivancevich, (2004), plantea que la capacitación es un proceso donde se pretende que el capacitado adquiera información y habilidades, además de conocimientos sobre la organización y sus metas. Además, la capacitación y el desarrollo están ideados para ayudar a que cada persona haga aportaciones positivas en la forma de un buen desempeño. El citado autor introduce la posibilidad que durante el proceso de enseñanza también el alumno pueda aportar desde sus experiencias. Un año después, Mondy & Noe, (2005) señalan que resulta en una función importante de la administración de recursos humanos. Que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño. Afirman, además, que la capacitación es el centro de un esfuerzo sistemático diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional. Estos autores otorgan responsabilidad a la dirección de la empresa.

Por su parte Aguilar & Siliceo, (2009) plantea que para lograr el objetivo general de una empresa, es necesario la función de capacitación. Pues favorece la colaboración aportando a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado; para que desempeñe bien sus funciones habiendo previamente descubierto las necesidades reales de la empresa. Por su parte Chiavenato, (2009) señala que, la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de los recursos humanos.

Reafirma Pérez y Delgadillo, (2011) que la capacitación es un proceso educativo donde se transmiten conocimientos y habilidades, pero paralelamente introducen el término de metas preestablecidas, al mencionar que: este proceso educativo se percibe como la transmisión de conocimientos orientados a metas; con acciones continuas y planificadas de preparación, ejecución y evaluación. Alles (2012), lo aprecia como un proceso más estructurado al comprenderlo como aquellas actividades

estructuradas, generalmente bajo la forma de un curso, que en la actualidad puede realizarse bajo la modalidad presencial o virtual, con fechas y horarios conocidos objetivos predeterminados. Por lo tanto, debe ser una transmisión de conocimientos y habilidades organizada, planificada y evaluable. Este autor introduce un cambio de escenario con respecto a las nuevas formas de enseñanza y el aprovechamiento de las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías.

También Dessler et al., (2015) manifiesta que: “la capacitación, significa dar a los empleados nuevos o antiguos las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo, tal como mostrar a un nuevo representante comercial la forma de vender el producto de su empresa”. Por su parte Chiavenato & Sapiro (2017), se pronuncian al respecto con términos algo más maduros al referirse que la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del él las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias.

En coincidencia a lo anterior Quevedo-Camacho, (2021) plantea que la capacitación es un proceso de enseñanza aprendizaje destinado a lograr en los participantes conocimientos, valores, habilidades y destrezas dirigidas a mejorar su desempeño laboral en eventos de corta duración. Otro de los autores que plantea una definición de capacitación es Parra & Rodríguez, (2016) quien la percibe como una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar al recurso humano a los procesos productivos mediante la transmisión de conocimientos para el desarrollo de actitudes y habilidades para mejorar el desempeño de los trabajadores, saber cómo hacer.

La capacitación constituye una actividad permanente, sistemática y planificada que se basa en necesidades reales y perspectivas de una entidad, grupos o personas y está orientada a favorecer un cambio en lo que respecta a conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el sujeto, lo que posibilita un desarrollo integral y mejor efectividad en el desempeño de su labor Aguilar & Siliceo (2006). La capacitación comprende ahora todas las actividades que van, desde la adquisición de una sencilla habilidad motriz, hasta el desarrollo de un conocimiento técnico complejo, la dotación de actitudes administrativas muy elaboradas, y la evolución de actitudes referentes a problemas sociales complicados y discutibles (Sagardoy et al., 2021).

Tomando de las fuentes antes analizadas se aprecia que, la capacitación aparece conceptualizada como: Proceso permanente y sistemático, planificado y orientado a brindar conocimientos que se reviertan en capacidades, habilidades del individuo que responda a los intereses individuales y a los objetivos propuestos, así como al hombre que se siente realizado. Es el proceso que permite la formación y el perfeccionamiento teórico práctico de los recursos posibilitando el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes en aras de aprovechar al máximo las potencialidades del personal en proceso de cambio, esta posición es más amplia pues no se limita solo a las empresas, sino que tiene al individuo como centro del proceso. A la capacitación se le ha considerado como un complemento del sistema educativo nacional, ya que forma parte del proceso, no solo de desarrollo de personal, sino del crecimiento de la organización donde individuo trabaja. He aquí donde las universidades tienen un rol necesario.

Los autores anteriores coinciden en que la capacitación contribuye a la preparación del hombre en su quehacer laboral, en su medio, dotarlo de conocimientos, de actitudes y habilidades, intercambio de experiencias, competencias. La capacitación se ve como una necesidad para las distintas empresas, no así para grupos de personas aislados que forman parte de la cadena productiva y no están asociados a una empresa, por otra parte, no se plantean esquemas, estrategias o modelos en sectores específicos tales como el agrícola y su desarrollo agrario que contemplen estas personas o actores los cuales presentan una cultura tradicional en la producción y no están previstos en las formas de capacitación de las empresas.

Realmente con el de cursar de los años y la evolución del concepto, se aprecia cómo se perfecciona la capacitación como un proceso de enseñanza-aprendizaje. Donde no es necesario el empleo rígido de un aula, puede darse lugar en el objeto práctico. Tampoco está reservados para novatos, quien lleva años ejerciendo puede asimilar nuevas prácticas y tecnologías, incluso puede recibirse a distancia a raves de las plataformas on line. Pero en todo ello resulta fundamental que las universidades y centros de investigación tomen partido y asuman responsabilidades. Fundamentalmente en sectores un tanto más rezagados como puede ser el agrícola.

¿Por qué es necesaria e importante la capacitación?

Debido al proceso de crisis económica por el cual atraviesa el mundo actualmente en la segunda década del siglo XXI, así como por la creciente competitividad de productos y servicios en diversas áreas del quehacer humano; es importante recalcar la importancia de evaluar la

necesidad de contar con un personal preparado para enfrentar estas demandas. Dentro del entorno empresarial o de medianas asociaciones hay un aspecto que puede ayudar a garantizar la satisfacción de esas demandas. Ese aspecto es la capacitación, exigencias del mundo globalizado actual, ha hecho que las personas dentro de las organizaciones deban poseer diversas habilidades, las cuales les permitan desarrollar variadas actividades y adaptarse a distintas necesidades que el mismo entorno laboral y organizacional les exija. Entre ellas todos los procesos inherentes al aprendizaje y la enseñanza, los que permiten contar con personal mejor y constantemente preparado.

La capacitación es necesaria y útil para ayudar a las personas a mejorar su desempeño y adquirir nuevos conocimientos (Mejía et al., 2020). Con las capacitaciones se pretende desarrollar competencias, entendiéndose como la combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes, actitudes y la disposición para aprender más allá del saber común. Competencias de comunicación, planeación, administración, trabajo en equipo y acción estratégica facilitan la participación en procesos globalizados y manejo del personal. La capacitación tiene una importancia significativa en la gestión administrativa del personal administrativo y trabajadores, este efecto se mide en relación a los conocimientos que el personal administrativo y trabajadores adquieren en la medida que demandan capacitación y asisten a los cursos que se imparten. La inadecuada capacitación al personal administrativo y trabajadores de los colaboradores de las distintas dependencias y trabajadores de cualquier centro o forma de trabajo, al estar desorientados y con conocimientos de sus actividades desactualizadas, determinan la aparición aspectos perjudiciales al clima laboral (conflictos interpersonales, estrés, improductividad) que juegan un papel negativo al momento del normal desarrollo de sus actividades tanto genéricas como específicas.

El desconocimiento de las actividades a realizarse en el puesto de trabajo es producto de una deficiente capacitación e ineficiente inducción al puesto de trabajo por parte del personal calificado y encargado de dicha actividad. Para que las empresas puedan aspirar a tener una alta competitividad y un desempeño eficiente que las lleve a la excelencia, deben atenderse las necesidades de desarrollo del elemento más importante: el personal.

Por tanto, la capacitación es un factor estratégico para que las empresas puedan ser competitivas, de aquí que es necesario capacitar constantemente a los colaboradores de confianza y a todos los empleados. Es conveniente que sean diseñados y puestos en marcha programas de capacitación basados en una investigación de

las necesidades de cada individuo, de la empresa y del mercado. La determinación de las necesidades de capacitación permite conocer los requerimientos del personal (Auer et al., 2020), esto es de gran utilidad para establecer los objetivos y las acciones del plan de capacitación.

Un buen plan o estrategia de capacitación debe contemplar los conocimientos, las habilidades y las actitudes que una persona debe adquirir, reafirmar y actualizar para desempeñar con mayor eficiencia y eficacia sus funciones. Es conveniente capacitar al personal que ya labora en la empresa para que pueda ser ascendido a puestos de mejor nivel e, inclusive, para moverlos de un área operativa a una administrativa. Además, sirve para que el personal se desarrolle y se forme en puestos ejecutivos medios a través de un proceso paulatino de aprendizaje que permita la comprensión de las actividades propias de un puesto mejor. La adaptación al nuevo puesto tiene que ser progresiva para que la persona conozca todas sus responsabilidades y pueda manejar bien la autoridad que le confiere el puesto.

Cuando el personal de la empresa logra ocupar mejores puestos y la gente está consciente de que hay posibilidades de crecer dentro de la organización, el esfuerzo que se realiza es mayor, el grupo se identifica y la empresa se fortalece. Una buena preparación es garantía de progreso económico y social, entre más y mejor capacitado está un individuo, más produce y más recibe. Incluso una buena capacitación funciona como agente para minimizar la resistencia al cambio que puede percibirse cuando nuevas metas y objetivos son propuestos por la alta dirección.

La capacitación agrícola desde los diferentes contextos

La expansión y complejidad del proceso de capacitación laboral para empresas observado en las últimas décadas debe comprenderse como un fenómeno construido a lo largo del tiempo y al compás de profundas transformaciones económico social (Rodríguez-Espinosa et al., 2020). Surge como consecuencia de demandas del mundo del trabajo y se convierte en un campo relativamente independiente; con una lógica propia, intereses particulares, actores relevantes con poder de decisión, contacto con el campo educativo y un marco dado por las regulaciones sociales y económicas del contexto en que se desarrolla.

Este proceso podría ser reconstruido desde cada gran región del mundo, incluyendo a Latinoamérica. Sin embargo, en este último caso se trataría de una reconstrucción histórica que escaparía a la realidad del modelo de desarrollo con el cual la capacitación laboral empresarial ha estado asociada y donde muchos países han intentado

reproducir en correspondencia a lo iniciado en Europa y potenciado por los Estados Unidos y, desde hace unas décadas, por países del Sudeste Asiático. Ello obliga a una búsqueda en fuentes externas, lo que conduce a ubicar los orígenes de la capacitación en los maestros de la filosofía clásica (en Aristóteles ya hay referencias a la técnica) y de la filosofía y la pedagogía modernas (fundamentalmente del siglo XVIII). Desde mediados del siglo XX integra, en alguna medida, el vasto movimiento conocido como educación de adultos, educación no formal, andragogía, aprendizaje continuo o educación continua. Las diversas denominaciones que dependen de tradiciones teóricas y de las prácticas nacionales en esta área constituyen un signo de los múltiples enfoques posibles, los que determinan, a su vez, que se pueda plantear la historia de la capacitación desde diversas perspectivas.

En consecuencia, la problemática de la relación entre formación y trabajo será evaluada con prioridad desde el enfoque de las organizaciones ligadas directamente con la producción agrícola. La agricultura, fundamentalmente aquella que no forma parte de grandes consorcios o empresas; fundamentalmente la familiar, pero que resulta un eslabón económico relevante en países subdesarrollados, muchas veces carece de planes de capacitación. Analizar esa problemática implica describir prácticas de formación que precedieron a las reflexiones sistemáticas que intentaron comprenderlas y justificarlas; antecedieron largamente al desarrollo de un campo en expansión desde mediados del siglo XX. Pero trae consigo un atraso e ineficientes indicadores de eficacia, que se traducen en mono producción y bajos rendimientos que conllevan al empobrecimiento de la región.

Un sistema de capacitación eficiente permite al personal para el cual se desarrolla, desempeñar sus actividades con el nivel de eficiencia requerido por sus puestos de trabajo, lo que contribuye a su autorrealización y al logro de los objetivos organizacionales (Escudero et al., 2015). Cuando en el nivel empresarial se tiene claro cuáles son los objetivos organizacionales es muy fácil adaptarse a las exigencias del mercado y a los nuevos desafíos que demanda. Por otro lado, las capacitaciones proponen tener personal más humanizado, con alto potencial de trabajo en equipo y apto para tomar decisiones en el momento oportuno. Sin embargo, no existe un sistema o estrategia que contemple la capacitación de personas o grupos de personas (campesinos, actores comunitarios) aislados que no son representados por una institución, por una empresa.

En el mundo globalizado de los negocios las empresas altamente competitivas son aquellas que tienen a su personal altamente motivado, y hay muchas razones para

mantenerlo así. Entre ellas se encuentra el grado de conocimiento y capacitación que este personal tenga, y la empresa debe tener apertura para capacitarlo. Ante este escenario resulta clave preguntar, ¿qué será de un actor comunitario o campesino independiente?, ¿qué papel juega en la producción y comercialización de sus productos? ¿Cómo insertarlo en un mercado competente? Estas y otras interrogantes son necesarias para entender las necesidades de superación que presentan estas personas o grupos de personas que no están subordinadas a empresas o instituciones públicas.

Las premisas globales de las que parten los sistemas de formación y capacitación profesional, giran en torno a varias consideraciones, según Martínez, (2019) se tienen las siguientes:

- » La formación y la enseñanza profesional deben ser objetivos prioritarios para aumentar la competitividad de un país y mantener esos mismos niveles en el plano internacional.
- » Las calificaciones profesionales son cada vez más decisivas para determinar la empleabilidad de un individuo.
- » La existencia de una población activa bien formada genera más y mejores posibilidades para desarrollar sectores tecnológicamente adelantados y con mayor añadido.

De acuerdo con el planteamiento de los autores antes mencionados se puede resumir que la capacitación presenta beneficios para el personal a capacitar en cuanto a:

- » Ayuda al capacitado para la toma de decisiones y la solución de problemas.
- » Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- » Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- » Forja líder y mejora las aptitudes comunicativas.
- » Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- » Permite el logro de metas individuales.
- » Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- » Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

Para que las capacitaciones tengan el efecto deseado dentro del grupo es necesaria una comunicación efectiva. Para que los conocimientos que se intentan transmitir lleguen de una manera clara y sean de provecho para los que se capacitan hay que conocer y aplicar los principios de diálogo con las comunidades rurales. Según Geifus, (2002) las herramientas participativas

están fundamentadas en el diálogo que debe representar un principio fundamental: todos los participantes deben ser considerados como fuente de información y decisión para analizar los problemas y contribuir a soluciones a través de acciones de desarrollo. Todo el mundo, rico o pobre, con o sin educación formal, con o sin poder, debe merecer el mismo respeto y tener la misma posibilidad de expresar sus opiniones.

En América Latina el desarrollo agrario se caracteriza por la manera desigual para el interior de los países que integran la región. Hay ciertos territorios dentro de cada nación donde el desarrollo agrario se ha logrado traducir en crecimiento económico, reducción de la pobreza y mejoras en la distribución del ingreso. Sin embargo, en otros no se ha materializado, evidenciando, de una parte, la existencia de una marcada desigualdad social y de otra, la factibilidad de lograr el desarrollo de las áreas rurales (Berdegué et al., 2011).

Los mayores problemas en los países latinoamericanos son: la pobreza y la migración. Esta última ocurre desde zonas rurales hacia las grandes ciudades Quito, Guayaquil o Cuenca en el caso del Ecuador, también hacia otros países más desarrollados como: Estados Unidos, España, Italia y otros países europeos en busca de mejores oportunidades de trabajo. La migración ha generado problemas sociales, económicos, destrucción del grupo familiar, explotación laboral, tráfico de personas y abandono de las zonas agrícolas; problemas que se deben muchas veces a la escasa preparación técnica y la falta de recursos económicos. En Ecuador el 12.9% de las tierras fértiles no están produciendo (Mikeleiz 2006) y alrededor de cuatro millones de ecuatorianos han migrado a Estados Unidos y Europa (Valencia-Navas, 2017), lo que ha ocasionado que grandes extensiones de tierra fértil estén abandonadas.

En este sentido, Benavides (2021) plantea la necesidad de crear programa de capacitación técnica agrícola para jóvenes rurales en la provincia de Orellana cantón Joya de los Sachas, Ecuador. Este planeamiento se realiza porque existe una alta deserción escolar debido a la falta de apoyo en la educación a nivel familiar y estatal, pero no plantea en sí la esencia de la capacitación en qué aspectos esenciales debe estar dirigido, para alcanzar una serie de conocimientos y destrezas básicas administrativas enfocadas a la agricultura familiar, nacional y en agronegocios.

La actividad agrícola también se puede analizar y medir tomando como referencia los tres principios de la producción: maximizar la producción y minimizar los costos, la máxima eficacia económica y la máxima ganancia,

recurriendo a indicadores que midan la productividad, la rentabilidad y la eficiencia entre otros

Es indudable que el sector agrícola enfrenta un panorama complejo pues además de cubrir la condición de la autosuficiencia alimentaria con márgenes atractivos de rentabilidad, productividad y eficiencia, deben afrontar los retos de un mundo globalizado y libre comercio que obliga aún más a las organizaciones agrícolas para reinventarse en un nuevo tipo de agricultura-social-ecológica-tecnológica, agregando de una manera más intensa y dinámica el factor tecnológico y el factor conocimiento a los tradicionales factores productivos tierra, trabajo y capital. Se podría asumir que el sector agrícola requiere urgentemente de cambios sustanciales para revertir su estado actual.

Los trabajos de investigación en desarrollo rural y agrario son numerosos en Latinoamérica. Estos estudios se centran en aspectos ecológicos y agronómicos, y por la escala de análisis dejan fuera de la investigación otros procesos sociales, económicos y culturales que se desarrollan alrededor de la finca y que se expresan con mayor claridad, como características emergentes y en escalas territoriales superiores de análisis. Pero no se tienen en cuenta las necesidades existenciales de las personas o grupos de personas para llevar a cabo un sistema de capacitación que provea de conocimientos a estos. De aquí la importancia de dotar al personal dedicado a la agricultura de conocimientos y herramientas claves para desarrollar o emprender proyectos sostenibles en sus tierras, convirtiéndolas en zonas productivas y atractivas socialmente.

Métodos y técnicas de capacitación más empleados.

En dependencia de la etapa en donde se vaya a desarrollar la capacitación, sea en la organización, implementación o ejecución así será las diferentes técnicas y procesos de enseñanza. Entre estos se debe tener en cuenta:

- » Si se realizará adentro o por fuera del puesto de trabajo.
- » Si será presencial o no.
- » Si se realizará de manera individual o colectiva.

En general se tienen los siguientes métodos de capacitación:

Capacitación en el trabajo: esta capacitación siempre se da dentro del área del trabajo puesto que se utilizan los materiales con los cuales se está laborando en el momento y el objetivo de esta es enseñar contenidos prácticos en su mayoría.

Capacitación fuera del trabajo: estas se realizan en lugares especializados con un programa estructurado y de forma sistemática. Este tipo de capacitación es especialmente usado cuando se requiere una enseñanza-aprendizaje y se hace de manera grupal.

Capacitación presencial: Este es el proceso en donde el especialista siempre estará cara a cara con los individuos brindando su apoyo y motivación.

Capacitación no presencial: Esta capacitación como su nombre lo indica no requiere de un personal especializado al lado de ellos siempre, esta es una técnica de más autocontrol y responsabilidad por parte de cada una de las personas puesto que solo de ellos depende una buena y excelente capacitación y claridad.

Aprendizaje pasivo: El método pasivo es aplicable cuando se trata de enseñar conceptos que pueden ser definidos en forma precisa o destrezas que siguen una rutina específica, sin lugar a interpretaciones equívocas, de manera que el participante solo necesita escuchar, observar, practicar, leer y memorizar.

Aprendizaje activo: El participante piensa y actúa para descubrir el conocimiento, el papel del instructor y los medios didácticos consiste en facilitar, guiar y estimular el aprendizaje que en este caso tiene como protagonista al participante.

Capacitación grupal: Se refiere a la modalidad en la cual la participación y la enseñanza van de la mano y complementándose entre sí.

Capacitación individual: Es la capacitación que se adapta a las características individuales de cada participante, considerando sus potencialidades y limitaciones en cuanto a conocimientos, exige una atención personalizada del instructor. La experiencia demuestra que la eficacia de la capacitación individualizada puede aumentar considerablemente cuando es complementada con elementos de aprendizaje activo.

Las técnicas de capacitación son las formas concretas de aplicar la metodología escogida para brindar una información más clara y concisa. Se debe tener en cuenta a la hora de dárselas una técnica de estas en el lugar en el cual se realizará, los medios didácticos apropiados, el contenido bien estructurado y el papel del instructor y los participantes.

Aprendizaje en acción: Es una técnica de capacitación de nivel gerencial que consiste en hacer trabajar a los participantes en el análisis y la solución de problemas reales de otros departamentos o unidades de la empresa. La limitación está en que no existe una adaptación para

personas o grupos de personas que no están asociados directamente a una empresa pero que sí son parte de la cadena productiva de una determinada región o país.

Asesoría y remplazo: Esta técnica se usa para preparar personal de reemplazo, especialmente a nivel de la gerencia. La persona que va a ser reemplazada entrena y asesora a su reemplazante. La eficacia de esta técnica depende de la capacidad del ejecutivo como instructor y asesor, y de la calidad de su relación con su reemplazante. Esta técnica es más acertada ya que se basa en el hacer. La técnica será aplicada en una empresa lo que limita su extensión.

Aula expositiva: Esta técnica es basada en el aprendizaje pasivo donde solo se resuelven dudas y no hay participación alguna de los capacitados.

Capacitación a distancia: Incluye diversas técnicas de capacitación donde no hay una interacción directa entre los participantes y el instructor, sino a través de canales de comunicación a distancia como el correo, la radio, la televisión e Internet. Esta técnica limita la contextualización, es por ello que para los actores comunitarios o personas que presentan una agricultura familiar se hace necesario tener en cuenta el contexto, vivir de las experiencias y buscar nuevas en él.

Comisiones: consta de reunir un numeroso grupo de personas y subdividirlos con el fin de estudiar analizar y discutir un tema en específico donde se busque la solución o mejora de este, la mayoría de las veces los temas a tratar es de un grado de complejidad más alto. Una variante es la técnica Phillips 66 donde los grupos discuten brevemente (hasta 10 minutos) en torno a una pregunta específica planteada por el especialista, luego sus respuestas son sometidas a la discusión general. Todo el proceso no demora más de un par de horas.

Para la capacitación hay que tener aspectos específicos que no pueden dejarse por alto, ver Figura 1.

Etapas de la capacitación a los actores comunitarios en la gestión agrícola. Distintas formas de capacitación (Dessler, 2015).

La capacitación debe iniciar después de la inducción a la organización y se cuenta con cinco etapas:

- Analizar las necesidades de capacitación para los actores comunitarios.
- Diseñar programa general de capacitación para los actores comunitarios.
- Desarrollar el curso (crear y ordenar los materiales de la capacitación).

- Implementar el programa para capacitar al grupo de actores comunitarios, utilizando la capacitación en el puesto o en línea.
- Evaluar la eficacia del curso.
- En la etapa de análisis de las necesidades de capacitación, es importante considerar: o Análisis de las necesidades estratégicas de capacitación, como pueden ser: crear nuevas líneas de negocio, expandirse, desarrollo del personal o cubrir nuevos puestos.
- Análisis de las necesidades actuales de capacitación. La mayoría de las actividades de capacitación tienen el objetivo de mejorar el desempeño actual y de manera específica capacitar a los empleados nuevos y a los trabajadores que muestran un desempeño deficiente.
- Administración del talento, se sugiere utilizar el mismo conjunto de competencias laborales de reclutamiento, selección, evaluación y remuneración para capacitar a la fuerza laboral.
- Análisis del desempeño, es el proceso de constatar que haya una deficiencia en el desempeño, así como para determinar si debe rectificarse mediante la capacitación o por algún otro medio.

(Dessler, 2015)

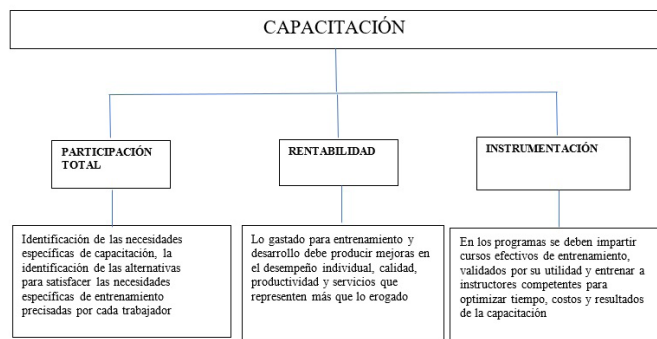


Figura 1. Factores de importancia en materia de capacitación en organizaciones. Fuente: Qian y Zhou, (2008)

Planeación de la capacitación

De acuerdo con Chiavenato, (2017) la capacitación requiere un plan que incluya los siguientes puntos:

- Atender una necesidad específica para cada ocasión.
- Definición clara del objetivo de la capacitación.
- División del trabajo que se desarrollará en módulos, curso o programas.

- Determinación del contenido de la capacitación.
- Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
- Definición de los recursos necesarios para efectuar la capacitación.
- Definición del grupo objetivo, es decir el número de personas que reciben la capacitación, tiempo disponible y grado de habilidades, conocimientos y tipo de actitudes.
- Lugar donde se efectuará la capacitación.
- Tiempo o periodicidad de la capacitación.
- Cálculo de la relación costo beneficio del programa.
- Control y evaluación de resultados.

La planeación es fundamental para lograr los objetivos del desempeño de los trabajadores y que tenga como resultado la contribución a la productividad y que la capacitación se considere una inversión y no un gasto. De aquí que, existen diversos indicadores que muestran la falta de capacitación, algunos de ellos muy accesibles en cuestión a recursos, que permitirán afirmar la necesidad de la misma. Es fundamental tomar en cuenta estos indicadores para que la organización pueda apoyarse y así tomar medidas en un tiempo relativamente corto, que ayude a mantener o mejorar la eficiencia y eficacia del capital humano.

Distintas formas de capacitación

Capacitación Presencial

En las pequeñas organizaciones se presentan limitantes para cumplir programas de capacitación de tipo externo presencial, es decir, que los colaboradores puedan asistir de forma personal a cualquier tipo de proceso académico formal o informal, esto como consecuencia de los presupuestos limitados que manejan las pequeñas empresas. Por otra parte, estas instituciones cuentan con una cantidad reducida de personal, y en esa medida los colaboradores deberían asistir a los programas de capacitación presencial en horas diferentes a las laborales, lo cual sería bastante engorroso para el trabajador. Igualmente, el presupuesto destinado a un programa de capacitación de este tipo, tendría que ser para programas de corta duración, y bajo una serie de parámetros que minimicen la afectación de los procesos de la organización por la falta del colaborador en su puesto.

A pesar de todo lo anterior es claro que el retorno de la inversión en capacitación beneficiará de forma directa a la organización, y bajo este argumento se deben establecer estrategias que garanticen la capacitación permanente del personal. Para ello se debe hacer un estudio minucioso de los perfiles de cargo para poder determinar cuáles son aquellos que pueden ser más sensibles dentro de los procesos organizacionales, y que requieran procesos permanentes de actualización, en materia de tecnología, procesos y sistemas de gestión.

Capacitación interna

El desarrollo de habilidades y destrezas que puede generar la capacitación interna es diseñado para condiciones particulares de la empresa y requiere entrenadores, preferiblemente internos, pudiendo ser mediante entrenamiento en el puesto de trabajo y formación fuera del puesto de trabajo, en la propia empresa. Esto tiene un doble propósito, por un lado, disminuir los costos asociados a la formación y entrenamiento del personal que regularmente se hacía a través de organizaciones externas y por otro, valorar y aprovechar el conocimiento de su personal, especialmente de aquellos que por su experiencia y formación conocen a fondo cada uno de los procesos de la organización (Diez & Abreu, 2009). Además, una capacitación interna, en el puesto de trabajo, mediante procedimientos, instrumentos e información rigurosamente preparada por la propia organización, puede llevar al colaborador a reflexionar sobre lo que debe hacer, en términos deseados, y confrontarlo con su manera de hacer diaria, así propiamente entrara en un proceso de evaluación autodidacta.

Capacitación externa

Esta capacitación está enfocada principalmente para niveles jerárquicos superiores. Entre, supervisores, gerentes u otros; los cuales requieren conocimientos generales sobre temas específicos o técnicos, sin embargo, en términos generales esta capacitación puede ser implementada en los diferentes departamentos. Cuando existen necesidades específicas de capacitación que requieren de habilidades o conocimientos especializados, vale la pena el uso de consultores o personal externo. Esta modalidad de capacitación es probablemente más costosa, pero más fácil de realizarse en un solo día. Una desventaja de la capacitación interna es que el personal algunas veces está demasiado familiarizado con la persona que imparte el programa de capacitación, haciéndolo menos atractivo, que cuando se contrata personal externo. La capacitación externa se puede concentrar en un área específica (Hidalgo, 1998).

Capacitación Virtual

Atendiendo al uso de las nuevas TIC's, se hace necesario que las pequeñas organizaciones puedan identificar claramente los perfiles de cargo y así generar un programa de capacitación virtual tomando como base programas académicos de actualización que tiene el mercado y que no implican un desgaste excesivo por parte del colaborador. Sin embargo, en el empleo de este método hay que precisar el balance de los costos, y cerciorarse que los usuarios tengan las capacidades tecnológicas adecuadas para satisfacer las necesidades de aprendizaje del curso.

Actualmente hay diversas opciones de plataformas de formación virtual (e-learning) y los cursos virtuales a medida, los cuales permiten la distribución de contenidos formativos en forma dinámica, colaborativa y adecuándose a los tiempos y posibilidades de cada trabajador, con herramientas tecnológicas de avanzada, que responden con eficiencia a las necesidades de las organizaciones (Durán, 2015). Este modo de capacitación puede ser extremadamente útil si las condiciones tecnológicas lo permiten, porque un profesor en un aula universitaria puede dar capacitación simultánea a varios emprendedores o trabajadores. Incluso se puede aprovechar horarios nocturnos para dictar los cursos, esto puede aumentar el atractivo.

Orientaciones de la capacitación

Existen dos orientaciones de la capacitación muy influyentes tanto para la empresa como para el trabajador; ambas de gran importancia para aumentar la productividad laboral. La primera es la capacitación específica, como una herramienta que puede utilizarse para dar soporte a los esfuerzos de construir negocios sustentables al pasar del cumplimiento a adoptar y a integrar factores sociales, ambientales y económicos a las estrategias de los negocios. La segunda es la capacitación polivalente, que el trabajador recibe en su sección y adquiere conocimientos de toda la operación de la misma. Se lleva a cabo bajo la supervisión del coordinador de área y sirve para trabajar tanto en la organización donde trabaja, como también le será útil en caso de trabajar en otro lugar o en un puesto diferente.

CONCLUSIONES

La información recopilada en este estudio permite identificar aspectos relacionados con la capacitación del personal que componen las pequeñas empresas y como es fundamental generar estrategias y políticas sólidas que garanticen la actualización de conocimientos en el puesto de trabajo. Para el tema en particular se relacionan las

ventajas que conlleva una capacitación efectiva de las organizaciones y como los resultados se enfocan a la sostenibilidad de la organización en el tiempo. Así mismo, se detectan aspectos limitantes que presentan las pequeñas empresas, como la capacidad de recursos estructurales, económicos o humanos. Estos pueden llevar a que la implementación de programas de capacitación sea un poco más compleja que en las organizaciones de gran envergadura. Sin embargo, se plantean opciones de capacitación ajustables a la situación particular de la pequeña organización, tomando en consideración herramientas como las nuevas tecnologías de la información o nuevos modelos de capacitación tanto interna como externamente de la organización. Estas últimas pueden ser una excelente oportunidad para las zonas rurales, donde pueden acceder a la capacitación sin descuidar sus labores y sin necesidad de viajar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A. S., & Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa.
- Alles, M. (2012). *50 Herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer*, Las. Ediciones Granica.
- Auer, A., Von Below, J., Nahuelhual, L., Mastrángelo, M., González, A., Gluch, M.,... & Paruelo, J. (2020). The role of social capital and collective actions in natural capital conservation and management. *Environmental Science & Policy*, *107*, 168-178.
- Benavides, M. A. (2011). Programa de capacitación técnica agrícola para jóvenes rurales en la Provincia de Orellana Cantón Joya de los Sachas, Ecuador.
- Berdegú, J. A., Ospina, P., Favareto, A., Aguirre, F., Chiriboga, M., Escobar, J.,... & Trivelli, C. (2011). *Determinantes de las dinámicas de desarrollo territorial rural en América Latina*. Santiago de Chile: Rimisp.
- Chiavenato, I (2009). *Administración de personal, el capital humano de las organizaciones*, 8ª edición, Mc Graw-Hill, México, D. F.
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica* (pp. 001-344). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. London: Pearson.

- Diez, J., & Abreu, J. L. (2009). Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso (*Impact of internal training in productivity and standardization of productive processes: a case study*). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 4(2), 97-144.
- Durán, R., Estay-Niculcar, C., & Álvarez, H. (2015). Adopción de buenas prácticas en la educación virtual en la educación superior. *Aula abierta*, 43(2), 77-86.
- Enciso, C. E. P., & Villamizar, O. L. D. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC. *Suma de negocios*, 5(11), 39-48.
- Geilfus, F. (2008). Diagnóstico Planificación Monitoreo y Evaluación.
- [Gore, E.](http://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/367/1/%5bP%5d%5bW%5d%20dtn10.pdf) (2000). Un enfoque evolutivo del trabajo en el aula y del aprendizaje en contextos organizativos. <http://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/367/1/%5bP%5d%5bW%5d%20dtn10.pdf>
- Hidalgo, A (1998). El pensamiento económico sobre desarrollo. Editores. Universidad de Huelva. Colecciones Jovellanos, 5. España. <https://sociologiaunah.files.wordpress.com/2015/11/el-pensamiento-economico-de-los-mercantilistas-al-pnud-antonio-hidalgo.pdf>
- Ivancevich, J. M. (2004). Administración de recursos humanos.
- Louart, P (1994). Gestión de los recursos humanos. ED. Ediciones Gestión 2000, S. A 2013
- Martínez, M. F. C., José, R. M. M., Lema, L. E. C., & Andrade, L. C. V. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 25(1).
- Mejía, C. R., Chacón, J. I., Jaramillo, E. G., Torrealba, M. J., Delgado-García, S., Róbaló, R. A.,... & Torres, F. S. (2020). Capacitaciones e investigación realizadas por los recursos humanos en salud, Latinoamérica. *Educación Médica*, 21(5), 292-298.
- Mikeleiz, A. U. (2006). América Latina ante el paradigma y los desafíos de la globalización. *Lurralde: Investigación y espacio*, (29), 343-371.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management*. Pearson Education.
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 6(2), 131-146.
- Pérez, M. L. F. y Delgadillo, I. O. 2011. Aportes metodológicos en capacitación a agricultores campesinos: Experiencias de capacitación en riego por aspersión en la cuenca Pucara. Imprenta M R. Barcelona, Cochabamba, Bolivia
- Qian, X., Li, Z., & Zhou, Y. (2008). Modelo de formación y desarrollo a implementar en las universidades. *Universidad Central de las Villas*.
- Quevedo-Camacho, R. I. (2005). La educación y la capacitación rural en la región andina. *Agroalimentaria*, 10(21), 93-112.
- Rodríguez-Espinosa, H., Ospina-Parra, C. E., Ramírez-Gómez, C. J., Toro-González, I. C., Gallego-Lopera, A., Piedrahita-Pérez, M. A. & Romero-Rubio, L. C. (2020). Lineamientos para una metodología de identificación de estilos de aprendizaje aplicables al sector agropecuario colombiano. *Ciencia y Tecnología Agropecuaria*, 21(3), 1-19.
- Sagardoy, R. C., Morales, L. G., & de Lorenzo, A. G. (2012). Modelo de capacitación para el tratamiento integral de pacientes con trastornos de la conducta alimentaria resistentes al cambio. *Nutrición Hospitalaria*, 27(3), 763-770.
- Samaniego, F. M. E., Matos, A. P., & Ramírez, G. R. (2015). Expcapacitación agropecuaria para el desarrollo económico del sector campesino del municipio Jobabo, las Tunas. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (209).
- Valencia-Navas, G. (2017). Plan de capacitación en el procesamiento artesanal del Cambur como actividad productiva. *Revista Cientific*. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.4.9.157-173>
- Vicencio-López, I. B. (1997). Diseño de un sistema de información estratégico para el control de la capacitación en una organización.