



Formación del perfil del nuevo extensionista para enfrentar las innovaciones en la agricultura familiar

SEMINARIO INTERNACIONAL DE EXTENSION Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA: CONSTRUYENDO INNOVACION PARA EL DESARROLLO DE LA AGRICULTURA FAMILIAR EN LOS TERRITORIOS

Ing. Agr. Pedro de Hegedus (Ph.D)/ UDELAR (URUGUAY)

Objetivos

- a. Ofrecer un marco conceptual vinculando la formación del extensionista con las conceptualizaciones actuales de Extensión (Procisur)
- b. Caracterizar la situación en Uruguay.
- c. Conclusiones

a. Marco conceptual.

- La formación de extensionistas es un factor de enorme importancia, en una perspectiva de mayor interacción entre investigadores y extensionistas.

a. Marco conceptual.

- Contribuye a la mayor sinergia, al reducir la “distancia” entre las capacidades de ambos actores. (subject matter specialist).

Extensión PROCISUR

- Los **equipos** de extensión deben ser “**facilitadores** de procesos de innovación **co-diseñada** horizontalmente”. (PROCISUR, 2012)
- Que formación necesitamos para alcanzar esta situación?

Formación del extensionista

- El extensionista debe tener **formación técnica** vinculada a los sistemas productivos dominantes y al contexto socio económico ambiental relacionado (sustentabilidad), y **formación metodológica**, vinculada a las estrategias de comunicación y de intervención.

Rol INIAs de la región

- El rol de los diferentes INIA en la región va a ser importante en esta capacitación de extensionistas, sobre todo en los aspectos vinculados a los sistemas productivos y a la sustentabilidad de los procesos.
- Permite favorecer la interacción entre los dos grupos.

Rol Universidades

- El rol de las Universidades puede ser importante en aspectos vinculados con lo metodológico (gestión grupal, procesos participativos, procesos efectivos de enseñanza aprendizaje, procesos asociativos), y en la caracterización de los actores sociales participantes (agricultura familiar).

No solo los técnicos!

- La gestión de los SATER también tiene sus desafíos para la formación en la actualidad. Tradicionalmente esta gestión pone énfasis en los procesos a través de los cuales se articulan los recursos, siendo la eficiencia un aspecto central (cuando son técnicos).

La gestión de los SATER

- Pero la gestión actual de los SATER necesita también construir, articular, entender y atender con rapidez las necesidades de los diferentes públicos, como ser la AF. Estos públicos deben incidir en la agenda de los SATER (eficacia).

La gestión de los SATER

- Hay un desafío entonces en quienes trabajan en la gestión de los SATER, que se dificulta además:
 1. Porque no hay cultura de SyE, y sistematización, y se dificulta aprender de la experiencia.

La gestión de los SATER

2. Hay que gestionar ámbitos organizativos complejos, no los viejos arreglos monoinstitucionales, y asoman modelos en red descentralizados, en los cuales la toma de decisiones se teje en los acuerdos que se construyen a nivel de los nodos de las redes, no a nivel de las jerarquías.

b. Situación en Uruguay

- En Uruguay a partir del 2005 se desarrollan políticas en dos sentidos: i) para generar un clima de estabilidad (que promueve la inversión y el cambio técnico), y ii) para promover el desarrollo rural, privilegiando la producción familiar y asalariados.

Características extensión en Uruguay

- Trabajo de campo a cargo de técnico privado sujeto a término ,
- con un seguimiento de SATER públicos o privados,
- un cofinanciamiento y evaluación público/privado,

Características extensión en Uruguay

- Dificultades para la gestión estratégica de los SATER (alta rotación, stock de información)
- No hay incentivos económicos en la carrera del extensionista. Hay reconocimientos por parte de la población, y la satisfacción de trabajar en lo que le gusta.

Datos de una investigación 2013 para el BID FAO RELASER

- Todos los SATER de Uruguay manifiestan que promueven la capacitación de sus técnicos (propios y contratados).
- Prefieren actividades de 1 o 2 días, en general viernes y sábados, o menores a 10 horas.
- Los oferentes naturales son el INIA, la UDELAR, el IPA y el SUL.
- Hay aprox. un 30 % de funcionarios por SATER con Maestria.

Formación de posgrado

- En el 2005 aparece una maestría en FAGRO. Al presente han participado 100 estudiantes. Aprox. un 60 % tiene sus títulos.
- En el 2012 aparece otra maestría, FVET, con 50 estudiantes. Al presente tenemos la defensa de tesis del primer egresado.

Políticas para la formación

- Existe un registro de 1.710 técnicos privados identificados para el trabajo de extensión rural.

(62 % área agraria, 18 % área social, 20 % de otras áreas).

Políticas para la formación

- Hay 1.330 técnicos habilitados. Es decir, recibieron capacitación y quedan habilitados por dos años, luego deben renovar (en función de la evaluación del desempeño, y de la asistencia a eventos de capacitación). Se usa crecientemente Educación a Distancia.

fsganga@mgap.gub.uy

Necesidades de formación

- Un trabajo de investigación (2012) utilizando este registro de técnicos, arroja las siguientes 4 conclusiones:
 1. Hay interés de los técnicos privados por participar en actividades de capacitación.

Necesidades de formación

- 2. Los temas preferidos se refieren a cuestiones vinculadas mas con lo metodológico que con lo técnico productivo.

Necesidades de formación

- 3. Lo metodológico significa gestión asociativa (manejo de conflictos), gestión comercial (planes de negocio, integración a cadenas), herramientas de trabajo (gestión grupal, técnicas de diagnóstico, de seguimiento y evaluación, etc).

Necesidades de formación

- 4. En lo técnico productivo, los temas se vinculan con la sustentabilidad de los procesos productivos. (cambio climático, manejo recursos naturales).

c. Conclusiones

- 1) La capacitación es clave. Pero no debemos olvidar que siempre que alguien enseña no es seguro que el otro aprenda (sobre todo si no está interesado!). Enseñanza no es igual a Aprendizaje.

Conclusiones

- 1.1 El impacto de la capacitación en las organizaciones se relaciona: con la actitud del técnico por socializar los conocimientos, el lugar del técnico en la organización, y la política de la organización (exige informes al fin de la capacitación y luego promueve instancias de discusión?, interviene desde el principio en la gestión de la capacitación?).

Conclusiones

- 2. Las necesidades de capacitación del extensionista se vinculan a la formación técnica y metodológica. Ambas se necesitan para trabajar en **equipos** como “facilitadores de procesos de innovación co-diseñada horizontalmente”, y ser reconocidos como pares.

Conclusiones

- 2.1 El problema mas percibido actualmente por los técnicos es el de formación metodológica. Implica **gestión asociativa** (manejo de conflictos), **gestión comercial** (planes de negocio, integración a cadenas), **herramientas de trabajo** (gestión grupal, técnicas de diagnóstico, dispositivos de seguimiento y evaluación, genero, etc).

Conclusiones

- 2.1 Detrás de esta necesidad hay un convencimiento explícito o implícito de los técnicos, de que Desarrollo Rural no es igual a Desarrollo Agrario para la AF. Por eso esta formación metodológica debe también contemplar las especificidades propias de la AF y del DR.

Conclusiones

- 3. Dada la indole de los problemas, equipos interdisciplinarios es una de las características metodológicas de las intervenciones. Lo primero es tener mirada amplia, y luego avanzar a los equipos interdisciplinarios.

Conclusiones

- 4. La gestión de los SATER también es una necesidad en lo que hace a la formación. No es solo trabajar en la articulación de recursos, también en la construcción de demandas, entendiendo y atendiendo rápidamente a los diferentes públicos, en el marco de ámbitos organizativos complejos.

Bibliografía

- Alvarez, J, Carambula, M, Isola, G. (2012). Demanda de capacitación de técnicos que participan en proyectos públicos de desarrollo rural. FAGRO/UDELAR.
- PROCISUR, 2012. Rol de la Extensión Rural en la gestión de innovaciones. Montevideo. (internet)

GRACIAS!!!!

phegedus@adinet.com.uy