

La Capacitación en el marco de una política pública. Reflexiones sobre su incidencia en el Capital Humano y su impacto en el desarrollo local.

Training within the framework of public policy. Reflections on its impact on Human Capital and its impact on local development.

ARTÍCULO

Leandro Elorriaga

Universidad Nacional de Quilmes, Argentina. Contacto: leandro.elorriaga@unq.edu.ar

Recibido: octubre de 2024

Aceptado: noviembre de 2024

Resumen

El presente trabajo recoge información sustancial de la investigación que es parte de la tesis final de Maestría del autor. La pregunta de investigación que guía el estudio es ¿Qué dimensiones de la política social analizada influyeron en la población objetivo? ¿Cómo impactó la capacitación en el desarrollo local? En primera instancia se define la relación virtuosa entre las políticas sociales, la capacitación y el desarrollo local. Se describe la política pública que es el marco en el que se estudia la capacitación. Se identifican los actores principales del proceso estudiado: los productores de la agricultura familiar como población objetivo de la capacitación y el Banco Social como capacitadores. Se menciona la metodología de investigación, el trabajo de campo y la muestra representativa. Finalmente, se concluye a partir de los resultados de las entrevistas realizadas que la capacitación mejoró de la calidad de vida de los productores de la agricultura familiar lo cual favoreció el desarrollo local.

Palabras clave: Políticas sociales; Capital humano; Capacitación; Desarrollo local.

Abstract

This work collects substantial information from the research that is part of the author's final Master's thesis. The research question that guides the study is: What dimensions of the social policy analyzed influenced the target population? How did the training impact local development? In the first instance, the virtuous relationship between social policies, training and local development is defined. Public policy is described, which is the framework in which training is studied. The main actors of the studied process are identified: family farming producers as the target population of the training and the Social Bank as trainers. The research methodology, field work and representative sample are mentioned. Finally, it is concluded from the results of the interviews

carried out that the training improved the quality of life of family farming producers, which favored local development.

Keywords: Social politics; Human capital; Training; Local development.

Introducción

Los resultados que se exponen en el presente artículo se enmarcan en la investigación realizada por el autor para la obtención de su Tesis de Maestría: Microcréditos productivos para la agricultura familiar. Análisis y evaluación de los impactos de los microcréditos productivos en el desarrollo local de los productores de la agricultura familiar en el gran La Plata.

Es importante contextualizar este artículo y mencionar que dicha indagación tuvo como propósito explorar e identificar la política social de microcréditos productivos que se implementó en La Plata, más precisamente en el Banco Social de la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales (FCAyF) de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) con productores locales de la agricultura familiar (AF) a través de la implementación de microcréditos productivos.

En este trabajo se realiza un recorte de la investigación madre realizada por el autor y se focaliza en una de las principales variables operacionalizadas: *la experiencia de capacitación*.

El objeto de esta investigación es describir, analizar y reflexionar sobre los impactos en el desarrollo local de los procesos de capacitación de los productores de la agricultura familiar realizados en el marco de la política social de microcréditos productivos en el Gran La Plata. El proceso analizado se circunscribe en el periodo 2005 – 2012 en la municipalidad de La Plata.

Las *preguntas de investigación* que guían este artículo son:

- ¿Qué dimensiones de la política social influyeron en la población objetivo?
- ¿Cómo impactó la capacitación en el desarrollo local?

A su vez, este trabajo tiene como principal *objetivo*:

- Describir y reflexionar acerca de las características del proceso de Capacitación en el marco de la PS
- Reflexionar sobre la incidencia de la implementación de procesos de capacitación y su impacto en el Desarrollo local.

En el artículo se analizan tres *ejes clave*: Política Social - Capacitación - Desarrollo local.

La *hipótesis* que se propone es que:

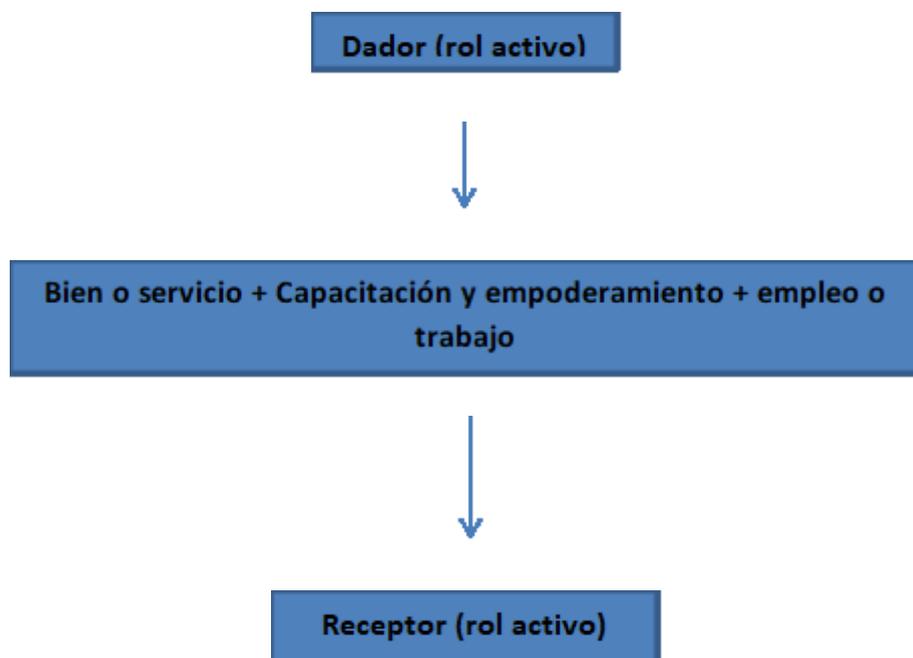
- La Capacitación desarrollada en el marco de la PS incrementó las capacidades de los productores de la agricultura familiar y por ende favoreció el desarrollo local.

Relación entre política social (PS), capacitación y desarrollo local (DL)

La lógica secuencial en el trabajo comienza por el análisis de una política de desarrollo social o socioproductivo como la implementada por el Banco Social, cuyo fin es la promoción de las personas mediante la ampliación de las capacidades de la población.

Este tipo de políticas requiere de la presencia de dos actores: un dador con un rol activo y un receptor también con un rol activo. En esta relación el receptor, no solo recibe un bien o servicio, *capacitación* y empoderamiento, sino que también se proporcionan las condiciones para empleo y trabajo.

Gráfico 1: Política social de desarrollo socioproductivo



Fuente: Elorriaga, L. (2023).

En este proceso se identifica la variable principal de análisis de este artículo: la capacitación. A su vez, entran en acción los actores involucrados en la política social. Es importante decir que en este proceso se generan una serie de beneficios y transformaciones en el receptor de la capacitación (los productores de la agricultura familiar), como así también en los dadores (los facilitadores miembros del proyecto Banco Social y la red de apoyo interinstitucional).

En el proceso de capacitación existe transferencia de conocimiento, eso genera impactos en las personas que están involucradas *directamente* en el proceso (capacitadores y capacitados), y a su vez también se ven beneficiados *indirectamente* los que se encuentran en el contexto. Es decir, la capacitación cumple con también una función social externa. En la investigación realizada, se detectó que las familias de los productores de la agricultura familiar adquirían nuevas

habilidades (conocimientos en informática, estrategias comunicacionales, entre otras). A su vez, los productores replicaban sus conocimientos (por ejemplo, buenas prácticas de agricultura sustentable, fumigación, rotación de cultivos) adquiridos a partir de las capacitaciones y transmitían su conocimiento a otros productores. Este círculo virtuoso propende a la mejora en la calidad de vida a nivel local y, por lo tanto, favorece el desarrollo local.

De esta forma, no sólo los actores involucrados que mencionamos se ven beneficiados por el proceso formativo, sino que también resultan afectados positivamente por el proceso de formación la principal célula social, es decir, la familia, en este caso, de los productores de la agricultura familiar y su grupo de influencia

Cabe resaltar que llevar adelante los procesos de capacitación trae aparejado una serie de beneficios tanto para los capacitados como así también para los capacitadores.

Entre los beneficios están aquellos que impactan en forma directa en los equipos de trabajo que formaban los productores (Elorriaga, 2023). Se detectó aumentó en los niveles de:

- Motivación.
- Compromiso.
- Eficacia.

Dichos beneficios tienen lugar a nivel *intraorganizacional*, esto es así ya que el impacto se da en las personas directamente involucradas. De esta forma se cumple una *función social interna* en las organizaciones que los implementan.

Además, de los impactos internos en la organización, existen también impactos que generan la capacitación en el contexto, es decir, en el medio en el que está inmersa. Esto se da a partir de la transferencia de conocimiento, y de esta forma se lleva a cabo la *función social externa* dada a partir de la transferencia.

Gráfico 2: Relación de los ejes rectores del trabajo



Fuente: elaboración propia.

Marco teórico

Los receptores de la capacitación: los productores de la agricultura familiar (AF)

Al momento de planificar un proceso formativo, es importante identificar con claridad los destinatarios a los que está dirigido. Conocer sus particularidades y características distintivas es crucial para poder diagnosticar con exactitud las necesidades de capacitación que se pretenden cubrir y, de esa forma, garantizar el éxito del proceso. En nuestro caso, los productores de la agricultura familiar son la población objetivo de la política social en la que se enmarca el análisis del proceso de capacitación.

Al momento de abordar el análisis de la población objetivo, existen diversos enfoques por lo que resulta clave seleccionar un criterio apropiado para definir a los destinatarios de la capacitación. A partir del análisis y la evaluación de las entrevistas realizadas con miembros del proyecto Banco Social, se consideró que el criterio más conveniente para operacionalizar la agricultura familiar en la presente investigación es adoptar como variable clasificatoria principal *la organización social del trabajo*.

Por ésta razón, se siguió la clasificación de Obschatko, Foti y Román (2007), que consideran como parte de la agricultura familiar a quien dirige una explotación agropecuaria en la que “el productor trabaja directamente en la explotación y no posee trabajadores no familiares remunerados permanentes” (Obschatko, Foti y Román, 2007, p. 32).

De las políticas públicas a la política social

Se considera a las políticas públicas como el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que, en un momento determinado, tanto los ciudadanos como el propio gobierno consideran prioritarios (Tamayo Sáez, 1997).

Siguiendo este enfoque, las políticas son un conjunto de acciones (de gobierno) orientadas a solucionar problemas públicos para alcanzar situaciones futuras deseadas. Las políticas públicas son los principales cursos de acción con que cuenta una sociedad para poder abordar los problemas que se le van presentando. Estas políticas implican flujos de comportamientos humanos, munidos de instrumentos y tecnologías que buscan modificar las condiciones que producen los problemas que afectan a la sociedad en un momento determinado.

Los Ministros de Administración Pública y de la Reforma del Estado y los Jefes de Delegación de los Gobiernos iberoamericanos (2008) afirman que:

El objetivo de toda política pública es el bienestar de las personas, se requiere fortalecer las capacidades institucionales públicas para dar satisfacción a los requerimientos ciudadanos de integración y pertenencia. A tal efecto, es necesario impulsar criterios de universalización que atiendan la diversidad y complejidad de dichos requerimientos, así como fortalecer la calidad de la gestión pública para que sea un real instrumento al servicio de la cohesión social (p. 4).

“En este aspecto se destaca el papel que las políticas sociales desempeñan en el proceso de inclusión e integración social, y el de algunas de tipo socioproductivo que alientan una alternativa productiva con la que se puedan enfrentar los problemas de desempleo y exclusión” (Villar, 2007, p. 18).

Las personas como capital humano

Existen diversas perspectivas a la hora de estudiar y considerar a las personas. En este artículo al referirnos a las personas con la utilización del término “capital”, implica considerarlas como agentes portadores de valor estratégico para las organizaciones. Ello se alinea con una visión de ponderación positiva que se tiene de las mismas a partir de los aportes que realizan en las organizaciones donde se desarrollan. Lo cual conlleva un conjunto de connotaciones, una corriente de pensamiento y una filosofía particular (Elorriaga y Barreto, 2013; Elorriaga y Barreto, 2015a; Elorriaga y Barreto, 2015b). La perspectiva que se adopta en este trabajo es considerar a las personas como “capital humano”. En sintonía con ese enfoque Barreto, Azeglio y Cannizzaro (2014) definen al capital humano como:

El conocimiento que posee, desarrolla y acumula cada persona en su trayectoria de formación académica y su trayectoria laboral, así como las cualidades individuales que posee, como pueden ser la lealtad, la polivalencia, la flexibilidad, etc., que afectan al valor de la contribución del individuo (p. 25).

Esa definición se encuadra dentro de la corriente que estudia la gestión del capital humano y cuya principal premisa en dicha teoría es que las personas son un recurso tangible en la organización y su valor va a depender del conocimiento y las habilidades que ésta posea. Esta perspectiva encuadra perfectamente con la postura que se sostiene en este trabajo y que considera a la capacitación como vector de capacidades humanas.

Existen en la actualidad trabajos sobre capital humano que refuerzan la idea de que en las economías emergentes los distintos mecanismos a través de los cuales se puede acumular el capital humano (educación formal, formación continua y formación ocupacional) juegan un papel decisivo en la estrategia de fomento de la competitividad y generación del conocimiento.

Dicho enfoque es compartido por Holbrook (2008) quien considera que el capital humano comprende las habilidades y entrenamiento. A su vez, Bozbura et al. (2007) lo relacionan con una mezcla de conocimientos que las personas tienen acerca de su trabajo, las habilidades para desarrollar el rol de líder, la capacidad para asumir riesgos y dar solución a los problemas que se presentan. Por su parte, Carson et al. (2004) afirman que comprende actividades relacionadas con las tareas, tales como el conocimiento tácito y habilidades relacionadas con la comunicación, el espíritu emprendedor y atributos personales –como la buena disposición a captar el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Respecto de la importancia que tiene el capital humano, Littlewood (2004) afirma que:

En la actualidad el capital humano es uno de los factores determinantes que contribuye a la competitividad de las organizaciones, puesto que las competencias, los conocimientos, la creatividad, la capacidad para resolver problemas, el liderazgo y el compromiso del personal son algunos activos requeridos para enfrentar las demandas de un entorno turbulento y alcanzar la misión organizacional (p. 15).

En síntesis, gestionar y fomentar la efectiva administración del capital humano, por ejemplo, a través de transferencia de conocimiento (capacitación) genera un enorme potencial para crear valor en las organizaciones y, por ello, no debería ser manejado aleatoriamente. En relación a esto, se enfatiza la idea de que el capital intelectual constituye una verdadera fuente de ventajas competitivas sostenibles, por lo tanto, generan impactos directos sobre los resultados de las organizaciones y esto repercute positivamente en el desarrollo local.

La generación de valor a través de la capacitación

El equipo de trabajo del Banco Social a través de distintos instrumentos (se mencionan en la matriz de análisis de capacitación) fue recabando información acerca de las necesidades de capacitación de los productores. Para de esa manera brindar un proceso formativo a medida.

Sikula (1993) define la capacitación como “el proceso educativo a corto plazo en que se utiliza un procedimiento sistemático por medio del cual el personal obtiene aptitudes y conocimientos técnicos para un propósito en particular” (p. 91).

Werther & Davis (1996) por su parte, explican que el proceso es auxiliar en el desempeño del trabajo actual para los miembros de una organización.

De acuerdo a la perspectiva de Werther & Davis (1996) puede definirse a la capacitación como el proceso a través del cual, se le brindan los conocimientos necesarios que le permitan responder a las exigencias actuales.

Con respecto al concepto, según Amaro (1981) es el proceso mediante el cual se estimula a la persona a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad para aumentar la eficiencia en la ejecución de sus tareas.

De esta definición se desprende que la capacitación está orientada hacia el presente, ya que se centra en las tareas actuales de los individuos, estimulando las habilidades y capacidades específicas para desempeñar inmediatamente su trabajo (Decenzo & Robbins, 2001).

Asimismo, la capacitación sirve como un factor motivante para las personas, quienes al percibir que se invierten recursos para capacitarlos, aumentan su sentimiento de seguridad y estabilidad, al tiempo que también se consideran valorados. Esto resulta un factor estratégico, por ello sobre este punto se retoma en el último apartado.

En lo que atañe al proceso de capacitación, siguiendo a Rodríguez (2007, p. 258) el mismo consta de los siguientes pasos:

1. *Determinación de las necesidades*: este primer paso es crucial para definir el contenido de los programas. McGehee & Thayer (1961) señalan que es necesario examinar el conocimiento, las

actitudes y las habilidades de la persona, y determinar qué tipo de conocimientos, actitudes o habilidades deben adquirir y qué tipos de modificaciones debe hacerse a su comportamiento. Este examen plantea tres preguntas:

- ¿Hacia dónde va la organización (en términos de objetivos)?
- ¿Cómo debe comportarse (o desempeñarse) la persona para contribuir eficazmente al logro de los objetivos organizacionales?
- ¿Cada persona tiene los conocimientos, actitudes y habilidades para realizar su trabajo de manera eficaz? Si no es así, ¿qué tipo de capacitación necesitará para prepararse adecuadamente?

Según Bohlander, Sherman & Snell (2002), la evaluación de necesidades en forma sistemática implica también el siguiente tipo de análisis:

- *Análisis organizacional:* es la evaluación del entorno, estrategias y recursos de la organización para definir áreas en las cuales debe enfatizarse la capacitación.
- *Análisis de tareas:* es el proceso para determinar el contenido de un programa de capacitación, basándose en el estudio de las tareas y funciones a realizar. Incluye revisar la descripción y las especificaciones del puesto para identificar las actividades que se realizan en un puesto específico, así como los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para ejecutar tales actividades.
- *Análisis de personas a capacitar:* requiere que se determine quiénes necesitan capacitación y quiénes no la necesitan. En este sentido, el análisis de las personas es importante por varios motivos. En primer término, un análisis a fondo sirve para que las organizaciones no cometan el error de enviar a capacitarse a todos ya que puede que algunos no lo requieren.

2. *Diseño del programa de capacitación:* lo primero que se tiene que determinar al iniciar el diseño de este programa son los objetivos que se perseguirán y que se esperan lograr al término del mismo.

Una vez definido el o los objetivos y con base a los mismos, se continúa con lo siguiente:

- Priorizar los puntos que los trabajadores deberán aprender.
- Programar las actividades y los horarios del instructor y los trabajadores.
- Determinar qué recursos requerirá el instructor para impartir la capacitación.

Según Bohlander, Sherman & Snell (2002), el diseño de capacitación debe enfocarse en las siguientes cuestiones relacionadas:

- *Objetivos de capacitación:* por lo general, describen las habilidades o los conocimientos por adquirir, las actitudes que se deben modificar o ambos. Un tipo de objetivo de capacitación, el objetivo enfocado en el desempeño, se utiliza ampliamente por que se presta a una evaluación no sesgada de los resultados.
- *Disposición y motivación de la persona:* son las dos condiciones previas para que el aprendizaje influya en el éxito de las personas que lo recibirán. *La buena disposición* se refiere a los factores de madurez y experiencia que forman parte de sus antecedentes de capacitación. Es preciso seleccionar a los prospectos para determinar si tienen el conocimiento previo y las habilidades necesarias para absorber todo lo que se les presentará. Reconocer las diferencias individuales de disposición es tan importante en la capacitación organizacional como en cualquier otra situación pedagógica. Muchas veces es deseable agrupar a las personas por su capacidad de aprendizaje, con base en las puntuaciones de prueba, y brindar un tipo alterno de instrucción a quienes lo requieran. La otra condición previa del aprendizaje es la *motivación*. Para que tengan un aprendizaje óptimo, los participantes deben reconocer la necesidad del conocimiento o habilidades nuevas, así como conservar el deseo de aprender mientras avanza la capacitación.

Sobre estas dos condiciones vinculadas al caso de estudio se retoman en los comentarios finales del trabajo.

La importancia de la gente para el desarrollo local

En un sentido amplio, se entiende al desarrollo como aumento de los niveles de bienestar. En primera instancia, la expresión “desarrollo económico” fue utilizada por diversos autores desde comienzos del siglo pasado (entre ellos destaca Schumpeter, 1978) para hacer referencia a un proceso virtuoso de cambio estructural en el largo plazo de la economía de un país. El desarrollo, además de ser una expresión del bienestar, es el conjunto de capacidades que una población tiene para generar riquezas. Tener esas capacidades muy desarrolladas, frecuentemente es una condición necesaria para crecer económicamente, pero nunca es una condición suficiente.

El desarrollo local es definido como un proceso de crecimiento y cambio estructural que, mediante la utilización del potencial de desarrollo existente en el territorio, conduce a la mejora del bienestar de la población de una localidad o territorio (Vázquez Barquero, 2009).

Para que se lleve adelante el proceso de mejora mencionado la participación activa del factor humano, como su compromiso e involucramiento son una condición fundamental para lograr el desarrollo.

A continuación, se detallan los principales rasgos, acciones y objetivos que se persiguen al implementar una política social con un *enfoque de desarrollo local*.

Cuadro 1: Enfoque del desarrollo local.

ENFOQUE DEL DESARROLLO LOCAL		
Rasgos	Acciones	Objetivos
Importancia de la gente, los territorios y la participación de los actores	Promoción de emprendimientos productivos	Atención de las necesidades básicas de la población.
	Implementación de políticas activas de empleo.	Mejora del empleo y las relaciones laborales.
	Asegurar el acceso a los activos productivos (tierra, energía, crédito, formación, información, etc.).	Mejora de la distribución del ingreso.
	Sostenibilidad ambiental de productos y procesos productivos	Mejora de la calidad de vida.

Fuente: elaboración propia a partir de Albuquerque (2017).

Metodología

En primer lugar, se describe a través de una matriz la estrategia de aproximación a la variable principal operacionalizada en este artículo, es decir, la capacitación.

Cuadro 2: Matriz de análisis de la capacitación. Dimensión sustantiva.

DIMENSIONES SUSTANTIVAS			
<u>DIMENSIONES</u>	<u>VARIABLES/INDICADORES</u>	<u>TECNICAS/ FUENTES</u>	<u>PREGUNTAS ORIENTADORAS</u>
Efectividad de la capacitación.	Existencia de reuniones de trabajo del equipo promotor para diagnosticar los requerimientos de los productores. Existencia de reuniones entre el equipo promotor y los productores para identificar sus necesidades. Contextualización de las reuniones (lugar y fecha). Ponderación de las necesidades identificadas. Frecuencia de las reuniones (periodicidad). Financiación otorgada.	Documento metodológico del proyecto. Informes de avance. Informes de visitas de asistencia técnica. Informe pautado. Encuestas a productores. Entrevistas a informantes clave. Estadísticas oficiales. Papers.	¿Se realizó un diagnóstico de los requerimientos de los productores? En dicho diagnóstico, ¿participaron los productores activamente? ¿Existieron espacios abiertos para debatir sobre las necesidades de los productores? ¿Los productores ponderaban sus necesidades? Una vez identificadas las necesidades de la población beneficiaria ¿Las mismas fueron satisfechas?
Capacitación	Existencia de instancias de capacitación para los productores. Tipo de capacitación. Periodicidad de la capacitación.	Documento metodológico del proyecto. Informes de avance. Informes de visitas de asistencia técnica. Informe pautado. Encuestas. Papers.	¿Los productores participan en las capacitaciones? ¿Los productores proponían las temáticas? ¿Considera beneficiosa la capacitación?

Fuente: adaptado de Elorriaga, L. (2023).

A continuación, se presentan sintéticamente en un cuadro las precisiones metodológicas sobre la investigación en la que se encuentra enmarcado el presente análisis. Se realiza el anclaje de la investigación a partir de la definición del nivel de diseño investigativo, el alcance de la investigación y los aspectos metodológicos más relevantes.

Cuadro 3: Diseño de la investigación y trabajo de campo

INVESTIGACIÓN	DETALLE
Tipo de investigación	Exploratoria-descriptiva
Unidad de análisis	Productores de la Agricultura Familiar
Metodología empleada	Mixta (cualitativa y cuantitativa)
Técnica de relevamiento empírico	Visitas periódicas. Charlas informales. Entrevistas semi-estructuradas a Productores de la AF.
Población objetivo	1047 explotaciones horiflorícolas platenses
Tamaño de la muestra	22 productores feriantes y beneficiarios del BS
Técnica utilizada para el análisis de datos	Frecuencias porcentuales y gráficos

Fuente: Elorriaga, L. (2023).

Trabajo de campo, entrevistas realizadas y determinación de la muestra representativa

Entre enero y febrero de 2020 se realizaron visitas periódicas a la Feria Manos de la Tierra que se realiza de forma alternada en dos sitios concretos dentro del casco urbano de la ciudad de La Plata, como son: todos los miércoles en la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales (60 y 119, La Plata); todos los viernes en la Facultad de Ingeniería (1 y 47, La Plata).

Las entrevistas con productores se realizaron tanto en la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales de 60 y 119 como en la Facultad de Ingeniería de 1 y 47, los dos espacios fijos en días y horarios en donde se realizaba la feria Manos de la Tierra.

Para este grupo se realizó un primer acercamiento con la intención de conocer a los feriantes y cerciorar efectivamente que fueron beneficiarios de algún microcrédito productivo. Una vez cumplido el chequeo, se pasó a la entrevista propiamente dicha con cada uno de los productores seleccionados.

De los cuarenta y nueve (49) feriantes reconocidos como beneficiarios de los microcréditos productivos del Banco Social durante los años 2005 y 2012, se concretaron un total de veintidós (22) entrevistas, cuyas identidades se resguardan con el fin de mantener el secreto estadístico.

En líneas generales, las entrevistas apuntaron a conocer el impacto de los microcréditos productivos en el desarrollo de los productores de la agricultura familiar, comprender el rol de cada uno de los actores en el programa Banco Social y cuantificar los alcances del proyecto para el desarrollo local y de la comunidad.

Para las entrevistas, se aseguró que los veintidós productores de la AF se agruparan en el Cinturón Frutihortícola Platense. Los productores se identificaron según la localización de sus campos, huertas o espacios de trabajo en cada una de las localidades del Gran La Plata, a saber:

Abasto, cuatro productores; Arana, cuatro productores; Ignacio Correas, tres productores; Olmos, tres productores; Etcheverry, dos productores; El Rincón, un productor; A. Seguí, un productor; Villa Elisa, cuatro productores.

Cuadro 4: Determinación de la muestra representativa

DESCRIPCIÓN	CANTIDADES EN NÚMERO
TOTAL DE PRODUCTORES BONAERENSES	4416
EXPLORACIONES HORTIFLORÍCOLAS PLATENSES	1047
PRODUCTORES FERIANTES IDENTIFICADOS	53
PRODUCTORES FERIANTES Y BENEFICIARIOS DEL BANCO SOCIAL IDENTIFICADOS	49
PRODUCTORES FERIANTES Y BENEFICIARIOS DEL BANCO SOCIAL ENTREVISTADOS	22

Fuente: Elorriaga, L. (2023).

Resultados

Detección de las necesidades de capacitación

Con el objetivo de fortalecer los procesos socioorganizativos y de involucrar al factor humano, a mediados de 2008, y en el marco del funcionamiento del Banco Social, se conformó el Consejo de Productores. Barros et al (2015) lo define como un “órgano democrático constituido por representantes de los grupos de productores” (p.163). El Consejo de Productores se constituyó para discutir los lineamientos de la propuesta, relevar nuevas demandas y generar actividades conjuntas entre los distintos grupos de productores.

En el seno de este órgano se discutieron y salieron a la luz, entre otras cuestiones, las necesidades de capacitación de los productores. El hecho de que en este ámbito se puedan visibilizar las distintas problemáticas de los agricultores familiares vinculados a su reproducción social derivó en la necesidad de “un abordaje integral y la incorporación de otras disciplinas que hagan aportes junto con los productores para arribar a soluciones para el sector” (Barros et al, 2015, pp.163-164).

Como respuesta a la demanda de los productores de la agricultura familiar, el equipo promotor implementó como estrategia la articulación con distintas facultades de la UNLP e instituciones afines. A continuación, se presenta el esquema de las principales acciones que las instituciones involucradas aportaron durante el proceso de desarrollo del programa Banco Social:

Cuadro 5: Acciones de capacitación de la red interinstitucional

<u>Institución</u>	<u>Orientación de las acciones</u>
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (UNLP)	Creación del Centro de Atención Jurídica de carácter gratuita para productores de la AF
Facultad de Ciencias Económicas (UNLP)	Formalización de un consultorio contable gratuito
	Realización de diagnóstico estratégico
	Creación de identidad propia del canal de comercialización
Facultad de Arquitectura y Urbanismo (UNLP)	Capacitaciones y talleres para realizar mejoras habitacionales: mejoramiento en las viviendas, utilización de calefones e instalación de estufas solares
	Introducción en nuevas formas de construcción funcionales a las necesidades de la AF
	Procesos de innovación habitacional
	Instalación de modelo de vivienda funcional a los productores con las siguientes particularidades: es desarmable, de bajo costo y permite su traslado. Todos aspectos clave en caso de que los productores deban dejar la tierra que alquilan para mudarse a otra
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (UNLP)	Fortalecimiento de la identidad de los productores
	Mejora de los procesos organizativos grupales
Facultad de Veterinaria (UNLP)	Capacitación productiva
Facultad de Informática (UNLP)	Curso de conceptos básicos de computación para los productores y familiares

Facultad de Periodismo (UNLP)	Empoderamiento en la gestión de medios audiovisuales propios a las familias productoras y organizaciones vinculadas. Todo en el marco de la nueva ley de medios
Fundación ArgenINTA	Capacitación en el manejo de buenas prácticas agrícolas
INTA	Implementación del programa Cambio Rural Bonaerense
	Asistencia técnica a productores hortícolas
	Apoyo a la comercialización en circuitos cortos
Instituto para la Investigación y Desarrollo Tecnológico de la Pequeña Agricultura Familiar de la Región Pampeana. (IPAF): INTA.	Asesoramiento en buenas prácticas de agricultura
	Apoyo con innovaciones de carácter tecnológico
	Consultoría a productores hortícolas

Fuente: elaboración propia en base a Barros et al (2015) y a entrevistas realizadas.

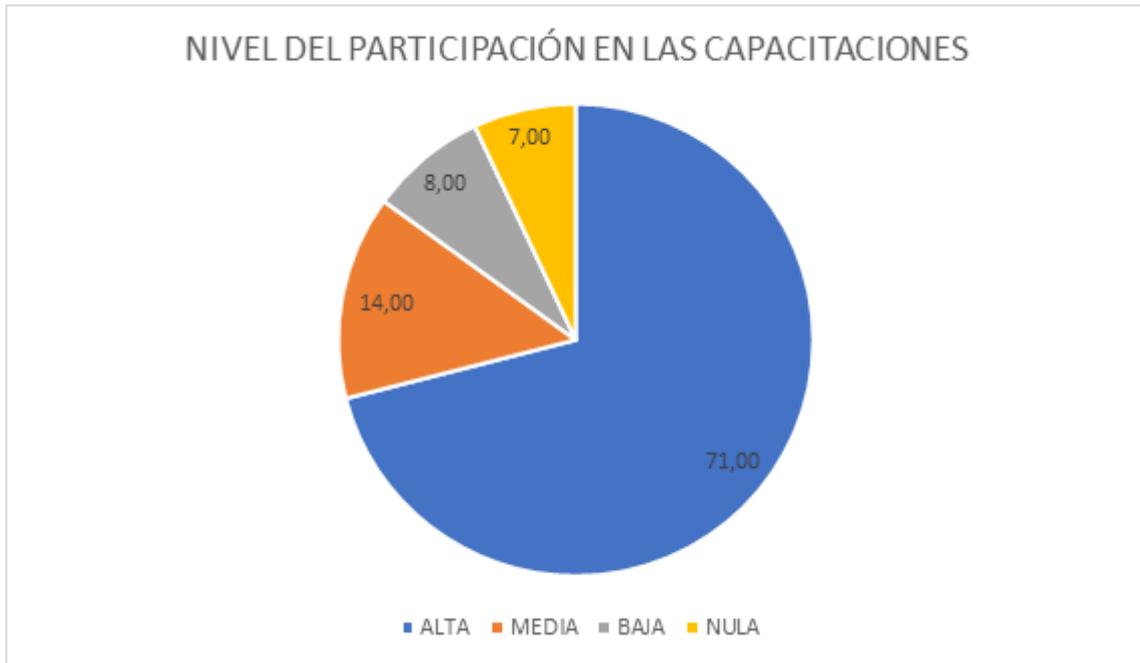
Como se puede apreciar, la red interinstitucional que se constituyó a partir del Banco Social fue sumamente amplia y variada. Se realizaron acciones de carácter interdisciplinar con instituciones de mucho prestigio e historia en nuestro país. Es de destacar el rol activo tanto del equipo promotor como de la población beneficiaria, lo que generó un proceso de retroalimentación constante de demandas específicas de capacitación.

Acerca de la capacitación

Como se mencionó anteriormente, las redes asociativas del Banco Social sirvieron, entre otras cosas, para dar respuesta a los requerimientos de capacitación diagnosticados en los productores de la agricultura familiar.

Dichas áreas de vacancia se materializaron en concretas necesidades, de capacitación. Dar cuenta de la consideración dada en dichos aspectos se considera muy importante para los fines perseguidos en el presente trabajo.

Entonces, a partir de las respuestas recogidas durante las entrevistas realizadas con los beneficiarios y los miembros del proyecto, se puede desarrollar un cuadro de situación pormenorizado sobre los mencionados indicadores que guían la investigación: *Capacitación*.



Fuente: elaboración propia en base a los resultados de las entrevistas.

Se presentan a continuación resultados estadísticos respecto de cada uno de las variables:

Tabla 1. Efectividad del proyecto

INDICADORES – PREGUNTAS	RESULTADOS	
	Expresados en porcentajes.	
1. Efectividad del proyecto		
1. A. ¿Se realizó un diagnóstico de los requerimientos de los productores?	SI: 90,9%	NO: 9,1%
1. B. ¿Existieron espacios abiertos para debatir sobre las necesidades de los productores?	SI: 86,3%	NO: 13,7%
1. C. ¿Los productores ponderaban sus necesidades?	SI: 95,4%	NO: 4,6%
1. D. Una vez identificadas las necesidades de la población beneficiaria ¿Las mismas fueron satisfechas?	SI: 95,4%	NO: 4,6%

Fuente: Elorriaga, L. (2023).

Tabla 2. Experiencias de capacitación

2. Experiencias de capacitación		
2. A. ¿Los productores participan en las capacitaciones?	SI: 81,8%	NO: 18,2%
2. B. ¿Los productores proponían las temáticas?	SI: 86,3%	NO: 13,7%
2. C. ¿Considera beneficiosa la capacitación?	SI: 95,4%	NO: 4,6%

Fuente: Elorriaga, L. (2023).

Conclusión

¿Qué dimensiones de la PS influyeron en la población objetivo? ¿Cómo influyó la capacitación en el DL?

Consideramos que *la PS influye positivamente en el DL*. En el presente artículo se consideró que las PS aspiran a aumentar las capacidades humanas, en este caso, de los productores de la AF. El hecho de que la población objetivo participó activamente de instancias de *capacitación* e incorporó herramientas técnicas fue vital.

Dos de los factores que influyeron positivamente en la dimensión presentada fueron la disposición y la motivación de las personas, ambas condiciones previas del aprendizaje resultan indispensables para el éxito de los productores que recibieron las capacitaciones.

La *buena disposición* se refiere a los factores de madurez y experiencia. Esta condición se expresó en el alto porcentaje de productores que participaron en las capacitaciones (81,8%).

La *motivación* se refleja en el reconocimiento de la necesidad de nuevos conocimientos o habilidades, así como conservar el deseo de aprender mientras avanza cada capacitación. Esta condición se manifestó en el alto porcentaje de productores que consideraron beneficiosa las capacitaciones (95,4%).

La capacitación resultó ser un factor motivante para los productores de la AF, quienes, al percibir que desde el Banco Social se invirtieron recursos y se realizaron vínculos con otras instituciones y organismos para capacitarlos y mejorar sus oportunidades futuras, aumentó su sentimiento de seguridad y estabilidad.

Cabe destacar que las actividades de capacitación estuvieron en todo momento guiadas por las necesidades de la demanda de la población objetivo y nunca fueron definidas desde instancias alejadas o desde un enfoque de oferta. Hacer partícipe a los beneficiarios de la capacitación en el proceso de detección de sus propias necesidades y ponderación de las mismas, los involucra y hace "sentirse parte". Esto fomentó, por un lado, los niveles de participación y, por otro lado, generó estímulos para la motivación y contribuyó en la formación de líderes.

Sin lugar a dudas, todo lo planteado previamente aumentó los niveles de bienestar de los productores de la AF, generó una mejora en su calidad de vida y contribuyó a la disminución de la pobreza entre los productores. Además, promovió la expansión de las capacidades de las personas y disminuyó las desigualdades, favoreciendo al DL.

Enfoque de desarrollo local. Importancia de la gente, los territorios y la participación de los actores

A partir de la información analizada, se puede afirmar que el caso de estudio es un ejemplo concreto de Enfoque de DL, lo que puede verificarse a través de los principales rasgos que se detallan a continuación.

La PS analizada mejoró la calidad de vida de *los productores de la AF* a través de las acciones impulsadas por el equipo promotor del Banco Social, dándole importancia primordial a la gente. Los productores de la AF pudieron potenciar su desarrollo y así también dinamizar el crecimiento de sus pares. El acceso a diferentes activos tanto tangibles (pudieron acceder a la tierra, adquirir equipamiento e insumos para su trabajo, incorporaron maquinaria, etc.) como intangibles (se capacitaron en buenas prácticas de agricultura sustentable, incorporaron habilidades socio organizativas, aprendieron mecánicas para el trabajo grupal, etc.), les permitió mejorar su proceso productivo.

A partir de diagnosticar las necesidades básicas insatisfechas para el desarrollo productivo de los agricultores familiares, el Banco Social ofreció una herramienta de financiamiento diseñada exclusivamente para ellos. Los objetivos que presentó el Banco Social buscaron la promoción de emprendimientos productivos en torno a una población objetivo definida, como lo son los productores de la AF. Todo ello redundó en una mejora del empleo.

Por último, el programa procuró generar valor agregado, incrementar el desarrollo social y fomentar el crecimiento económico de los productores, pero sin dejar de lado el territorio, es decir, buscando ser *sostenible*. El Banco Social buscó equilibrar tres aristas fundamentales: la económica, la social y la medioambiental.

Referencias bibliográficas

Albuquerque, F. (2017). *El enfoque del desarrollo territorial. Una visión del Desarrollo desde abajo, con la gente y los objetivos de la sostenibilidad*. Madrid: Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria-Universidad de Sevilla Instituto de Economía, Geografía y Demografía, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Amaro, R. (1981). *Administración de personal*. México: Limusa.

Barreto, A., Azeglio, A. & Cannizzaro, E. (2014). La gestión del capital humano en las mipymes de alojamiento turístico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires- Argentina. *Revista electrónica CECIET*, 6, 1-27.

Bohlander, G., Sherman, A. & Snell, S. (2002). *Administración de recursos humanos*. Madrid: Thomson.

CLAD. (2008, junio). Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública. Documento producido en la X Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. San Salvador, El Salvador.

Decenzo, D., & Robbins, S. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Limusa

Elorriaga, L. D. & Barreto, A. (2013). La Problemática de la Inducción en los Puestos Operativos en las Mipymes de Alojamiento Turístico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2011-2013). *Ad-Gnosis*, 2, 23-47.

Elorriaga, L. D. y Barreto, A. (2015). Programa de inducción en MiPyMEs de alojamiento turístico: su importancia como herramienta de gestión estratégica del capital humano. *Sociales y Virtuales*, 2(2). Recuperado de: <http://socialesyvirtuales.web.unq.edu.ar/programa-de-induccion-en-mipymes-dealojamiento-turistico-su-importancia-como-herramienta-de-gestion-estrategica-del-capitalhumano/>

Elorriaga, L. y Barreto, A. (2015b). Inducción organizacional o entrenamiento operativo en las MiPyMEs de alojamiento turístico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina (2011-2013). *FACES*, 21(45), 7-24. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/2443/>

Elorriaga, L. (2023). Microcréditos productivos para la agricultura familiar. Análisis y evaluación de los impactos de los microcréditos productivos en el desarrollo local de los productores de la agricultura familiar en el Gran La Plata. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes: <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/3989>

Littlewood, H. F. (2004). Análisis factorial confirmatorio y modelamiento de ecuación estructural de variables afectivas y cognitivas asociadas a la rotación de personal. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 23 (1), 3-27.

McGehee, W. & Thayer, P. (1961). *Training in bussines and industry*. New York: Wiley.

Obschatko, Foti y Román (2007). *Los pequeños productores en la república argentina. Importancia en la producción agropecuaria y en el empleo en base al Censo Nacional Agropecuario 2002*. Series de estudios IICA- PROINDER n° 10. Buenos Aires: MAGyP.

Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. México: Cengage Learning.

Schumpeter, J. (1978). *Teoría del Desarrollo Económico*. México: Fondo de Cultura Económica. Primera edición en alemán, 1912.

Sikula, A. (1993). *Administración de Recursos Humanos* (pp. 47- 154). México: Limusa.

Tamayo Sáez, M. (1997). El análisis de las políticas públicas. En Bañón, R. y Carrillo E. (Comps.). *La nueva administración pública*. Madrid: Alianza Universidad.

Vázquez Barquero, A. (2009). Desarrollo local, una estrategia para tiempos de crisis. *Universitas Forum*, 1(2), 1-11.

Villar, A. (2007). *Políticas municipales para el desarrollo económico-social. Revisando el desarrollo local*. Buenos Aires: CICCUS.

Werther, W., & Davis, K. (1996). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (pp. 135-201). México: Mc Graw Hill.