

Escuela Agrícola Luis Landa

Reúlo Berrios Gómez¹

INTRODUCCION

La misión de la Escuela Agrícola Luis Landa es formar profesionales del nivel medio en ciencias agrícolas y acuícolas que sean competitivos, con orientación práctica a la producción que le permita incorporarse al trabajo agropecuario ya sea generando su propio empleo en su finca o trabajando eficientemente en empresas de producción o agroindustriales.

Esta misión ha sido considerada una aspiración institucional, puesto que no contamos con información confiable que nos indique el logro de esta meta. Además, no tenemos estructurado un plan estratégico que asegure nuestro propósito. Sin embargo, en los últimos años se han realizado varias acciones enfocadas hacia nuestra misión, como: convenios de préstamo para fortalecer las unidades productivas existentes y capacitación al personal técnico-administrativo.

Actualmente no existe un balance total entre la misión y la estructura organizativa de la institución, manifiesto lo anterior basándome en aspectos fundamentales:

- El sistema de contratación y salarios del personal técnico, docentes y de apoyo logístico, no permite cambios.
- La distribución del tiempo para el trabajo práctico de los alumnos no permite la pertinencia y continuidad de los conocimientos y destrezas.

La escuela actualmente ofrece dos programas de estudio, otorgando los títulos de:

1. Bachiller Técnico Agropecuario.
2. Bachiller en Ciencias y Técnicas Acuícolas.

La institución fue construida y equipada para formar profesionales a nivel medio en ciencias agrícolas con una capacidad instalada para 120 alumnos. Inició labores en

1990, hasta la fecha ha graduado 5 promociones a 352 profesionales agrícolas (70 graduados por año en promedio).

La modalidad nació por iniciativa de la Asociación Nacional de Acuicultores de Honduras (ANDAH), con el propósito de formar personal técnico que cumpliera las necesidades de sus empresas camaroneras, instaladas en la región. En 1993 se fundó el Bachillerato en Ciencias Técnicas Acuícolas, teniendo hasta la fecha, 35 graduados en dos promociones. Para el presente año se espera graduar a 61 Bachilleres Agrícolas y 12 Bachilleres Acuícolas.

La incorporación de estos grados académicos fueron una respuesta a la llamada de recursos humanos al momento de su creación, aunque ahora necesitamos saber si ya hemos llegado al punto del balance entre la oferta y la demanda. Es decir, no tenemos estudios del seguimiento laboral de nuestros egresados. Sin embargo, existen algunos indicadores del éxito profesional de muchos de ellos, por ejemplo: el excelente desempeño académico en universidades agrícolas nacionales, las buenas referencias de empresas empleadoras y los niveles de sueldos que actualmente devengan.

Anualmente ingresan a la institución unos 110 alumnos, provenientes en su mayoría del área urbana. La procedencia de la población es de los departamentos de Choluteca, Valle, La Paz, Comayagua, Francisco Morazán, El Paraíso y Olancho.

Para ingresar a la institución la mayoría de los alumnos se someten a un examen de admisión, más con el propósito de formar expediente que de selección; otros ingresan sin presentar el examen, sólo para cubrir un cupo.

La evaluación del personal es una actividad relegada, quizás no por ignorancia, sino porque no se presentan las condiciones adecuadas como un programa de perfeccionamiento docente y técnico y un plan de incentivos económicos. Nunca se han efectuado evaluaciones del desempeño laboral.

¹ Ingeniero, Director de la Escuela Agrícola Luis Landa, Valle, Honduras.

Al responder sobre cuáles son los indicadores que hacen que nuestra institución sea competitiva, diferente y exitosa, desde el punto de vista económico y educativo, puedo decir que estamos dando pininos a juzgar por el bajo nivel de producción y productividad, las clases son muy teóricas con muchas interrupciones durante el año, poca disciplina del personal y de los alumnos. Todas estas situaciones frenan el éxito.

OBJETIVOS PERSONALES

- Promover la integración del personal docente técnico, administrativo y de servicio, mediante reuniones de trabajo e informativas, convenios, plan de incentivos y de capacitación.
- Concretar con todo el personal, alumnos y padres de familia un plan estratégico a corto y mediano plazo que nos asegure incrementar la producción y mejorar la calidad del servicio educativo.
- Reorientar el proceso de selección de aspirantes a primer ingreso, mediante la estructuración de un nuevo plan que incluye exámenes de aptitudes, conocimientos básicos y entrevistas a los alumnos y padres de familia.
- Gestionar convenios de cooperación con instituciones educativas, financieras y de desarrollo, mediante solicitudes, entrevistas, publicaciones de nuestra misión, elaboración y firma de convenios.
- Promover la organización y acercamiento de los egresados, mediante asambleas, conferencias, correspondencia directa y la actualización de un directorio.
- Promover una agricultura sostenible, mediante un monitoreo constante de las actividades agrícolas en las unidades productivas y cursos de capacitación al personal técnico.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Ampliar las relaciones de la escuela con la comunidad local y nacional, mediante la participación directa e indirecta de maestros y alumnos en actividades sociales, culturales y deportivas.

- Contribuir con los agricultores y ganaderos a la solución de sus problemas, mediante cursos de capacitación, promoción de tecnologías apropiadas y alternativas, asesorías técnicas y prestación de servicios.
- Abrir la escuela ala opción de semi-internado para varones y muchachas, mediante la presentación de un pequeño estudio de factibilidad que incluirá una encuesta y acondicionamiento de las instalaciones.
- Innovar el curriculum de las dos carreras existentes ajustando los contenidos de las materias básicas a conocimientos aplicados; las materias profesionalizantes al desarrollo de conocimientos y habilidades prácticas, y las prácticas de campo a realizar actividades en tiempo y forma acorde con la producción.
- Establecer un programa de incentivos al personal en todos sus niveles con base en el desempeño y el cumplimiento de metas, que incluya capacitación, menciones honoríficas, diplomas y premio, lo cual, seguramente aumentará la motivación e interés por el trabajo.

Antes de plantear un plan estratégico para la Escuela Agrícola Luis Landa considero relevante recalcar que a nuestro nivel se necesita formar un profesional eminentemente práctico, que vaya al campo y produzca, que conozca el entorno relacionado con su profesión, que tenga vivencias con el campesino, que pueda resolver problemas y contribuir al desarrollo del país. Digo esto porque estoy convencido de que realmente no estamos formando el recurso humano técnico de acorde con las necesidades del mercado laboral y las exigencias que nos impone la globalización, las comunicaciones en contraste con las mayores necesidades del campesino hondureño de producir alimentos.

Así que sobre las premisas del CIEA-97, fundamentaré algunas acciones de carácter urgente que nos permitan respirar un aire de esperanza para los próximos años.

1. Es de urgente necesidad revisar el proceso de selección de aspirantes a primer ingreso y adecuarlo de tal manera que nos permita seleccionar a los alumnos con criterios claros de los que queremos. A continuación unas ideas que nos pueden orientar:

- Buscar que por lo menos un 80% de los aspirantes sean del área rural (hijos de ganaderos, agricultores y Acuicultores o simplemente que provengan del campo).
 - Que su índice académico sea igual o mayor al 70%.
 - Desplegar una promoción muy agresiva por radio, televisión, afiches, visitas y charlas en todos los colegios del área de influencia.
 - Habrá que incluir en el proceso, entrevistas a los alumnos y padres de familia.
 - Será mejor dar ingreso a pocos pero que realmente tengan vocación o interés por la carrera que admitir a muchos dudosos que se van a ir a medio año y que además llegarán a generar problemas de indisciplina.
2. Elaborara un plan estratégico y operativo para 1998 y socializarlo con los diferentes organismos y sectores de la institución. Este plan servirá de base para un proceso de conversión institucional que llevará como prioridad lo siguiente:
- Estructurar un plan de evaluación y seguimiento del desempeño laboral de todos los empleados acompañando de un programa de incentivos, recomendaciones y capacitación. Aquí podrá pensarse en la contratación de servicios externos para que el proceso tenga mayor confiabilidad.
 - Los actuales planes de estudio del bachillerato técnico agropecuario fueron elaborados hace 10 años y puestos en ejecución en 1990, tiempo en el cual no han sufrido revisión formal, así que es imperativo hacerlo y adecuarlo a la realidad del nuevo profesional que se necesita formar.
- Hacer este trabajo requerirá tiempo, personal especializado y recursos económicos que buscaremos en nuestro entorno.