

Extensión y Capacitación Acuícola

*Mario Berrios**

INTRODUCCION

Extensión y capacitación son términos que se han venido utilizando y practicando desde hace mucho tiempo y aunque están muy relacionadas entre sí, hay características, en cada una de ellas, por las cuales se puede diferenciar una de la otra. Por ejemplo, algunos consideran que la extensión atiende más al aspecto productivo, es una acción que se lleva a cabo en el terreno de los hechos donde hay un insumo combinado con el elemento humano para lograr una producción, es de carácter informativo. La capacitación va más dirigida al hombre y busca a través de los aspectos teóricos y prácticos cumplir una función formativa.

En el presente documento se resume algunas de las ideas y conceptos que se manejan alrededor de la extensión y capacitación dependiendo de los objetivos que se pretenden lograr, hacia quienes van dirigidas y el nivel de formación que se requeriría cualquiera que sea el caso. También se dan a conocer algunos de los problemas que, tanto extensionistas como capacitadores, deben enfrentar al momento de cumplir con sus responsabilidades así como aquellas dificultades o barreras que obstaculizan el desarrollo progresivo de la Acuicultura en Honduras. Por último, se presenta una lista de los trabajos que se han publicado para capacitar a los piscicultores tanto en los sitios de entrenamiento como en el campo mismo de la acción.

* CUEG. Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

DEFINICION Y CRITERIOS SOBRE EXTENSION Y CAPACITACION

De acuerdo al diccionario de la Lengua Española el término extensión se define como "acción y efecto de extender o extenderse" y extenderse como "propagarse, irse difundiendo... una profesión, uso, opinión,... donde antes no lo había". En la jornada académica de extensión realizada en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en 1984 se consideró que la extensión debe entenderse como una acción institucional ligada necesariamente a las otras funciones académicas de la Universidad como lo son la docencia y la investigación.

Es una función académica que posee un carácter de intercomunicación que permite a la Universidad relacionarse de una forma creadora y constructiva con el medio, considerando la sociedad como el agente que la nutre para su acción.

Se buscan adecuar las funciones de extensión a la actividad cotidiana de la UNAH enmarcándola dentro de sus objetivos actuales y de sus probabilidades, tanto financieras como de recursos humanos disponibles, buscándose en todo caso que la acción que se ejecute sea planificada y sistemática. La UNAH debe existir en función de la sociedad hondureña, de sus problemas, de sus necesidades y colaborar en la orientación de sus aspiraciones.

Así la extensión debe enfocarse a la participación activa y dinámica de la UNAH en el análisis y búsqueda de soluciones en los problemas de las comunidades hondureñas, sobre todo de aquellas que más lo necesitan (las populares) sin descuidar los otros sectores de la sociedad (Anónimo 1984).

La extensión Universitaria, entonces, procura desarrollar un programa académico que defina el papel de la extensión en la educación superior, que participe en el mejoramiento de la sociedad aportando servicios tecnológicos y sociales y que oriente la transferencia científica y tecnológica necesaria para la solución de los problemas comunitarios coordinando, planificando, organizando y evaluando su servicio social y apoyando programas educativos no formales (Zaldívar de Farach, 1985).

Bajo esta concepción, la Universidad presta servicios de extensión en diferentes áreas como son: educativas, técnicas, campesinas, obreras, artísticas, culturales, científicas etc... necesitando para ello de materia-

les, equipo, transporte etc... para cumplir así los objetivos propuestos. Las modalidades pueden ser charlas, conferencias, talleres, exposiciones, cursos, etc... y los niveles en que se imparten van de acuerdo a la formación de los participantes.

Con relación al término capacitación el diccionario de la Lengua Española lo define como "Hacer a uno apto, habilitarle para alguna cosa; facultar o comisionar a una persona para hacer algo". En el documento Resultados de la Investigación y Propuesta de Capacitación del Personal de la Dirección de Extensión Universitaria se establece que "La capacitación, aparte de elevar el nivel de desempeño profesional del empleado, posibilita a la organización, la objetivación de sus ideales, y la prestación de mejores servicios empleando de manera más racional todos sus recursos... resultando ser un medio efectivo para mejorar la eficiencia interna de cualquier organización retribuyendo a la vez a la población a la que debe mejores servicios" (Canaca et al. 1983).

Para el Instituto Nacional Agrario, la capacitación campesina debe: a) ser una capacitación que responda a los requerimientos concretos de la realidad agraria hondureña en su actual etapa, b) ser una capacitación masiva y multiplicadora y que guarde relación con los volúmenes que el propio proceso vaya alcanzando y c) ser una capacitación permanente, progresiva y especializada, lo que implica concebirla como un proceso el cual deberá ir guardando permanente relación con los estadios de desarrollo alcanzando por la aplicación de la reforma agraria. Esta misma institución define claramente las líneas, niveles y tipos de capacitación que se deben considerar (PROCCARA/FAO HON/71/509).

De acuerdo a Anton de Shutter "La capacitación la entendemos como el proceso que fomenta la capacidad en la población para analizar su realidad y de tomar, dentro de las alternativas viables, las decisiones acordes a sus necesidades para ejecutar, conjuntamente con los organismos de apoyo, acciones que resuelvan sus problemas". El mismo autor afirma que el término extensión es causa de muchos malentendidos. El término extensión agrícola se originó en los Estados Unidos para "extender" los conocimientos de centros de estudios agrícolas y llevar los adelantos científicos al campo. Como indica Paolo Freire y otros autores, "El término extensión se refiere a llevar conocimientos y técnicas a un ámbito donde se considera útil su aplicación". La extensión en éste sentido, está relacionada con la modernización. El campesino llega a tener en éste plan el papel del objeto y sujeto de los planes de desarrollo.

Por supuesto hay factores educativos involucrados en la extensión; en el sentido que el campesino recibe educación sobre la utilidad y la

manera de aplicar ciertas técnicas (ya sean sobre los sistemas de contabilidad o las máquinas agrícolas, fertilizantes o alimentación). Pero no se trata de un proceso enseñanza-aprendizaje auténtico sobre el extensionista y el campesino. El campesino no recibirá las herramientas necesarias (la capacitación) para decidir por él como podría resolver sus problemas o mejorar su nivel de vida. El concepto de extensión fue introducido a fines del siglo pasado y marcó la estrategia de las acciones de divulgación hasta los años 50. La mayor característica, a nivel estratégico, es la verticalidad. Se desarrollan conocimientos, generalmente descubrimientos tecnológicos en centros especializados, que se llevan al campo para aumentar la producción. Existe en ésta conceptualización poca comunicación real en los campesinos, y pocos conocimientos sobre sus características y problemas. Para la simple aplicación de nuevas técnicas tampoco fue tan necesario.

Había que "adiestrarlos" en el buen empleo de las innovaciones. Las técnicas llegaron casi exclusivamente a los empresarios rurales con posibilidades para asimilar tales técnicas.

La capacitación parte de la estrategia de participación de la población, con sus características económicas y culturales, para lograr acciones de desarrollo integrado y ya no la mera introducción de innovaciones tecnológicas. La extensión tiene un enfoque más orientado a la modernización del campo, en cuanto a proceso tecnológico de producción. La capacitación se preocupa por las relaciones de producción y la estructura social, inclusive los aspectos culturales como es la educación.

La capacitación es un trabajo que se refiere a un proceso de comunicación en el cual se hace una gestión intencional y sistemática (puesto que no opera por medio de informaciones incidentales, sino a través de un trabajo metodológico y estructurado), para que por medio del intercambio de conocimientos y nociones aporte a la formación e información de las unidades sociales. Así, éstas unidades, personas o grupos, serán capaces de tomar decisiones (adoptar una actitud o de actuar) conscientemente, de acuerdo a sus intereses y para su bienestar. Capacitar es ayudar para que ellos sepan organizarse a si mismos.

EXTENSION, CAPACITACION Y SUS RELACIONES CON OTRAS ACTIVIDADES INSTITUCIONALES EN HONDURAS

En algunas instituciones la extensión y la capacitación están en estrecha relación con la docencia y la investigación, de modo que todas ellas juntas se convierten en el quehacer fundamental. Este es el caso de

la UNAH, donde el docente tiene la responsabilidad de cumplir en lo posible con todas y cada una de éstas actividades como obligación laboral.

En otras dependencias estatales y privadas la investigación se constituye en una fuente permanente para la extensión, puesto que mucha información generada por un proceso de investigación científica sirve de base para algunos cambios a nivel de campo. Un método, técnica, procedimiento o hipótesis que ha sido examinado bajo el proceso de investigación a nivel de laboratorio experimental, es llevado después, a la práctica en el campo. Si después de éste proceso de aplicación, los resultados son distintos, entonces tendrán que llevarse a cabo modificaciones o ajustes y de ésta manera procurar maximizar la producción.

La administración se convierte en un elemento de apoyo logístico para la extensión y la capacitación. De no existir soporte financiero administrativo, los logros previstos serán negativos o de muy poco alcance. Generalmente el aparato burocrático administrativo exige resultados y cuando éstos no se ven de inmediato, entonces, se le niega el apoyo necesario a las actividades de extensión y capacitación que una institución debe realizar.

ALGUNOS DE LOS PROBLEMAS QUE SE CONFRONTAN EN EL PROCESO DE EXTENSION Y CAPACITACION ACUICOLA

En general las dificultades que tiene que enfrentar el extensionista y/o el capacitador para cumplir con sus obligaciones son comunes en todas las profesiones y desde luego para él que transmite el mensaje o información al campo de como criar peces en estanques.

Entre los problemas o dificultades se pueden referir entre otros los siguientes:

- Falta de apoyo económico y logístico.
- Falta de equipo necesario para la realización de las diferentes actividades que implica el cultivo de peces y el manejo de estanques.
- Dependencia del campesino de las instituciones estatales para obtener semilla.
- La piscicultura es considerada por algunos como una actividad únicamente marginal.

- La especie de Pez distribuida no crece muy bien bajo condiciones de campo.
- Esta especie (peces) no es comercializable para algunos campesinos debido al tamaño (muy pequeño) alcanzado en un período dado.
- Los concentrados para peces son muy costosos para el campesino pues no disponen de dinero para comprarlos.
- En muchos lugares no hay medios de comunicación que permitan un acceso fácil para el campesino.
- Los centros estatales de producción de semilla no pueden cubrir la demanda de semilla.
- Falta de un centro de acopio.
- Falta de material y equipo necesario para las actividades acuícolas.
- No siempre se encuentra el recurso agua suficiente con el contenido arcilloso deseado del suelo para la construcción de estanques para peces.
- La extensión y capacitación en muchos casos es asistemática y por falta de apoyo logístico y/o económico no es posible darle seguimiento a muchos proyectos piscícolas que se han iniciado en el país.
- La no definición del precio de alevines, producción adecuada y transferencia de capacitación al personal de campo.
- Falta de coordinación interinstitucional.
- Falta de estabilidad laborable.

TRABAJOS ESCRITOS DE APOYO PARA LAS ACTIVIDADES DE EXTENSION Y CAPACITACION ACUICOLA EN HONDURAS.

Para llevar a cabo tanto las labores de extensión como de capacitación acuícola se han preparado una serie de documentos, trabajos de apoyo y guías de estudio para lograr los objetivos propuestos así como el reforzamiento de las técnicas y conocimientos transmitidos a los interesados.

Esperamos que lo expuesto a ustedes, en esta fecha, sirva de marco de referencia para unificar criterios sobre lo que consideramos debería ser la extensión y capacitación acuícola y como podremos, a través

de ellas, contribuir a incrementar la producción en nuestro país para beneficio de los hondureños.

Trabajos escritos de apoyo para las actividades de extensión y capacitación acuícola en Honduras.

- Manual para la Producción Cooperativa de Tilapia mossambica. R. Rosales y G. Geiss. 1967. RENARE.
- Manual de Piscicultura. La Explotación de la Tilapia (T. mossambica). Gregorio del Pozzo y Jaime Buston. 1977-1979. RENARE.
- II Curso Técnico de Piscicultura. Mario Berríos, Marco Tulio Sarmiento, Fausto Dario Plama y Marco Iván Rodríguez. 1980. RENARE.
- Engorde de Tilapia nilotica macho con una dieta de afrecho de trigo y soya molida. Daniel E. Meyer. 1982. Escuela Agrícola Panamericana, El Zamorano.
- La Construcción de estanques. Calidad y cantidad de agua. Candy Reckling. 1982. Cuerpo de Paz.
- Como cultivar peces en estanques. David Del Cid. 1983. RENARE.
- Manual de Piscicultura. Kristen Storms. 1983. Cuerpo de Paz.
- Consejos Útiles para el Cultivo de Peces en Estanques. Marco Tulio Sarmiento. 1984. RENARE.
- Cultivo de Tilapia. Marco Tulio Sarmiento. 1984. RENARE.
- Guía para el Curso Elemental de Piscicultura. Janice Labrie. 1984. Cuerpo de Paz.
- Guía ilustrada de Piscicultura. David Sutherland. 1986. Cuerpo de Paz.
- Guía Práctica para el cultivo de Tilapia. Daniel E. Meyer. 1988. Escuela Agrícola Panamericana, El Zamorano.

- Guía para la producción de Alevines. Michael Coulson.
1988. Cuerpo de Paz.

BIBLIOGRAFIA

- ANONIMO. 1984. Recomendaciones Generales de la Jornada Académica de Extensión 10-13 de Diciembre de 1984. Dirección de Extensión Universitaria. U.N.A.H. 3 p.
- CANACA, M., S. MUÑOZ, R. BONILLA Y M.A. MARTINEZ. 1983. Resultados de la Investigación y Propuesta de Capacitación del Personal de la Dirección de Extensión Universitaria. En: Capacitación del Personal de la Dirección de Extensión Universitaria. Monografía de la Carrera de Pedagogía. U.N.A.H.
- DE SCHUTTER, A. Metodología de la Investigación Participativa en la Capacitación Rural. México p.- 47-55.
- PROCCARA FAO HON/71/509. 46 Meses. Informe Técnico vol. 1.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. 1956. Diccionario de La Lengua Española, 18a. Ed. Talleres Tipográficos de la Editorial Espasa-Calpe, S.A. Madrid. 1366 p.
- ZALDIVAR DE FARACH, V., 1985. La Extensión Universitaria en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Revista de la Dirección de Extensión Universitaria. Editorial Universitaria U.N.A.H.. p. 2-8. Vol. 1. No. 1.