



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA**

**Facultad de Desarrollo Rural**

**Título**

**Sistematización de experiencias “Plan Comunal  
Universitario Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria-  
Consejo Nacional de Universidades. 2009 – 2013”**

**Autor:**

**Br. Marcela Esperanza Doña Gadea**

**Tutor:**

**MSc. Lic. Yadira Calero Ruiz**

**Asesores:**

**Ing. MSc. José Roberto Blandino Obando**

**Ing. MSc. Sandra Lovo Jerez**

**Managua, Nicaragua, Septiembre 2014**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA**

**Facultad de Desarrollo Rural**

**Título**

**Sistematización de experiencias “Plan Comunal  
Universitario Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria-  
Consejo Nacional de Universidades. 2009 – 2013”**

**Autor:**

**Br. Marcela Esperanza Doña Gadea**

**Tutor:**

**MSc. Lic. Yadira Calero Ruiz**

**Asesores:**

**Ing. MSc. José Roberto Blandino Obando**

**Ing. MSc. Sandra Lovo Jerez**

**Managua, Nicaragua, Septiembre 2014**

Este trabajo de graduación fue evaluado y aprobado por el honorable tribunal examinador designado por la Decanatura de la Facultad de Desarrollo Rural y/o director de sede, como requisito parcial para optar al título profesional de

**Licenciado** en Desarrollo Rural

Miembros del tribunal

---

Lic. Roberto Altamirano

---

Lic. Luisa Amanda Martínez

---

Ing. Francisco Zamora

Tutor

---

Lic. MSc. Yadira Calero Ruiz

Managua, Nicaragua  
Septiembre 2014

## **DEDICATORIA**

Al concluir esta etapa de mi formación profesional dedico mi trabajo de graduación primeramente a **Dios** por haberme dado sabiduría y entendimiento, por haber puesto en mi camino personas que fueron mi soporte y compañía durante todo el periodo de mis estudios universitarios brindándome la oportunidad de culminar mi carrera con éxito.

**A mis padres Elías Nahúm Doña Palacios y Martha Lorena Gadea**, quienes han sido pilares fundamentales en mi vida, dignos de un gran ejemplo de trabajo constante por darnos lo mejor. Por su apoyo incondicional ya que sin ellos no hubiese logrado mi meta, con sus consejos, amor y dedicación que me brindaron desde que me dieron el privilegio de la vida he logrado ser una mujer de bien, útil a la sociedad.

**Br. Marcela Esperanza Doña Gadea.**

## AGRADECIMIENTOS

A **Dios**, en el que creo por haberme brindado la oportunidad de culminar mis estudios superiores.

A **mis padres y hermanos** por ayudarme en todo lo que me he propuesto.

A mi esposo **Juan de Jesús Rivera Toruño** que con su amor y comprensión siempre supo darme palabras de ánimo impulsándome a seguir adelante cuando se me presentaban momentos difíciles.

A **el INTA**, por haberme permitido realizar esta investigación facilitándome información y apoyándome en el proceso de la recopilación de información.

A mis asesores **Ing. Sandra Lovo Jerez** e **Ing. Roberto Blandino**, por su apoyo incondicional.

A mi tutora **Lic. Yadira Calero**, por compartir conmigo sus conocimientos para convertirme en una profesional y ser mi apoyo en este trabajo de investigación alentándome día a día a finalizar este trabajo.

A todas aquellas personas que me apoyaron en el proceso de mi investigación, sin quienes no hubiese sido posible culminar con éxito el presente estudio.

**“El principio de la sabiduría es el temor de Jehová”. Proverbios: 1:7**

**Br. Marcela Esperanza Doña Gadea.**

## INDICE DE CONTENIDO

<b>SECCION</b>	<b>PAGINA</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>i</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>ii</b>
<b>INDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>iii</b>
<b>INDICE DE CUADROS</b>	<b>iv</b>
<b>INDICE DE FIGURAS</b>	<b>iv</b>
<b>IINDICE DE ANEXOS</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>vi</b>
<b>I . INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
<b>II. OBJETIVOS</b>	<b>2</b>
2.1.Objetivo General	2
2.2. Objetivos Especificos	2
<b>III. PREGUNTA DE INVESTIGACION</b>	<b>3</b>
<b>IV. MARCO TEORICO</b>	<b>4</b>
<b>V. METODOLOGIA</b>	<b>12</b>
<b>VI. RESULTADOS Y DISCUSION</b>	<b>20</b>
6.1 Fases de Ejecusion del PCU	20
<b>VII. RESULTADOS DE LA MUESTRA</b>	<b>24</b>
<b>VIII. PRINCIPALES LOGROS ENCONTRADOS</b>	<b>33</b>
<b>IX. CONCLUSIONES</b>	<b>41</b>
<b>X. RECOMENDACIONES</b>	<b>42-43</b>
<b>XI. LITERATURA CITADA</b>	<b>44</b>
<b>XII. ANEXOS</b>	<b>45</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>CONTENIDO</b>	<b>PAGINA</b>
1. Zonales de Intervención del INTA.	15

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>CONTENIDO</b>	<b>PAGINA</b>
1. Mapa de Cobertura, ubicación y localización del estudio.	12
2. Representación de la muestra de Egresados entrevistados.	24-25
3. Representación de la Muestra de Tutores entrevistados.	25-26

### (DEFINICION DE LA MUESTRA)

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>CONTENIDO</b>	<b>PAGINA</b>
1. Instrumento Aplicado (Entrevistas).	46
2. Normativa de Implementación del PCU.	53

## RESUMEN

El Plan Comunal Universitario es una iniciativa interinstitucional en el cual convergen, el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional a través del Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria y el Consejo Nacional de Universidades para fortalecer la asistencia técnica a las familias productoras más empobrecidas del país, y a su vez articular los conocimientos de los futuros profesionales en el campo real del trabajo, reforzando valores de responsabilidad, solidaridad, reciprocidad y humanismo. La Universidad Nacional Agraria con el interés de fortalecer las capacidades humanas de los egresados y contribuir a la inserción del campo laboral, esta Alma Mater, pretende realizar la sistematización de la metodología de implementación del Plan Comunal Universitario, la que consiste en el rescate de las experiencias vividas por los actores para analizar e interpretar, ordenar y extraer lecciones que permitan mejorar la práctica de intervención del Plan Comunal Universitario, en función de mejorar las condiciones de vida de los beneficiarios que atiende el Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria en las diferentes zonas de intervención. El estudio permitirá la obtención de conocimientos y aprendizajes para los actores del desarrollo, egresados, profesionales del agro y los que continuarán trabajando con el programa. Este trabajo se basa en la necesidad de reconstruir, describir, reflexionar e interpretar de manera crítica la aplicabilidad, modificaciones o alteraciones de la metodología con la cual se inició el Plan Comunal Universitario, facilitando e identificando los logros, dificultades en el desarrollo metodológico, el uso de los materiales de este, así como también la valoración que brindan los principales actores involucrados (Egresados, Tutores y Miembros de la Comisión de Gestión y Organización del Plan Comunal Universitario).

Palabras Claves: Sistematización, Pomotoria Rural, Plan Comunal Universitario, Experiencias, Tecnologías, Transferencia Tecnológica.



## **Abstract**

The University Community Plan is an interinstitutional initiative which converge in the Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional GRUN through the Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria INTA and the National Council of Universities to strengthen technical assistance to farm families poorest in the country, and his once the link between knowledge of future professionals in the real field of work, reinforcing values of responsibility, solidarity, reciprocity and humanism. The Universidad Nacional Agraria UNA in the interest of enhancing human capabilities of graduates and contribute to the insertion of the workplace, this Alma Mater, seeks to make the systematic implementation methodology of the University Community Plan, which is to rescue the experienced by the actors to analyze and interpret, order and draw lessons to improve the practice of the University Community Plan intervention, in terms of improving the living conditions of beneficiaries served by the INTA in the different areas of experience intervention. The study will obtain knowledge and learning for development partners, alumni, agricultural professionals and those who continue to work with the program. This work is based on the need to rebuild, describe, reflect and interpret the applicability so critical, modifications or alterations to the methodology by which the University Community Plan was initiated, facilitating and identifying the achievements, difficulties in methodological development, use of materials on this as well as the valuation provided by the main stakeholders (Grad, Guardians and Members of the Committee of Management and Organization at University Community Plan).

**Keywords:** Documentation, Promotoria Rural, University Community Plan, Experiences, Technology, Technology Transfer.

## I. INTRODUCCION

El Plan Comunal Universitario (PCU) es una iniciativa interinstitucional en el cual convergen, el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) a través del Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria (INTA) y el Consejo Nacional de Universidades (CNU), para fortalecer la asistencia técnica a las familias productoras más empobrecidas del país, y a su vez articular los conocimientos de los futuros profesionales en el campo real del trabajo, reforzando valores de responsabilidad, solidaridad, reciprocidad y humanismo (INTA, 2011).

La Universidad Nacional Agraria con el interés de fortalecer las capacidades humanas de los egresados y contribuir a la inserción del campo laboral, esta Alma Mater, pretende realizar la sistematización de la metodología de implementación del PCU, la que consiste en el rescate de las experiencias vividas por los actores para analizar e interpretar, ordenar y extraer lecciones que permitan mejorar la práctica de intervención del Plan Comunal Universitario (PCU), en función de mejorar las condiciones de vida de los beneficiarios que atiende el INTA en las diferentes zonas de intervención. El estudio, también permitirá la obtención de conocimientos y aprendizajes para los actores del desarrollo, egresados y profesionales del agro y los que continuarán trabajando con el programa.

Este trabajo se basa en la necesidad de reconstruir, describir, reflexionar e interpretar de manera crítica la aplicabilidad, modificaciones o alteraciones de la metodología con la cual se inició el Plan Comunal Universitario, facilitando e identificando los logros, dificultades en el desarrollo metodológico, el uso de los materiales de este, así como también la valoración que brindan los principales actores involucrados (Egresados, Tutores y Miembros de la Comisión de Gestión y Organización del PCU) con respecto al PCU, entre los logros más relevantes se destacan el empoderamiento, determinar los roles de los diferentes actores a quienes estaba dirigido y en la actualidad cual es el estado en que se encuentra el fenómeno estudiado, tanto por los funcionarios del INTA y el CNU.

## **II. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo General**

- Sistematizar el proceso Metodológico de la implementación del Plan Comunal Universitario, con el fin de propiciar la mejora continua del Plan ejecutado por las Universidades, Miembros del Consejo Nacional de Universidades (CNU), en conjunto con el Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria (INTA) periodo 2009/2013.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Identificar los roles de los diferentes actores involucrados en la formación de los productores y productoras donde interviene el INTA.
- Reflexionar sobre el aporte de la metodología del PCU en el desarrollo y transferencia de nuevos conocimientos e innovaciones tecnológicas.
- Identificar los logros y limitantes más relevantes de las experiencias, que se han presentado en el proceso del PCU.
- Documentar las experiencias del PCU: En la gestión, Organización y Operativización para la mejora continua y que esta sirva de referencia para el futuro.

### **III. PREGUNTA DE INVESTIGACION**

1¿La Normativa de Implementación del PCU está contribuyendo a la formación integral teórica-practica de los egresados universitarios?

2¿El personal del INTA que trabaja en sus diferentes zonas de intervención está contribuyendo al fortalecimiento de la promotoria rural?

## **IV. MARCO TEORICO**

### **4.1. La Sistematización de experiencias**

#### **4.1.1. La Sistematización**

La sistematización es “Un proceso de reflexión que pretende ordenar u organizar lo que ha sido la marcha, los procesos, los resultados de un proyecto, buscando en tal dinámica las dimensiones que pueden explicar el curso que asumió el trabajo realizado” (Martinic, 1984).

“La sistematización es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, como se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo”.(Jara, O.2010)

#### **4.1.2. Experiencias**

“Por medio de la sistematización se trata de mirar las experiencias como procesos históricos y complejos en los que intervienen diferentes actores, que se realizan en un contexto socioeconómico determinado y en un momento institucional del cual forman parte” (Jara, O. 2001).

La sistematización de Experiencias puede entonces concebirse como “Un proceso permanente de documentación, aprendizaje y acción, que tiene lugar dentro de una iniciativa de desarrollo, con el fin de no dejar perder las experiencias vividas o por vivir, que permita oportunamente la retroalimentación del proceso y si difusión a diferentes niveles”. (Ardon Mejía Mario, 2000).

La sistematización busca reconstruir y reflexionar sobre la experiencia tal como se dio y no como hubiéramos querido que se diera. En este aspecto se distancia de la evaluación, ya que no busca comprobar ni valorar el logro de los objetivos, metas y resultados propuestos. (PESA, 2005).

De acuerdo al programa especial de seguridad alimentaria (PESA) la sistematización es de vital importancia, la cual se resume de la siguiente manera:

- Contribuye a mejorar las estrategias, enfoques y metodologías.
- Retroalimenta las intervenciones de los equipos y de la institución y permite introducir correcciones.
- Favorece el desarrollo profesional de los equipos y de la institución.
- Aporta documentación al sistema de información integral de la institución.
- Ayuda a la producción de nuevos conocimientos.

La Sistematización “ no tiene un sentido único y universal, en sentido amplio se refiere al proceso de transformar las experiencias vividas en un lazo de tiempo determinado en un conocimiento ordenado, fundamentado, que lleva a la reflexión y análisis de las experiencias vividas y que el conocimiento generado sea transmisibles a otros”. De tal manera que cuando se sistematiza la experiencia se hace para emprender y aprender de una manera crítica con el propósito de mejorar la práctica, compartir los aprendizajes con otras experiencias similares y poder contribuir al enriquecimiento de la teoría. Jara O. (2002).

Es importante precisar que los términos investigación, evaluación y sistematización tienen componentes que los hace diferentes, los cuales explicamos a continuación:

Según PESA, (2006), plantea que la Investigación se define como un proceso que genera conocimientos científicos que se adquiere mediante forma metódica y los resultados logrados se pueden comparar, la investigación enriquece la interpretación de la práctica directa conlleva a nuevos elementos teóricos así mismo, sostiene que la Evaluación tiene como objeto de conocimiento la práctica directa de los sujetos que la realizan.

Su propósito no es interpretar la lógica del proceso vivido, sino medir los resultados obtenidos por las experiencias confrontándolas con el diagnóstico inicial, los objetivos y metas que se habían propuesto, esta medición no es solamente cuantitativa sino que debe aspirar a ubicar los cambios cualitativos que produjo la experiencia, pero la evaluación pone más énfasis en los resultados y hace una diferencia entre costos y beneficios.

## **4.2. Servicio Social**

En América Latina, desde la Reforma Universitaria de Córdoba (1918), el servicio social de estudiantes y egresados se ha considerado como el mejor vehículo para realizar la función social de la Universidad. Varios de los documentos claves de la Reforma así lo declaran. En nuestra región centroamericana, el “Primer Congreso Universitario Centroamericano”, celebrado en San Salvador en 1948, también abogó por el establecimiento del servicio social de egresados como la mejor manera de propiciar los vínculos entre la comunidad y la Universidad, a la vez, retribuir a la sociedad el esfuerzo que ésta hace al financiar la educación superior (Zozzani, 2006)

Existen diferencias significativas entre algunos países de Latino América que incluyen algún tipo de servicio social universitario, en lo que se refiere a los objetivos, prácticas y experiencias.

Entre estos:

- Costa Rica: existe un programa obligatorio denominado Trabajo Comunitario Universitario.
- Cuba: el servicio forma parte de la extensión universitaria y se utiliza para llevar a cabo proyectos vinculados al desarrollo comunitario.
- México: el servicio social es obligatorio para todos los egresados de las instituciones de educación superior.
- Nicaragua: El Servicio social no es obligatorio, pero existen sus excepciones como para los egresados de las carreras de Medicina Humana.
- República Dominicana: que tiene programas obligatorios para estudiantes;

- Uruguay, donde es obligatorio para los egresados de medicina, derecho, agronomía, arquitectura y odontología.

Las instituciones de educación superior (IES), trabajan en base a objetivos. Desde los que ponen énfasis en el desarrollo de las capacidades de los futuros profesionales a través de la práctica, hasta las que pretenden utilizar la experiencia para ampliar la conciencia sobre los problemas propios de nuestras sociedades e inclusive quienes promueven estas actividades para completar la formación ética de los estudiantes. (Instituto de Servicio Global, Universidad de Washington, 2004).

“Durante el siglo XX, el Servicio Social Universitario tuvo un desarrollo desigual en los diferentes países de América Latina. En algunos casos se ha establecido como requisito de graduación para todas las carreras y en otros la práctica se reduce a los egresados de la carrera de Medicina general.

En México el servicio social surgió en los años 30 como una respuesta de las instituciones de educación superior a la necesidad de reconstruir el país surgido de la Revolución Mexicana, asumiendo la responsabilidad de mancomunar esfuerzos con el fin de hacer realidad el reclamo de justicia social emanado del proceso revolucionario. La idea de que los egresados de las universidades prestaran servicios profesionales en favor de las comunidades marginadas fue iniciativa de los propios universitarios” (Sozzani, 2006).

Ana de Gortari explica: que el servicio social, en su concepción actual, se inicia en 1936, con el primer convenio entre la Universidad Autónoma de México (UNAM) y el Departamento de Salud Pública, dirigido hacia el medio rural.

Se crea la Comisión Coordinadora de Servicio Social de los Estudiantes de las Instituciones de Educación Superior (COSSIES-1981), para coordinar a nivel nacional y vincularla a los proyectos de gobierno para el bienestar social.



Sozzani: (2006), las instituciones de educación superior establecen de manera autónoma, programas de servicio social en beneficio de comunidades urbanas y rurales. El Servicio Social Es una actividad eminentemente formativa y de servicio, es decir, por un lado afirma y amplía la información académica del estudiante y además permite fomentar en él una conciencia de solidaridad con la sociedad, es una estrategia educativa en su más amplio sentido, es una práctica integral comprometida con la sociedad que permite consolidar la formación, es también un factor estratégico en la tarea de impulsar el desarrollo municipal, estatal, regional y nacional; así como para mejorar los mecanismos que conducen a disminuir las desigualdades sociales propiciando mayores oportunidades para un desarrollo individual y comunitario.

#### **4.3. Tecnología**

Según Emerson Perón (1997), La transferencia de Tecnología “es la transferencia de conocimientos sistemáticos para la fabricación de un producto, para la aplicación de un procedimiento o para la presentación de un servicio”.

Según Luís Guillen (1992), la transferencia de tecnología “constituye un proceso educativo de carácter muy especial, particularmente debido a las características propias de las personas a quienes se dirige, valores, costumbres, creencias y necesidades”.

María Fontalvo:(2010), plantea que la transferencia de tecnología es un proceso mediante el cual se identifican, categorizan y caracterizan las necesidades y demandas tecnológicas de los productores de un sector determinado y se formulan soluciones. Mediante la planeación estratégica, la estructura organizacional y la innovación, se busca satisfacer necesidades a nivel interno para optimizar resultados a nivel externo.

#### 4.4. Innovación Tecnológica

J.A. Schumpeter: expresa que "La innovación Tecnológica es la introducción de nuevos productos y servicios, nuevos procesos, nuevas fuentes de abastecimiento y cambios en la organización industrial, de manera continua, y orientados al cliente, consumidor o usuario".

De una forma esquemática la innovación tecnológica se traduce en los siguientes hechos:

- Renovación y ampliación de la gama de productos y servicios,
- Renovación y ampliación de los procesos productivos,
- Cambios en la organización y en la gestión,
- Cambios en las cualificaciones de los profesionales.

Tres características de la innovación tecnológica:

- La innovación no está restringida a la creación de nuevos productos.
- La innovación no está restringida a desarrollos tecnológicos.
- La innovación no está restringida a ideas revolucionarias.

Porter: (1990), afirmó que La **innovación Tecnológica** es el elemento **clave** que explica la **competitividad**: "La competitividad de una nación depende de la capacidad de su industria para innovar y mejorar. La empresa consigue ventaja competitiva mediante innovaciones".

#### 4.5. Etnografía

La Etnografía, es una técnica de investigación que consiste en observar las prácticas culturales de los grupos humanos y poder participar en ellas para poder contrastar lo que la gente dice y lo que hace. (Kuhnianos Atkinson et al., 1988).

El concepto de "etnografía" es un concepto ampliamente utilizado, aunque no siempre con los mismos sentidos. No obstante, cabe destacar la pobreza que supone definir un término en muchos casos, Aguirre Baztán analizando el término etimológicamente entiende que "la etnografía es el estudio descriptivo (graphos) de la cultura (ethnos) de una comunidad" (1995: 3).

Velasco y Díaz de Rada afirman que "la etnografía de la escuela no es más que el resultado de aplicar una práctica etnográfica y una reflexión antropológica al estudio de la institución escolar" (2006: 10). Esta definición es especialmente rica pues hace hincapié en dos aspectos básicos e íntimamente relacionados en un estudio etnográfico en la escuela:

La Práctica etnográfica, es decir, trabajo de campo, el cual debe seguir las características propias de la antropología, con una salvedad, que es el estudio en el contexto de una escuela: observación participante en los centros, contacto con los sujetos estudiados, etc. Serra matiza: "la etnografía escolar o de la educación surge simplemente como consecuencia de haber seleccionado un campo determinado para realizar la etnografía" (2004:166).

#### **4.6. Promotoria Rural**

La Promotoria rural como modelo de extensión rural participativo, nace en Centroamérica vinculada a la metodología de Campesino a Campesino, cuando las estrategias del desarrollo agrícola, intensivas de los años 60 y 70, fracasaron como vía para resolver los problemas de pobreza rural. Para aquel entonces, ONGs internacionales introdujeron en Mesoamérica, proyectos comunitarios para desarrollar la agricultura sustentable (INTA, 2010).

La Promotoria rural se define como un proceso educativo no formal, basado en la enseñanza aprendizaje de productor a productor, con la facilitación de los extensionista. La transferencia de conocimientos, habilidades y valores, a las otras familias productoras, tomando en cuenta el principio de educación de adultos “aprender haciendo”. Este proceso es dinámico. Está basado en el liderazgo local, lo que permite la influencia en los pensamientos, sentimientos o en el comportamiento de las otras familias productoras para que experimenten cambios de actitud y adopten las técnicas y tecnologías necesarias para que mejoren su productividad, ingresos y el bienestar personal (INTA, 2011).

#### **4.7. Promotoria Comunitaria**

Es una estrategia de extensión que se caracteriza por hacer una transferencia horizontal de conocimientos, donde el promotor y promotora son los principales actores. Es un proceso participativo basado en la metodología de educación popular, vinculado con el saber local y procesos tecnológicos que fortalecen el capital social, mejorando la gestión del conocimiento, incrementando las posibilidades de sostenibilidad de las inversiones (Instituto de Formación Permanente INSFOP-Promotoria Comunitaria Estelí, 2008).

## V. METODOLOGIA

La investigación se realizó en cinco fases fundamentales, para la cual se tomó el enfoque metodológico definido por Oscar Jara. Esta metodología sugiere un procedimiento con un orden justificado. Su puesta en práctica posibilita su modificación, cuestionamiento, enriquecimiento y adaptación a las condiciones del investigador.

Cobertura, ubicación y localización del estudio:

- 21 Oficinas de Innovación Tecnológicas de las cuales 5 están en el Caribe
- 5 Delegaciones Regionales
- 5 Centros de Desarrollo Tecnológicos
- 3 Estaciones Experimentales
- 2 Laboratorios.



### **a). Definición del objeto de estudio**

Para la definición del objeto de estudio se plantearon las siguientes preguntas:

*¿Qué experiencia vamos a sistematizar?*

*¿Qué periodo abarcará la sistematización?*

La respuesta a estas preguntas ayudó a seleccionar la experiencia concreta a sistematizar, claramente delimitada en el lugar y en el tiempo.

### **b). Delimitación de los objetivos**

La delimitación de los objetivos consistió en definir los resultados que se esperan obtener de la investigación, así como la utilidad que esta tendrá para la Universidad Nacional Agraria y para el INTA, para ello se planteó con el equipo técnico de la Universidad la siguiente pregunta:

*¿Para qué queremos sistematizar?*

### **c). Precisión de los ejes de sistematización**

Unas veces seleccionadas y definidas la experiencia a sistematizar se planteó con el equipo técnico de la Universidad la siguiente pregunta:

*¿Qué aspectos centrales de la experiencia interesa sistematizar?*

La respuesta a esta pregunta fue el hilo conductor que permitió definir la metodología y métodos de transferencia de conocimientos tecnológicos como ejes secundarios de la investigación y la participación de los beneficiarios en la toma de decisiones como eje transversal de la investigación:

- Organización PCU: La cual se interpretó de acuerdo a su funcionamiento, forma y estructura.
- En la transferencia de conocimientos tecnológicos utilizados en todo el proceso de desarrollo de Promotoría comunitaria se analizó obtención de conocimientos de los beneficiarios: **en las capacitaciones** según sus modalidades (capacitaciones teóricas y prácticas), según su naturaleza (capacitaciones formales e informales) y según los fines de las capacitaciones (capacitaciones psicológicas, sociales, técnicas-productivas y ambientales).
- Participación: En la que se valoró la participación de los beneficiarios según sus niveles de participación en la toma de decisiones.

#### **d). Definición de la muestra**

*¿Con que actores vamos a sistematizar la experiencia de PCU?*

La respuesta a esta pregunta permitió definir los criterios de selección de la muestra:

#### **Criterios de selección:**

- Egresados de Universidades beneficiadas del Programa PCU
- Técnicos de INTA que en el marco del PCU asumen el rol de Tutores de los egresados y
- Los miembros de la comisión de gestión y organización del PCU.

Se elaboró listado de los diferentes Zonales, y se seleccionaron los que participarían en dicha investigación:

Cuadro 1:

<b>Zonales Participantes</b>
<b>INTA Central:</b> CNIA y INTA Managua (Tipitapa, Villa Carlos Fonseca, El Crucero, Ciudad Sandino, San Rafael del Sur, San Francisco Libre, Mateare, Ticuantepe, Distritos 3,5 y 6.
<b>Pacífico Sur:</b> Granada, Masaya, Carazo y Rivas.
<b>Pacífico Norte:</b> León, Chinandega, Sauce y Somotillo.
<b>Las Segovias</b>
<b>Centro Sur:</b> Boaco, Chontales, Rio San Juan y Nueva Guinea.
<b>Centro Norte:</b> Matagalpa y Jinotega.
<b>Región Autónoma Atlántico Norte:</b> Siuna y Waspan

### **Tipo de estudio.**

Es de tipo expo facto, que según el desarrollo de la experiencia a sistematizar es de corte transversal y descriptivo, partiendo de una sistematización de tipo correctiva la cual Se inicia durante la ejecución de la experiencia; que implica hacer “un alto en el camino” para analizarla y rescatar lo aprendido. Sus resultados buscan rectificar o reorientar las acciones en curso para mejorar la intervención en el futuro” En donde nuestro propósito es el describir como se ha desarrollado la experiencia vivida por las personas involucradas en el PCU.



## **VARIABLES A EVALUAR.**

Variable principal: Metodología del Programa PCU

Definición de Ejes.

- ✓ Ejecución de la Metodología
- ✓ Capacitación
- ✓ Organización
- ✓ Transferencia Tecnológica
- ✓ Participación

### **e). Definición y elaboración de los instrumentos de investigación**

Para la definición de los instrumentos de investigación se consideró pertinente la formulación de la siguiente pregunta:

*¿Qué instrumentos de investigación se aplicara a cada tipo de actor, definido en el paso anterior?*

En coordinación con el equipo se definió los criterios, tamaño de muestra y porcentaje de participantes por cada uno de las zonas definidos, de acuerdo al rol de cada uno de los diferentes actores como son: beneficiarios, promotores, técnicos, delegados de las Instituciones rectoras, que han participado en el proceso del PCU. Para la definición de la muestra utilizamos un muestreo razonado.

A continuación se detallan las fases metodológicas en que se desarrolló la investigación.

## **5.1 Fases Metodológicas**

### **5.1.1 Fase 1. Revisión de fuentes de información primaria y secundaria.**

En esta fase nos reunimos con los Miembros de la Comisión de Gestión y Organización del PCU compuesto por el INTA, CNU Y UNA, para conocer las zonas de intervención del INTA que serán objeto de nuestro estudio, luego con el objetivo de lograr una mayor precisión acerca de la documentación existente a lo que se refiere al Plan Comunal Universitario conocido como PCU, tomamos como referencia informes anuales, memoria de evaluaciones anuales realizados por el INTA durante el desarrollo del Plan y revistas que hacen referencia al Plan directamente. Instituciones involucradas, con relación al tema de investigación durante estos cinco años de la experiencia vivida por los actores lo que permitirá tener una mejor visión del desarrollo real del proceso de Promotoria del PCU durante el periodo del 2009 al 2013, lo que facilitara la reconstrucción de la experiencia vivida.

### **5.1.2 Fase 2. Planificación del proceso de sistematización.**

Una vez revisada la documentación se procedió a elaborar en conjunto con las instancias involucradas al PCU el instrumento con el cual se haría el levantamiento de la información a nivel de campo (entrevistas) Con el fin de lograr los objetivos planteados. Se definió el período a sistematizar (2009-2013) y lugares donde se había avanzado en la experiencia. Luego se ajustó el cronograma de actividades y el presupuesto. Para la aplicación del instrumento se coordinó y planifico con los responsables del PCU (Plan Comunal Universitario), técnicos del INTA, las fechas de la aplicación del instrumento en campo (entrevistas). Además de preparar las condiciones para aplicar el instrumento, también destacamos que utilizamos la técnica de observación para lograr obtener la información necesaria.

### **La entrevista:**

La entrevista es un instrumento que permite registrar la información del fenómeno que se estudia. Se definió el uso de esta técnica de investigación con el fin de obtener testimonios de los técnicos del INTA y promotores de las comunidades en cada uno de los aspectos de la investigación. Una vez definidos los instrumentos de investigación se procedió a la elaboración de una guía de entrevistas semi-estructurada para los Miembros de la Comisión de Gestión y Organización del INTA, con el fin de conocer el contexto de la formación de los promotores, el desarrollo de la experiencia de la Metodología de promotoría, el impacto que ha tenido la aplicabilidad en trabajo de promotoría en las comunidades y el papel que juegan los técnicos en el trabajo, si los actores son los mismos o se ha cambiado el rol, la cobertura a quien está dirigida en la actualidad.

Así mismo se elaboró una guía semi-estructurada para técnicos del INTA, con los siguientes aspectos: Organización: proceso organizativo del PCU en las comunidades, estructura organizativa y funciones de los miembros de la organización. Transferencia: formas de capacitación y capacitaciones que han recibido productores y promotores comunitarios. Participación: participación en el proceso de toma de decisiones.

### **5.1.3. Fase 3. Fase de Campo.**

Una vez concluidas las fases anteriores se procedió a visitar los zonales de intervención del INTA para aplicar el instrumento (entrevista) a las personas que estuvieron directamente vinculadas con el programa según su característica (egresados de las universidades, tutores, Miembros de la Comisión de gestión y organización del PCU).

#### **5.1.4. Fase 4. Procesamiento y análisis de los datos.**

La información se procesó con la utilización de cuadros de salida y cuadros consolidados, los cuales fueron elaborados con los programas de Microsoft Word y Microsoft Excel. Se aseguró la validez de la información a través de la triangulación de la información obtenida mediante la aplicación de las técnicas de observación, entrevistas y testimonios de los beneficiarios del programa.

#### **5.1.5. Fase 5. Informe final.**

Con toda la información obtenida, revisada, se estructuró el documento final de trabajo de investigación quedando compuesto por el planteamiento del problema, objetivos, diseño metodológico, resultados, análisis, conclusiones, recomendaciones, bibliografía consultada y anexos.

## **VI. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

El Plan Comunal Universitario tiene su sustento en los resultados iniciados en el año 2009 y 2010, el que estaba orientado a consolidar los procesos de Promotoria Rural, y los grupos de promotores (que eran en total de 2,265), capacitados para desplegar e impulsar el modelo de Promotoria a productores y productoras a nivel nacional.

Con la colaboración de los egresados se ampliaría el trabajo de Promotoria con un promedio de diez a uno, es decir diez promotores por egresados para todo el país.

El Gobierno de Unidad y Reconstrucción Nacional (GRUN), su pretensión es priorizar la atención a la Costa Caribe, lo que se hace necesario iniciar nuevos procesos de Promotoria con egresados. Se continúa trabajando con las cooperativas y comunidades, formando Promotores a través de la modalidad de Asistencia Técnica Pública (ATP). De esta manera se amplía la cobertura, la cual se regiría por la normativa diseñada para la atención de los productores, promotores, seguimiento y evaluación.

En la normativa diseñada por el INTA se plantea, que los técnicos del INTA asumirán el rol de tutores de los egresados, asignando tareas que aporten al proceso de Promotoria rural. Se considera al egresado un elemento de articulación y consolidación de la asistencia técnica, no un asistente del Técnico, más bien tiene un rol activo y dinámico en todo el trabajo.

### **6.1. FASES DE EJECUSION DEL PCU**

#### **6.1.1. Fase 1. La identificación de la demandad de egresados:**

Esta fase está orientada en dos vías; la primera a la demanda de egresados y la otra a las áreas de intervención, sean estas cooperativas o comunidades. La demanda de egresados se refiere a la identificación del número, especialidad y ubicación de egresados por universidad, La instancia encargada de recopilar esta información es la Oficina de Innovación Tecnológica (OTI) de cada territorio, bajo orientación metodológica de la oficina de desarrollo institucional de cada delegación zonal (INTA. Normativa de Implementación, 2011).

Con las entrevistas realizadas en este trabajo de investigación se evidencia que el 100%, de los egresados se integran al PCU a través de la web llenando un formulario donde fueron seleccionados, mediante Vicerrectoría de la Universidad Nacional Agraria, quien los ubica según su perfil y territorio, así mismo los estudiantes que están en el quinto año de sus carreras profesionales se integran a las convocatorias que realizan las Universidades pertenecientes al CNU.

Otros lo realizaron vía internet y Vía On- line, se utiliza el link del CNU, por la gestión del partido de gobierno, por las recomendaciones de tutores de tesis y por el desempeño realizado en sus pasantías o prácticas profesionales, lo que les permitió ser participe y entrar al plan.

### **6.1.2. Fase 2: Marco Legal**

En esta fase, el Marco Legal está compuesto por el Documento rector del Plan Comunal Universitario, Documento Legal con las cooperativas (Convenio INTA-Cooperativas) y Carta Compromiso INTA. Egresados. (INTA. Normativa de Implementación, 2011).

### **6.1.3. Fase 3: Convocatoria**

La convocatoria de egresados y egresadas la realiza el CNU a través de las universidades con base a la demanda identificada en las cooperativas y comunidades. Esta actividad la efectúan por diferentes medios (Televisados, internet, radio, revistas, murales, otros). Una vez que han completado la información, la trasladan al INTA, específicamente a la oficina de Recursos Humanos quien la distribuye a sus unidades homologas en las zonas para su información y manejo. Estos datos serán colocados en la página web del INTA para conocimiento de todas las partes (INTA. Normativa de Implementación, 2011).

#### **6.1.4. Fase 4: Preparación de egresados y salida de egresados.**

En esta etapa se contemplan tres actividades como son: (a) la preparación de egresados, (b) la entrega de egresados a cooperativas y comunidades, y (c) la transición entre el egresado saliente y el de nuevo ingreso. A continuación se detalla cada una de las actividades:

a) La preparación de egresados: Consiste en la realización de un taller de capacitación que contiene dos elementos básicos: la inducción y la promotoria rural. La inducción está relacionada a la información básica sobre el funcionamiento del INTA y el trabajo a realizar en las cooperativas y comunidades.

b) La entrega de egresados a cooperativas y comunidades: Una vez que los egresados conocen el lugar de trabajo, el técnico tutor del INTA será el encargado de realizar la presentación debida ante las autoridades de las cooperativas y miembros de comunidades, acompañado de su plan de trabajo y plan de implementación de la promotoria rural, para que lo asuman como un técnico más.

c) La transición entre el egresado saliente y el de nuevo ingreso: Esta actividad consiste en un reconocimiento de la zona donde trabajara el nuevo ingreso, así como de ambientación con el grupo de promotores (INTA. Normativa de Implementación, 2011).

#### **6.1.5. Fase 5. Despliegue del modelo de Promotoria rural.**

Es la de mayor duración del PCU, en esta fase se concentra la mayor cantidad de esfuerzo, tanto del INTA como de las universidades, cooperativas y comunidades. En esta fase se trabaja en dos vías: una dirigida a los nuevos promotores que serán formados en los municipios de la Costa Caribe y la otra orientada a continuar el proceso de formación.

La diferencia en estas fases es que el primer grupo deberá trabajar desde de la identificación de promotores hasta el despliegue de la Promotoria rural. El segundo grupo ya no tiene que pasar por este proceso porque existen promotores seleccionados y capacitados para avanzar en la puesta en práctica de los conocimientos directamente con las familias productoras (INTA. Normativa de Implementación, 2011).

#### **6.1.6. Fase 6. Seguimiento y evaluación.**

En esta etapa participan tanto las diferentes estructuras del INTA como las universidades del CNU con dos objetivos específicos:

- a) Evaluar el ejercicio laboral de los egresados ubicados en los zonales del INTA, las cooperativas, así como a los jefes zonales para conocer su desempeño durante este programa.
- b) Evaluar el Plan Comunal Universitario para conocer el alcance obtenido en asistencia técnica a nivel de zonales INTA.

Se espera realizar visitas de seguimiento a cada una de las cooperativas y comunidades de trabajo en conjunto INTA-CNU a las menos dos veces al año. El seguimiento técnico por parte de las OTI se realizara de forma mensual de acuerdo con los instrumentos y metodología indicada en la normativa del PCU (INTA. Normativa de Implementación, 2011).

#### **6.1.7. Fase7. Certificación de egresados y egresadas**

En esta fase a cada egresado y egresada se le extenderá un certificado por parte del INTA y CNU avalando su participación satisfactoria dentro del PCU, así como una constancia de realización de pasantía entregada por Recursos Humanos del INTA. Es condición lograr una evaluación satisfactoria de cada egresado para emitir su certificado de conclusión del Plan Comunal Universitario (INTA. Normativa de Implementación, 2011).



## VII. Resultados de la Muestra

Se realizaron ochenta y siete (87), entrevistas a egresados de las diferentes universidades que pertenecen al (CNU) y que estuvieron en los diferentes zonales que atiende el INTA (Centro Sur, R. Autónoma del Atlántico Norte, Las Segovias, CNIA, Centro Sur, Managua, Pacifico Norte, Centro Norte). Ver gráfico 1.

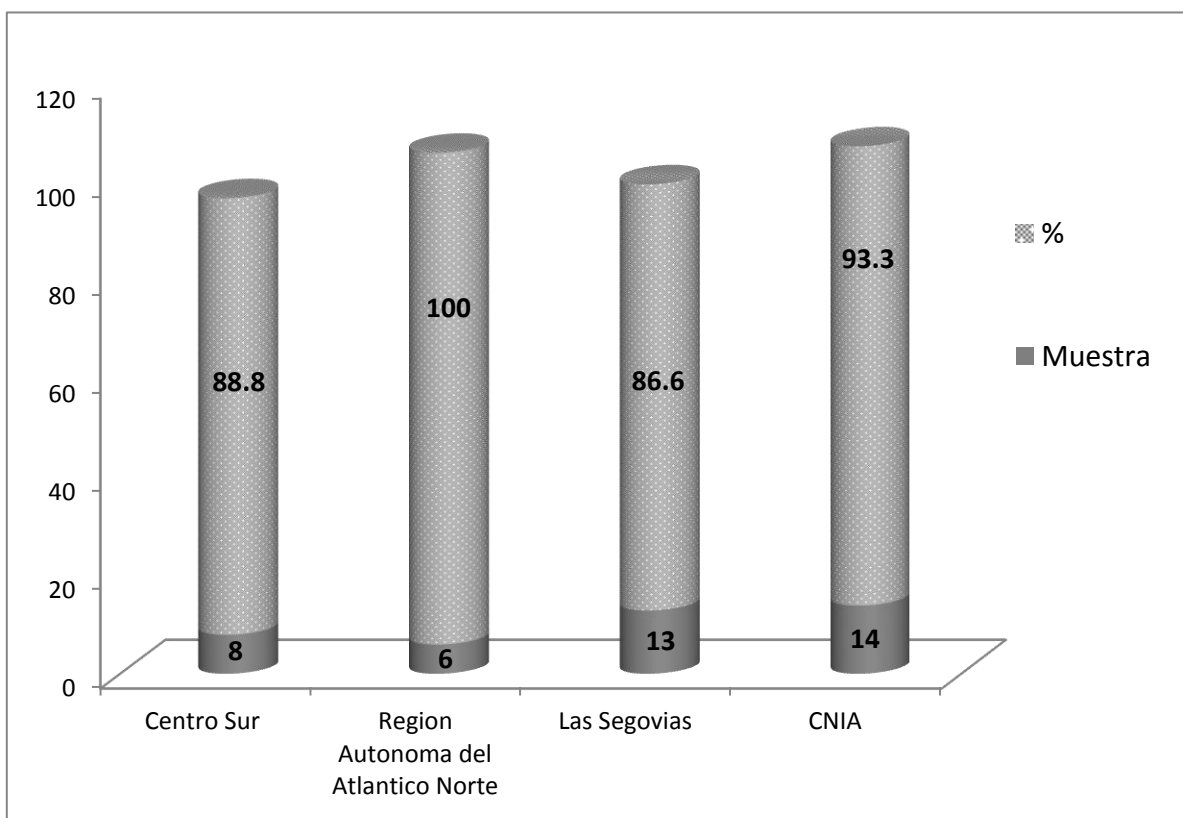
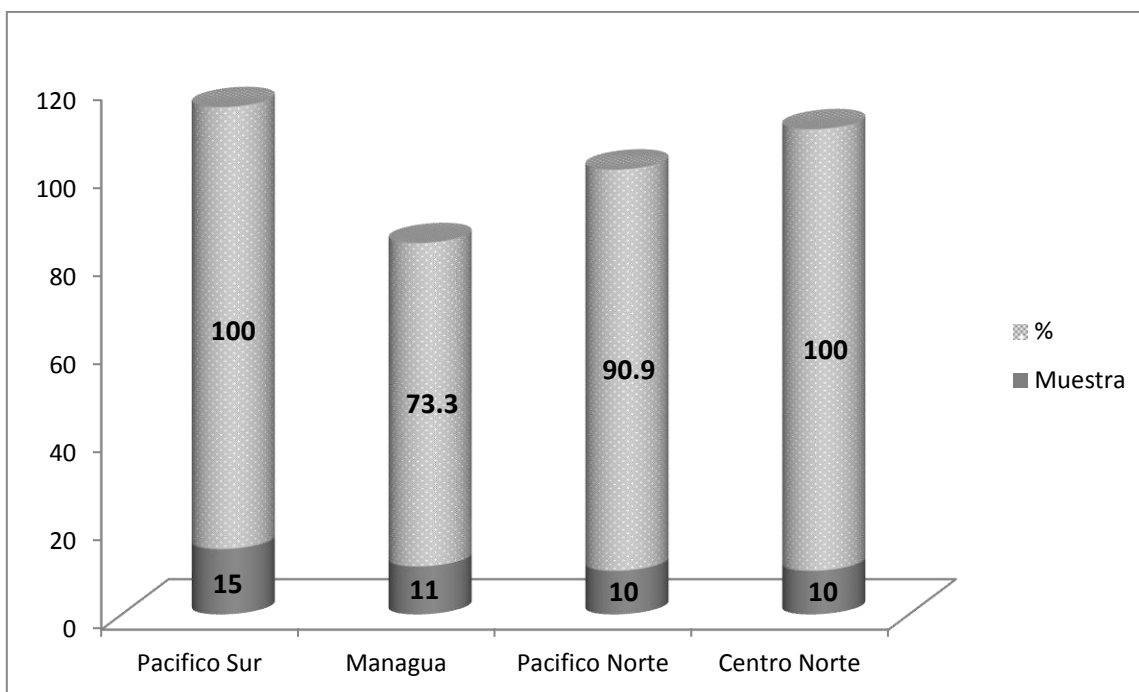


Gráfico 1. Representación de la muestra de egresados, ubicados en los diferentes zonales del INTA.



### Cont.../... Representación de la muestra de Egresados

Se realizaron cuarenta y nueve (49), entrevistas a técnicos de campo (INTA) presentes en los zonales: Centro Sur, R. Autónoma del Atlántico Norte, Las Segovias, CNIA, Centro Sur, Managua, Pacífico Norte, Centro Norte. Son los que en el marco del PCU asumen el rol de Tutores, para atender a los jóvenes en mención. Ver gráfico 2.

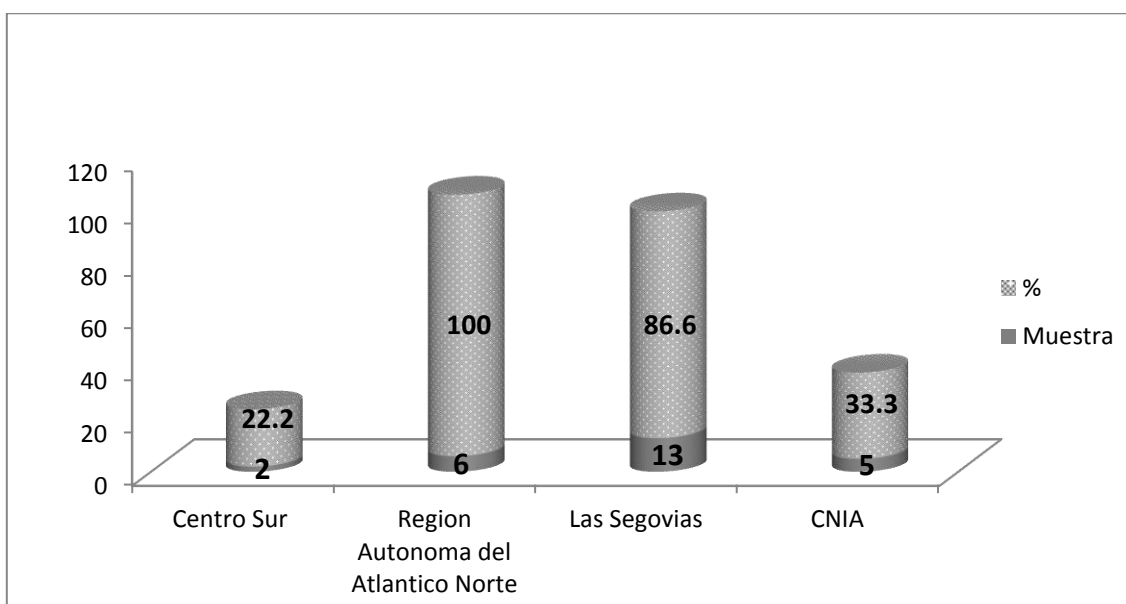
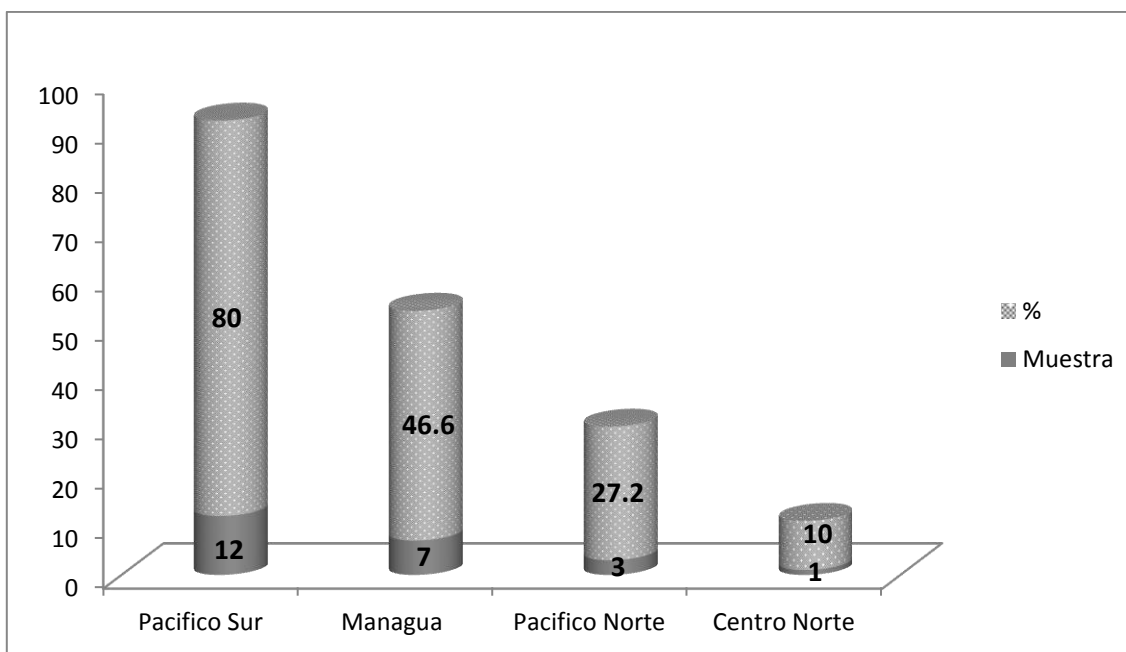


Grafico 2. Representación de la muestra de los Tutores



**Cont.../...** Representación de la muestra de Tutores

Asimismo se realizaron dieciséis entrevistas (16), a Miembros de la Comisión de Gestión y Organización del PCU. Para una muestra total de ciento cincuenta y dos (152).

Ver listado de los Miembros de la Comisión de Gestión y Organización. Anexo numero 2.

Actualmente en el PCU, encontramos que los egresados para integrarse al plan sus principales motivaciones fueron obtener experiencia laboral, ser partícipe del plan que impulsa el gobierno en conjunto con institución (INTA) y CNU, poner en práctica lo aprendido en la universidad, adquirir conocimientos valiosos para su formación, la remuneración económica, busca de oportunidad de empleo en el INTA.

Inserción al campo laboral, desarrollarse más en el campo profesional según su perfil académico, interactuar con productores intercambiando experiencias y transferirles conocimientos, obtener la oportunidad de laborar en una institución del estado, consolidar conocimientos teóricos en prácticos.

Los egresados con su inserción esperaban conocer todo lo relacionado al que hacer del INTA y tener la oportunidad de optar por una plaza vacante en esta institución, integrarse en las actividades, adquirir experiencia y medir el grado de competitividad, Ser personas con mejores cualidades, crecer como profesional, difundir tecnologías, conocer la realidad que se vive en el campo y las dificultades que tiene cada productor para poder contribuir al desarrollo.

Los entrevistados valoraron su preparación profesional para insertarse en el plan positiva ya que les gusto aprender y llevar lo aprendido a las demás personas, desempeñar cualquier trabajo asignado ya que la formación teórica- practica que les impartió la universidad fue muy fundamental para su desempeño profesional. Con respecto al taller de inducción expresaron que es muy poco tiempo una semana, lo cual no permite que se apropien de su quehacer durante su estadía en la institución. Compartían que ningún tema expuesto en las capacitaciones se relacionaba con el perfil de sus carreras.

## **7.2. El rol de las universidades de procedencia**

Las Universidades coordinan la ubicación de los egresados con el INTA, extienden carta de solicitud de ingreso, gestionan y facilitan la inserción al PCU, dan seguimiento a sus egresados, los apoyan gestionando su título e inscribirlo en la gaceta. Realizan convocatorias abiertas, reuniendo a los estudiantes recién egresados, los capacitan y promueven a sus egresados. Otros expresaron no haber tenido ningún apoyo porque la gestión la hicieron personal.

## **7.3. Planeación y organización**

Realizaban el plan de acción en conjunto con el tutor o jefe inmediato, se reunían todos los viernes con el equipo técnico para planificar el trabajo de la semana.

#### **7.4. Apoyo técnico recibido por el INTA**

Valoran de una forma positiva ya que expresaron que los técnicos o tutores siempre les facilitan los medios para realizar sus funciones, enriquecieron sus conocimientos, compartieron sus experiencias, colaboraron en todo momento con el proceso, fueron solidarios al tenerles paciencia, les brindaron la oportunidad de ser parte de los programas que ellos tenían a cargo, los hicieron valerse por sí mismos y desempeñar un cargo más alto que el PCU (Como extensionista y responsable de zona).

Al momento de las consultorías siempre estaban a la orden, les brindaban información digital y física de las capacitaciones que brindaban. El apoyo técnico fue muy poco para una egresada, puesto que en el zonal no hay nadie responsable de informática, por tanto no podían brindarle apoyo técnico. Son profesionales capaces de enfrentar cualquier dificultad que se les presente, pero los egresados consideran que pudieron dar más de ellos y no lo hicieron.

#### **7.5. Dificultades encontradas para su adaptación en el PCU**

- Discriminación por parte de algunos técnicos por celo laboral(profesional)
- El acceso a las comunidades y organizar a los productores.
- Falta de alojamiento.
- Falta de equipos de trabajo.
- Falta de un seguro médico o apoyo en esa área ya que al finalizar este programa muchos compañeros PCU sufrieron Dengue.
- La ayuda económica es poca (1,000 mil córdobas), lo que se gasta en alimentación y transporte es mayor que la ayuda recibida.
- Algunos egresados cuando iban a iniciar el PCU los tutores asignados en muchos de los casos estaba saliendo de subsidio, por lo tanto se sentían solos.
- No hubo apoyo con equipamiento para periodo lluvioso.
- La distancia de su casa al centro de trabajo.

De los ochenta y uno entrevistados, diez expresaron que en su adaptación no encontraron dificultades, más bien fue una oportunidad que les permitió ser más responsables y disciplinados profesionalmente y estar comprometidos con la sociedad.

#### **7.6. Opinión de los egresados entrevistados sobre el desempeño organizativo del trabajo realizado por INTA:**

**INTA (Central):** Muy bueno el trabajo organizativo, por optar por esta iniciativa de alianza con el CNU y asumir con el desarrollo del programa, ha sabido distribuir a los egresados según su perfil académico y les da seguimiento a sus labores dentro de la zona en que están ubicados. Integran al ámbito laboral a jóvenes recién egresados y está dispuesta a recibirlos en su institución capacitándolos y ubicándolos por territorio de acuerdo a su lugar de origen facilitando su desempeño.

Genera y transmite tecnología a productores, por su coordinación con las demás zonas, gestiona el cumplimiento del trabajo de las otras sedes para su eficaz desempeño, por aceptar e impulsar este proyecto siendo puntuales en su seguimiento y evaluación.

**INTA (Zonales que interviene el INTA):** Excelente, se realizan las actividades en tiempo y forma, el trabajo organizativo es el cual da la pauta para resolver los problemas que enfrentan los productores mediante la asistencia técnica, dotando a los productores de conocimiento.

En estos zonales se les brindó a los egresados todo un acompañamiento en su trabajo, con el apoyo recibido de todo el personal de las diferentes áreas de trabajo, apoyan a los egresados y los tratan como uno más de su institución, les ayudan a mejorar con sus críticas constructivas y les permiten representar a la institución ante el municipio, genera, organiza y transfiere conocimientos a productores, trabajan en equipo.

A través de ellos el INTA facilita la transferencia de tecnología a los productores, siempre está velando por el bienestar de sus trabajadores, cumplen con su trabajo y desarrollan todas las actividades acorde a su Misión Y Visión, siempre a los PCU los consideran como parte del personal.

El Consejo Nacional de Universidades CNU, es muy beligerante con sus egresados al implementar estrategias que contribuyan a destacar cada universidad y su sistema de formación, se preocupa por la población estudiantil impulsando este gran proyecto (PCU), que permite a los egresados facilitar su inserción al campo laboral, permitiendo el desarrollo generacional de conocimiento y la competencia profesional.

Algunos egresados expresaban no estar muy al tanto del rol que juega el CNU en este plan ya que compartían que el CNU no se hace presente en las evaluaciones que realiza el INTA.

#### **7.7. Aporte que las Universidades le brindaron en este proceso a los diferentes egresados captados por el INTA**

La Universidad le brindo los conocimientos para que se formen como profesionales de las diferentes ciencias para contribuir al desarrollo del país en conjunto con las instancias de gobierno en un mano a mano con el INTA, la iniciativa de este plan, ha incentivado a los egresados a ser partícipe del mismo.

Le agradecen a las Universidades por brindarles las herramientas necesarias para desarrollarse como profesional y enfrentarse sin miedo al campo laboral.

#### **7.8. Aporte del Egresado**

Los egresados manifestaron, sentirse bien, consideran que se desempeñaron disciplinadamente, adquirieron conocimientos para desempeñarse con eficiencia en las tareas encomendadas, tratando de dar lo mejor de sí mismos y contribuir al desarrollo de los productores, transfiriendo e innovando técnicas a pequeños y medianos productores, contribuyendo a un cambio de actitud, teniendo disposición y deseos de superación y aprender de sus errores que es lo que les ayuda a ser mejor cada día.

### **7.9. Aportes del Tutor**

Considera que este plan Comunal Universitario impulsado por el gobierno ha permitido una alternativa para la inserción de los nuevos profesionales al campo laboral, se le transfiere conocimientos para su aprendizaje, siempre se les está aconsejando y motivando para su desarrollo como profesional y como persona, les brindamos confianza, cuentan con nosotros para la toma de decisiones, para los egresados la clave del éxito del PCU fue el acompañamiento y apoyo brindado de los técnicos (tutor), más que tutores fueron amigos. Son personas que se esfuerzan por cumplir y hacer cumplir lo orientado, se mostraron muy abiertos al brindar información, compartir sus experiencias y responder a dudas estando pendientes del trabajo a realizar, son uno de los pilares importantes que sostienen a este plan.

### **7.10. Dificultades técnicas identificadas en los estudiantes entre lo aprendido en la universidad para desempeñar el trabajo asignado.**

- Los egresados de las diferentes carreras como por ejemplo (Medicina Veterinaria, Zootecnia, Antropología, Ing. En Sistemas etc.) dentro su pensum académico no tienen asignaturas como Metodologías Participativas, Comunicación y Extensión, lo que dificulta su desempeño en el trabajo en campo.
- Los planes de estudio de las diferentes carreras son diferentes por el perfil que cada una tiene es por esta razón que los egresados tienen dificultad para desempeñarse en el trabajo que desarrolla el INTA.
- Desconocimiento de las funciones de dicha institución (visión y misión).
- Algunos estudiantes se consideran auto suficientes en su profesión y asumen una posición de prepotencia ante sus superiores (Creen saberlo todo).



### **7.11. Como superaron esas dificultades técnicas de los estudiantes.**

- A través del acompañamiento y asistencia a capacitaciones para fortalecer los conocimientos.
- Investigando.
- Informándose.
- Informar sobre el que hacer de las otras instituciones con quienes trabaja el
- Escuchando y aprendiendo de sus tutores y técnicos de la oficina en los temas que no dominan.
- Aprender, aprender haciendo.
- Siendo humildes

## VIII. PRINCIPALES LOGROS ENCONTRADOS

Se evidencio que los principales logros que obtuvieron los egresados al integrarse al PCU fueron: Desempeño laboral, opciones de trabajo permanente , disciplina laboral, tener contactos con otras instituciones, seguridad de sí mismos, conocer las diferentes tecnologías que promueve el INTA, interactuar con las familias productoras , aprender a tomar decisiones, ser tolerante con los caracteres de los demás compañeros o superiores y la oportunidad de darse a conocer para ser parte de la competencia de profesionales en el mundo laboral.

Otros logros fueron haber obtenido Conocimientos sobre producción de semilla básica y registrada bajo la supervisión del MAGFOR, organización y funcionamiento de bancos comunitarios y administración de áreas de producción de semilla.

### 8.1. Que elementos no contempla el programa y que se pueden agregar:

Los entrevistados dijeron que se debía agregar en el programa lo siguiente:

- Equipar a egresados al menos con (botas de hule, capote, mochila).
- Seguro de vida (por accidentes o riesgo)
- Aguinaldo y vacaciones
- Que el taller de inducción dure más tiempo (como mínimo dos semanas).
- La institución debe encargarse de conocer bien el perfil de cada carrera para una mejor ubicación.
- Que en las capacitaciones se impartan temas que vayan de acuerdo con el perfil profesional de cada integrante, ya que las capacitaciones que se imparten al integrarse al PCU no están vinculadas a los perfiles profesionales.
- Aumentar la ayuda económica.
- Orientar mejor a los tutores (Que no los vean como enemigos o intrusos).
- Que el plan comience al inicio del año.
- En la etapa de seguimiento y evaluación que se hagan presentes todas las partes involucradas no solo el INTA.

## **8.2. Experiencias personales en el PCU:**

La adquisición de conocimientos los cuales les permitieron desempeñarse eficientemente como profesional.

Otros expresan que en lo personal gracias a este programa han cumplido con sus expectativas al tener la oportunidad de laborar para el INTA de forma permanente lo cual ha sido económicamente beneficioso y al mismo tiempo conocer temas nuevos, interactuar con otras personas, conocer lugares y comunidades.

La integración en el PCU fue de gran provecho para su desarrollo personal y profesional brindándole la oportunidad de trabajar de la mano con las familias productoras. Fue una oportunidad para poner en práctica sus conocimientos generando seguridad en sí mismos y de trabajar en cualquier institución.

## **8.3. El compromiso personal con la comunidad**

1. Preservar la naturaleza con las tecnologías del INTA ya que son amigables con el medio ambiente, contribuyendo de esta manera al desarrollo del sector productivo de los pequeños y medianos productores.
2. Mejorar sus conocimientos los cuales serán retribuidos a los siguientes PCU para mejorar los índices de la calidad y eficiencia en la asistencia técnica a productores de Nicaragua.
3. Impulsar la medicina veterinaria el sector pecuario del país y ser un profesional eficiente y capacitado para dar posibles soluciones a los problemas existentes en el campo pecuario.
4. Difundir las necesidades de los productores, tratando de buscar solución a sus problemas poniendo en práctica los valores como compañerismo y solidaridad.
5. Brindar asistencia, seguimiento, asesoramiento técnico a las familias productoras.
6. Apoyar todas aquellas acciones que se encaminen en pro del desarrollo participativo, colectivo de la producción agrícola para fortalecer la seguridad alimentaria.

7. Apoyar actividades que beneficien a los habitantes, gestionar proyectos que contribuyan al desarrollo de la comunidad mejorando la calidad de vida de las familias productoras.
8. Ser agente de cambio aportando conocimientos y experiencias, proyectando la iniciativa que tiene el INTA para apoyar a los productores, agilizando los procesos para que la atención a los productores sea eficaz y eficiente, no solo trabajar por recibir un salario si no por contribuir al desarrollo de su comunidad.

Las entrevistas realizadas a los Técnicos del INTA que en el marco del PCU asumen el rol de Tutores de los egresados reflejaron que organizan el proceso de trabajo con los egresados a través de programación semanal o quincenal de las actividades a realizarse, comunidades a visitar y en el caso de alguna capacitación se preparan los materiales para impartir el taller.

Organizan el proceso de trabajo con los productores coordinando las visitas y reuniones vía telefónica con los promotores de las comunidades a visitar, en caso de que haya una emergencia se le da prioridad y se incluyen en la programación.

#### **8.4. Los mecanismos de control utilizados en el trabajo de los egresados fueron:**

- Informes trimestrales donde el egresado reporta todas las actividades realizadas por él.
- Acompañamiento en un 90% de las actividades que realiza el egresado (visita de asistencia técnica).
- A través de la asistencia a la oficina (puntualidad, compromiso y actitud)
- Visita a productores, eventos de transferencia y difusión de tecnología (Hojas de visita, registro de participantes e informes técnicos).
- Resultado de las actividades asignadas, se les pide el producto terminado en un tiempo determinado.

**8.5. En lo que respecta al proceso de ejecución del PCU, las dificultades que se presentaron en el desarrollo de este proceso fueron:**

- Responsabilidad compartida (Equipamiento básico para facilitar los procesos en campo).
- Algunos procesos en campo donde los egresados no dominan algunos temas debido al perfil de su profesión.
- Una dificultad inicial fue el enviar egresados con otras orientaciones profesionales muy diferentes al que hacer del INTA, fue difícil que pudieran acoplarse al trabajo en campo.
- Las distancias entre las comunidades atendidas ha limitado que el egresado tenga mayor cobertura por cuenta propia.

**8.6. Las acciones realizadas para superar estas dificultades fueron:**

- El acompañamiento del técnico para que el egresado realice sus actividades.
- Buscar los medios que les facilite los procesos de extensión.
- Se trata de explicar y capacitar a los egresados de tal manera que puedan adoptar los conocimientos y los puedan implementar.
- Han sugerido que se envíen egresados que se acoplen al que hacer del INTA.

### **8.7. Lo que recomendaron los técnicos (tutores) hacia el futuro para mejorar el PCU.**

- Elegir egresados con alto índice académico para que sirva de motivación, además de la inserción laboral de profesionales con mayor calidad.
- Que las universidades realicen visitas en el campo para que conozcan la experiencia de los egresados en el terreno.
- Integrar a los egresados al inicio del año (Enero) y alargar el periodo de duración.
- Mejorar el incentivo económico.
- Que a los egresados se les provea todo el equipamiento para la época lluviosa (capote, botas de hule, mochilas, etc.)

### **8.8. Que elementos se deben considerar en dirección a la sostenibilidad del PCU?**

- Mayor publicidad al PCU.
- Ubicar a los egresados según su territorio.
- Mejorar el involucramiento de jóvenes en prácticas pre profesionales antes de convertirse en egresados.
- Debería quedar como una ley en la Asamblea Nacional para mantener siempre este plan.
- Gestionar recursos para facilitar el desempeño de los egresados.

### **8.9. Apreciaciones referentes al desempeño técnico, laboral, aptitud y actitud del egresado durante su participación.**

#### **El desempeño de los egresados lo valoran en base a:**

- En base a las relaciones humanas con los productores.
- Pro actividad.
- Conocimiento en su rama profesional.
- Compromiso con el que hacer de la institución
- Responsabilidad.
- Creatividad.
- Disciplina y entrega al trabajo.

La aptitud y actitud de los egresados frente al desarrollo del trabajo en general lo valoran positivo, porque a través de este ejercicio laboral los egresados obtienen experiencias y eficiencia en las tareas encomendadas para posteriores oportunidades laborales, el trabajo en equipo, que sean proactivos con deseos de superación.

### **8.10. Las dificultades existentes en el desempeño de sus labores son:**

- El acceso a las comunidades y el mal estado de los caminos.
- La ayuda económica de los egresados es muy baja.
- Capacitarlos ya que crecen de conocimiento en algunos temas.

### **8.11. Como han superado estas dificultades**

- En las comunidades donde no hay acceso se hacen programaciones cada 15 días para dar cobertura.
- Se busca la manera de apoyar a los egresados para facilitar su trabajo.

En las entrevistas realizadas a los Miembros de la Comisión de Gestión y Organización del PCU- INTA/CNU se evidencio que se alcanzaron los objetivos propuestos del plan argumentando que fue a través del afianzamiento de los conocimientos de los egresados, desarrollaron habilidades y destrezas en diferentes temáticas agrícolas y pecuarias, consideran que esa experiencia adquirida por los egresados es muy importante porque se les comienzan a abrir brechas para futuras oportunidades de trabajo.

**Los procedimientos que realizan para poder ejecutar el PCU son:**

- Identificación de la demanda.
- Marco legal entre las partes involucradas.
- Selección de los egresados.
- Preparación de egresados (taller de inducción)
- Despliegue del modelo de Promotoria rural.
- Seguimiento y evaluación.

**El INTA con la implementación del PCU es beneficiado.**

- En la acumulación de experiencia, desarrollo de capacidades ante un mercado laboral altamente competitivo.
- Le permite tener mayor cobertura de productores en cuanto a la asistencia técnica.
- Los egresados fortalecen las diferentes actividades realizadas por el INTA.

El CNU es beneficiado en cuanto a la relación estrecha entre los diferentes actores del desarrollo y mayor proyección social.

El impacto que tiene el PCU en los egresados.

- Adquisición de experiencia.
- Motivación a otros egresados a formar parte de este proceso.
- Inserción laboral.



### **El PCU ha aportado a la sociedad nicaragüense.**

- Mayor cobertura de asistencia técnica.
- Relevo generacional
- Aporte de nuevos conocimientos al trabajo institucional

### **Recomendaciones para mejorar el plan comunal universitario, en lo referente a:**

#### **Lo organizativo:**

- Ubicar a los egresados según sus perfiles profesionales.
- Mayor integración de carreras profesionales al plan.
- Solicitar a la institución el requerimiento del talento humano que necesita cubrir.
- Tener un POA para estos jóvenes.

#### **En la Gestión:**

- Contar con los recursos económicos necesarios para el desarrollo de las actividades de estos aspirantes.
- Aumento de la ayuda económica
- Entregar en tiempo y forma la ayuda económica.
- Gestionar una mayor divulgación sobre la existencia del plan y sus beneficios.

#### **En la Operativización:**

- Que la ubicación de los egresados sea según su lugar de procedencia.
- Ser más efectivos en la asistencia de recursos, otorgándoles más materiales y apoyo para que mejoren su desempeño y aprendizaje.
- Brindar la oportunidad a estos jóvenes de desempeñarse en otras empresas afines a su orientación académica.

#### **Seguimiento y evaluación:**

- Que todas las universidades miembros del CNU y el CNU formen parte de esta etapa.
- Que el seguimiento y la evaluación sean con más frecuencia.

## **IX. CONCLUSIONES**

- El Plan Comunal Universitario – INTA en el periodo evaluado, ha diversificado la captación de egresados ampliándolo a los diferentes perfiles profesionales, formados por las universidades del CNU, ya que inicio únicamente con egresados de las ciencias agrarias.
- El egresado llega al productor a través las oficinas zonales del INTA en coordinación con las cooperativas locales atendidas o en convenio con el INTA y la promotoría rural. (Ref. Normativa 2009 y Normativa 2012).
- La normativa del PCU INTA ha sido un documento dinámico, por cuanto en cada evaluación se están realizando ajustes.
- El INTA presenta limitantes económicas para ayudar a solventar gastos de los egresados en la zonas de trabajo ejemplo la movilidad de transporte de una zona a otra de trabajo.
- Los técnicos del INTA que en el marco de este proceso asumen el rol de tutores de los egresados no están apoyando lo suficiente ya que existe celo laboral (profesional).

### **LOGROS**

- Los egresados integrados en este plan comunal universitario han logrado mejorar sus relaciones interpersonales.
- Con el PCU los egresados evidencian la realidad que viven día a día los pequeños y medianos productores en las comunidades rurales de nuestro país, permitiendo a los egresados, sensibilizarse y comprometerse socialmente.
- Los egresados demostraron disposición al trabajo, utilizando sus propios recursos económicos.

## **X. RECOMENDACIONES**

### **Técnicos del INTA:**

- Los técnicos del INTA deben de asumir el rol de tutores que se les ha asignado en este proceso, que no vean a los egresados como a alguien que los llega a desplazar si no como un relevo profesional.

### **CNU:**

- El CNU debe de asumir la responsabilidad de hacerse presente en el proceso de evaluación del PCU.
- Se debe revisar la captación de estudiantes egresados de acuerdo al perfil profesional y ubicársele en su campo ya que se ha observado que se ubican en la parte agrícola ya que su perfil no es vinculante a estas tareas y por tanto presentan limitaciones de trabajo.

### **INTA:**

- Debe proponer una metodología ajustada a los intereses y funciones de cada perfil de las carreras en los talleres de inducción que imparte el INTA para que los egresados logren captar el rol que desempeñaran en su estadía en el INTA.
- El INTA en conjunto con el CNU deben de buscar fuentes de financiamiento para apoyar en la ayuda económica que reciben los egresados.
- Gestionar entre las instituciones involucradas el apoyo a los egresados en cuanto a utensilios o equipo laboral para desempeñar mejor sus labores (mochilas, capotes, botas de hule, etc.).

### **Normativa del PCU.**

- Se debe registrar las mejoras elaborando boletín informático de las actividades que realiza el INTA a través de la Normativa.
- Mejorar la metodología de la Normativa del PCU para la captación de los egresados.

- Divulgar a nivel de las universidades involucradas las evaluaciones del trabajo realizado por los egresados, ya que se queda a nivel del INTA y no a nivel de cada Universidad.
- Se debe tomar en cuenta los perfiles profesionales de cada uno de los egresados para su ubicación de acuerdo a su profesión.

### **Comunicación**

- Mejorar la comunicación de los egresados con los tutores y otros funcionarios de las entidades involucradas.
- Funcionarios de la deben de mejorar la comunicación con los egresados, para que no los vean como intrusos o competencia laboral, sino que socialicen y compartan sus experiencias, sus saberes y conocimientos con ellos sin ningún prejuicio.
- Divulgar a nivel de las universidades involucradas las evaluaciones del trabajo realizado por los egresados, ya que se queda a nivel del INTA y no a nivel de cada Universidad.
- Que los funcionarios del INTA, vean en los egresados un relevo profesional, de colaboración mutua y no como alguien que lo llega a desplazar.

## **XI. LITERATURA CITADA**

Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria. (2011). Normativa de implementación del Plan Comunal Universitario. Managua, Managua.

Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria. . (2013). Plan Comunal Universitario, evaluación del PCU 2008- 2012. Managua, Managua .

Victor, A. (2012). Impacto del Plan Comunal Universitario, en el Fortalecimiento del sistema de Extensión y Promotoría Rural en Nicaragua. Managua, Managua.

INTA-CNU. (2010). Plan de seguimiento del PCU. Managua, Managua.

INTA-INAFOR. (2011). Sistematización de la asistencia técnica y la promotoría rural dentro del PCU. Managua, Managua.

INSFOP. (2008). Promotoría Comunitaria . Managua, Managua.

PESA. (2005). Diferencia entre Sistematización, Investigación y Evaluación . Managua, Managua.

Instituto de Servicio Global. (2004). Voluntariado juvenil y servicio cívico en América Latina y el Caribe. Una posible estrategia de desarrollo económico y social. Universidad de Washington.. Managua, Managua.

Ardón Mejía, M.(2000). Guía Metodológica para la Sistematización Participativa de Experiencias en Agricultura Sostenible. Managua, Managua.

Sozzani, Carlos. (1990). Antecedentes del servicio social universitario. Universidad Central de Venezuela.

Ruiz, C. 2013. Pasantillas (Entrevista). NI, Universidad Nacional Agraria.

Blandino, R. 2013. Plan Comunal Universitario (Entrevista). NI, Universidad Nacional Agraria

Jara, O. 2010. Sistematización de Experiencias, Managua, Managua.

# ANEXOS

## Anexo 1



### Entrevista a egresados/as que participan en el PCU

Dicho instrumento “Entrevista” será dirigida a los egresados/as que participaron en el PCU INTA-CNU

<b>I. Datos Generales</b>		
1.1 Nombres y Apellidos:		
1.2 Perfil profesional:		1.6 Universidad de procedencia:
1.3 Ubicación Laboral:		1.7 Desde cuando participa en el PCU (mes/es):
1.4 Edad	1.5 Sexo: F ____ M ____	<b>1.7.a Periodo: (del al 20 )</b>
1.8 Nombre del Tutor/es:		

<b>II. De acuerdo a tu participación en el PCU, favor responder las siguientes preguntas de forma clara y concisa.</b>
2.1 ¿Cómo se integró al Plan Comunal Universitario?
2.2 ¿Cuáles fueron sus principales motivaciones para integrarse?
2.3 ¿Qué esperaba con su inserción al PCU?

<p><b>III. En lo que respecta a su periodo de adaptación en el PCU, favor responder las siguientes preguntas.</b></p>
<p>3.1 ¿Cómo valora su preparación para su inserción en el programa?</p>
<p>3.2 ¿Cómo valora el apoyo técnico recibido por el INTA?</p>
<p>3.3 ¿Cuál fue el rol de su universidad de procedencia?</p>
<p>3.4 ¿Qué dificultades ha tenido que enfrentar para su adaptación al PCU?</p>
<p>3.5 ¿Qué acciones ha realizado para superar estas dificultades?</p>

<p><b>IV En lo concerniente a planeación y organización de sus actividades, favor responder las siguientes preguntas.</b></p>
<p>4.1 ¿El plan de acción elaborado por usted contó con la revisión y visto bueno de su tutor?.</p>
<p>4.2 En qué momento fue aprobado su plan de acción?</p> <p>En la primera semana de mi incorporación _____</p> <p>En la segunda semana de mi incorporación _____</p> <p>En la _____ semana de mi incorporación. _____</p>
<p>4.3 ¿Ha logrado cumplir con su plan de trabajo?</p>
<p>Si su respuesta es “SI” cual considera usted fueron los factores que favorecieron para su cumplimiento</p>



Si su respuesta es “No” cual considera usted fueron las principales limitaciones
Otros aspectos que considere relevantes:
4.4 Qué opinión le merece el desempeño organizativo del trabajo realizado por:
4.4.a INTA (Central)
4.4.b INTA (Zonal)
4.4.c CNU
4.4.d Su Institución
4.4.e Usted
4.4.f El tutor
Otros:

<b>VI En lo que respecta a la evaluación del desarrollo del PCU, favor responder las siguientes preguntas</b>
6.1 ¿Cuáles son los principales logros que has obtenido desde tu experiencia al integrarte al PCU?
6.2 ¿Qué agregaría usted que no se contempló en este programa?
6.3 ¿Qué nivel de significancia ha tenido su experiencia en el PCU?
6.4 ¿Cuál es su compromiso personal con el desarrollo de la comunidad?



## Entrevistas a Tutores Institucionales Plan Comunal Universitario

Dicho instrumento “Entrevista” será dirigida al personal contraparte, tutor, del egresado/a durante su participación en el PCU.

<b>I. Datos Generales</b>		
1.1 Nombres y apellidos:		
1.2 Cargo:	1.3 Zonal:	1.4 Desde cuando asumió el rol de tutor (mes/es):
		1.4.a Periodo:
1.5 Teléfono (Trabajo):	1.6 Email:	

<b>II. En lo referente a los aspectos de organización y seguimiento al PCU, favor responder a las siguientes preguntas, de acuerdo a su participación.</b>
2.1 ¿Cómo organiza el proceso de trabajo con los egresados?
2.2 ¿Cómo organiza el proceso de trabajo con los miembros de las cooperativas/comunidades?
2.3 ¿Qué mecanismos de control ha utilizado en el trabajo de los egresados?

<p><b>III. En lo que respecta al proceso de ejecución del PCU, favor compartir las limitantes encontradas y acciones de mejora adoptadas para mejorar los resultados futuros y la sostenibilidad del PCU</b></p>
<p>3.1 ¿Qué dificultades se han presentado en el desarrollo de este proceso?</p>
<p>3.2 ¿Qué acciones ha realizado para superar estas dificultades?</p>
<p>3.3 ¿Qué recomendaría usted hacia el futuro para mejorar el Plan Comunal Universitario?</p>
<p>3.4 ¿Qué elementos se deben considerar en dirección a la sostenibilidad del PCU?</p>

<p><b>IV. De su experiencia en la atención, tutoría y seguimiento a los egresados/as del PCU, favor compartir sus apreciaciones referente al desempeño técnico, laboral, aptitud y actitud del egresado/as durante su participación.</b></p>
<p>4.1 ¿En base a que valora usted el desempeño de los egresados?</p>
<p>4.2.¿Cómo valora usted la aptitud y actitud de los egresados frente al desarrollo del trabajo en general?</p>
<p>4.3 ¿Qué dificultades existen en el desempeño de sus labores?</p>
<p>4.4. ¿Cómo han superado estas dificultades?</p>



## Entrevista a Miembros de la Comisión de Gestión y Organización Del PCU-INTA/CNU

Dicha instrumento “Entrevista” se aplicará a los miembros de la Comisión de Gestión y Organización y a los representantes institucionales (universidades) oficiales del PCU INTA-CNU, con el fin de obtener información acerca de:

<b>I Datos Generales</b>		
1.2. Nombres y apellidos:		
1.3. Institución	1.4. Cargo	1.5 Desde cuando participa en el PCU (mes/es):
		1.5.a Período:
1.6. Teléfono (Trabajo):	1.7 Email:	

<b>II Roles de los actores</b>			
2.1 ¿Cuál ha sido su rol en el acompañamiento del PCU?. Marque con una “X” la respuesta correspondiente a:			
<input type="checkbox"/> Coordinador Institucional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Miembro de la comisión de gestión y organización INTA-CNU	<input type="checkbox"/>
Otros:			
2.2 ¿En que considera que puede mejorar su participación en el PCU?			

<b>III. Cumplimiento de objetivos del PCU. Responda de forma breve y concisa.</b>	
3.1 ¿Según usted, el PCU alcanzó los objetivos propuestos? Argumente su respuesta.	
3.2 Cual considera usted, es el resultado más relevante que su universidad ha alcanzado durante su participación en el PCU?	
<b>IV. Sobre la ejecución y limitaciones encontradas</b>	
4.1 ¿Cuáles son los procedimientos que realizan para poder ejecutar el PCU?	
4.2 ¿Se vio involucrado en el plan de seguimiento al PCU y la evaluación del mismo en garantía del cumplimiento de los resultados esperados? Si su respuesta es “si”, cuando, con qué frecuencia y cómo?	
4.3 ¿Cuáles fueron las limitantes encontradas durante la implementación del PCU, en correspondencia con sus 6 etapas de desarrollo?	
4.4 ¿Qué sugiere para superar estas limitantes?	
<b>V. Impacto</b>	
5.1 ¿Según su percepción, en que se beneficia el INTA con la implementación del PCU?	
5.2 ¿Según su participación en el PCU, en que considera usted, que el CNU es beneficiado y en particular la universidad miembro a la que usted representa	
5.3 ¿Según su perspectiva cual es el impacto que tiene el PCU en los egresados?	
5.4 En que considera usted que el PCU ha aportado a la sociedad nicaragüense	
<b>VI. Mejoras</b>	
¿Qué recomendaría usted hacia el futuro para mejorar el Plan Comunal Universitario? En lo referente a:	
organización	
En la Gestión	
En la Operativización	
En el seguimiento y evaluación	
Otros	

## ANEXO 2



Gobierno de Reconciliación  
y Unidad Nacional

*El Pueblo, Presidente!*

INSTITUTO NICARAGUENSE DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA

2010 :  
AÑO DE LA  
SOLIDARIDAD  
*Una Nicaragua Libre!*

# Plan Comunal Universitario

---

## Normativa de Implementación

Oficina de Desarrollo Institucional

Noviembre 2011

Managua, Nicaragua

## **Plan Comunal Universitario (PCU)**

### **Normativa de Implementación**

#### **I. Introducción**

El Plan Comunal Universitario (PCU) es una iniciativa que impulsa el Gobierno de Unidad y Reconciliación Nacional a través del Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria y el Consejo Nacional de Universidades, para fortalecer la asistencia técnica a las familias productoras más empobrecidas del país, y a su vez articular los conocimientos de los futuros profesionales en el campo real de trabajo, reforzando valores de responsabilidad, solidaridad, reciprocidad y humanismo.

El Plan Comunal Universitario tiene como objetivo Fortalecer el sistema de extensión agrícola en Nicaragua a través la inserción de egresados de las universidades pertenecientes al CNU, vía 6%.

#### **Objetivos del PCU**

##### **1.1.Objetivo General**

Contribuir a la formación teórico- práctica de egresados universitarios de diferentes disciplina, con énfasis en carreras agropecuarias, a fin de fortalecer sus conocimientos en el campo laboral.

##### **1.2. Objetivos específicos**

Desarrollar el sentido de compromiso social en los egresados universitarios.

Combinar el conocimiento teórico de los egresados y la experiencia del personal INTA al proceso de innovación y transferencia tecnológica, de cara a elevar la productividad del país.

#### **II. Población meta y Zonas de Atención**

##### **2.1.Población meta**

- Egresados de universidades, promotores y productores de Asistencia Técnica Pública.

## **2.2.Zonas de intervención del PCU**

Las zonas de trabajo donde intervendrán los egresados a través del PCU están enmarcadas en las zonas de atención del INTA, siendo estas:

- a) Pacífico Sur: Granada, Masaya, Carazo y Rivas
- b) Managua: Tipitapa, Villa Carlos Fonseca, El Crucero, Ciudad Sandino, San Rafael del Sur, San Francisco Libre, Mateare, Ticuantepe. Distritos 3, 5 y 6
- c) Pacífico Norte: León, Chinandega, Sauce y Somotillo
- d) Centro Norte: Matagalpa y Jinotega
- e) Centro Sur: Boaco, Chontales, Río San Juan y Nueva Guinea
- f) Región Autónoma Atlántico Norte: Siuna y Waspan
- g) Región Autónoma Atlántico Sur: Bluefields y Kukra Hill

La estrategia de implementación ha sido diseñada en siete fases que tienen como sustento los resultados del Plan Comunal Universitario 2010 y está orientado a consolidar los procesos de promotoría rural iniciados en el 2009 y 2010 en las regiones del Pacífico Norte y Sur, Las Segovias, Centro Norte y Sur y costa Caribe (RAAN y RAAS) del país.

Estas fases tienen como base los siguientes elementos:

1. Existe una masa de promotores capacitados para desplegar el modelo de promotoría hacia los productores de 2,265, entre hombres y mujeres.
2. Con egresados el promedio viable para trabajar con promotores es de 10 a 1, es decir 10 promotores por Egresados para todo el país.
3. Una de las prioridades del GRUN es la atención a la Costa Caribe nicaragüense, razón por la que se contempla la incorporación de Waspán, Bluefields, Puerto cabeza lo que implica iniciar nuevos procesos de promotoría con egresados.
4. Se continuará el trabajo en las cooperativas y comunidades iniciados en el 2009 y 2010, completando el número de promotores en formación a través de las modalidades de Asistencia Técnica Pública (ATP) pero ampliando el radio de cobertura hacia las comunidades aledañas. Ambas se regirán bajo las normativas que han sido diseñadas para cada una de ellas en cuanto a la atención de productores, promotores, seguimiento y evaluación del proceso.
5. Los técnicos del INTA asumirán un rol de tutores de los egresados, asignando tareas que aporten al proceso de promotoría rural. El egresado en este caso es un elemento de articulación y consolidación de la asistencia técnica. No es un asistente del técnico, más bien tiene un rol activo y dinámico en todo el trabajo.



### **III. Descripción de las fases de trabajo**

A esta parte le hemos diseñado siete fases de trabajo como son: 1. Identificación de la demanda de egresados; 2. Establecimiento del marco legal entre las partes involucradas; 3. Convocatoria de egresados; 4. Preparación de egresados 2011; 5. Despliegue del modelo de promotoría rural; y 6. Seguimiento y evaluación.

#### **Fase 1: Identificación de la demanda de egresados**

La identificación está orientada en dos vías; la primera a la demanda de egresados y la otra a las áreas de intervención, sean estas cooperativas o comunidades.

La demanda de egresados se refiere a la identificación del número, especialidad y ubicación de egresados por universidad, la cual parte de los resultados de la evaluación 2010 realizada con las cooperativas y comunidades participantes en todo el país. Estas han definido la continuidad del trabajo y por consiguiente han confirmado las diferentes especialidades a trabajar.

La instancia encargada de recopilar esta información es la Oficina de Innovación Tecnológica (OTI) de cada territorio, bajo orientación metodológica de la Oficina de Desarrollo Institucional de cada Delegación Zonal. Las OTI quienes realizan una visita por cooperativa, evalúan el proceso 2010 y recogen las demandas de estas organizaciones.

Una vez recolectada y procesada la información, se eleva a la ODI zonal quien se encarga de crear un mapa de ubicación exacta de cada egresados en la zona.

El CNU define cuotas entre las universidades beneficiadas por el 6% e informa al INTA la disponibilidad de los recursos. Esta información la recolectan vía internet, radio, de forma personal o cualquier medio que decidan usar, seguido de una reunión orientativa a los seleccionados.

Un requisito expreso para la selección de egresados es que su lugar de residencia sea en la misma comunidad o municipio de trabajo, a fin de reducir costos y elevar los resultados por permanencia y adaptación a la zona.

La identificación de cooperativas y comunidades de trabajo ya ha sido realizada en el 2009 y 2010, sin embargo es meritorio mencionar los criterios utilizados para tal fin:

- a) Para las cooperativas; estar conformada por pequeños productores agropecuarios, no estar siendo atendidos por ninguna entidad oferente de asistencia técnica y tener disponibilidad de participar en la promotoría rural.
- b) Para comunidades; estar fuera de las áreas de atención del INTA y disponibilidad a participar en la promotoría rural.

## **Fase 2: Establecimiento del marco legal entre las partes involucradas**

### **a. Documento rector del Plan Comunal**

El MAGFOR establecerá un Acuerdo de Cooperación con el Consejo Nacional de Universidades para la ejecución del Plan Comunal Universitario (ver anexo N° 1) en su carácter de entidad rectora del sector público agropecuario y forestal y que tiene como función formular políticas, planes y estrategias de desarrollo rural, así como la de identificar y priorizar la demanda de asistencia tecnológica para el sector productivo.

Sobre este Acuerdo se establecerán los detalles de la colaboración y el papel de cada universidad ante el Plan Comunal Universitario.

### **b. Documento legal con las cooperativas. Convenio INTA-Cooperativas**

El INTA establecerá un convenio marco de cooperación con las cooperativas beneficiadas con asistencia técnica a través del PCU el cual establecerá los alcances del mismo, explicando claramente el papel de ambas organizaciones dentro del Plan en mención, los resultados esperados, seguimiento y evaluación del trabajo

Este convenio también debe reflejar la contribución de las cooperativas en cuanto a transporte, alojamiento y alimentación en la zona de trabajo por cada uno de los jóvenes universitarios, siempre que estos provengan de zonas fuera del radio de acción de la cooperativa<sup>1</sup>. De igual manera debe proporcionar el material y equipo de trabajo requerido para el desempeño de sus labores, sin detrimento del equipamiento que realiza el INTA a cada egresado.

La vía por la cual los zonales podrán acceder a este documento es a través de la División de Recursos Humanos, quien enviará posterior a su revisión a la Oficina de Asesoría Legal. Cada zonal tendrá una copia electrónica de estas a fin de realizar ellos la gestión de las firmas y remitirlas a la instancia correspondiente en la primera quincena después de haber iniciado el Plan Comunal Universitario.

La carta compromiso entre el egresado/a y la cooperativa debe ser firmada desde la primera semana de ubicación de los jóvenes en estas organizaciones.

Es condición indispensable a cumplir por parte de las cooperativas para recibir el servicio del los egresados/as del PCU.

Un modelo del convenio de cooperación se muestra en el anexo N° 2

### **c. Carta compromiso INTA-Egresados**

---

<sup>1</sup> Fuera del radio de acción de las cooperativas se consideran los provenientes de municipios o departamentos que no son donde permanecen las familias productoras a las que se les dará asistencia técnica, y por lo tanto el egresado tendría que pernoctar fuera de su lugar de residencia.

El INTA establecerá una carta compromiso con los egresados insertos en el PCU donde se exponen las obligaciones de cada una de las partes. El mismo pasa a formar parte del expediente de cada joven y es gestionada desde la Oficina de Asesoría Legal en Managua quien la remite vía correo electrónico a cada zona para su impresión y firma del egresado. Posteriormente se remite a Managua, a la Oficina de Asesoría Legal para la firma del titular de la Dirección General del INTA. El original queda en el INTA central, una copia es entregada a cada egresado, una copia para la Oficina de Recursos Humanos y una copia al expediente que lleven las zonas.

### **Fase 3: Convocatoria de Egresados**

La convocatoria de egresados y egresadas la realiza el CNU a través de las universidades con base a la demanda identificada en las cooperativas y comunidades. Esta actividad la efectúan por diferentes medios (televisados, internet, radio, revistas, murales, otros). Una vez que han completado la información, la trasladan al INTA, específicamente a la Oficina de Recursos Humanos quien la distribuye a sus unidades homologas en las zonas para su información y manejo. En el 2011, estos datos serán colocados en la página Web del INTA para conocimiento de todas las partes. El CNU reconocerá en el seguimiento y certificación a los jóvenes propuestos por esta instancia, no a los que acudan de forma individual a inscribirse en las zonas. Cualquier cambio de egresado debe ser consensuado entre el INTA y el CNU.

### **Fase 4: Preparación de egresados 2011 y salida de egresados 2010**

Esta etapa contempla tres actividades como son: (a) la preparación de egresados, (b) la entrega de egresados a cooperativas y comunidades, y (c) la transición entre el egresado saliente y el de nuevo ingreso.

- a) **La preparación de egresados:** consiste en la realización de un taller de capacitación que contiene dos elementos básicos: la inducción y la promotoría rural. La inducción está relacionada a la información básica sobre el funcionamiento del INTA y el trabajo a realizar en las cooperativas y comunidades. Como producto de ello se obtiene un plan de trabajo anual que refleja las acciones a realizar durante su permanencia en el PCU, los resultados a lograr, los medios de verificación, informes e instancias inmediatas de trabajo (jefes y compañeros de trabajo). El tema de promotoría les proporciona los elementos metodológicos de trabajo directamente con el grupo de promotores para lo cual deben recibir una caracterización del grupo, nombres, ubicación, rubros de producción, condiciones actuales de su formación, entre otras. Como resultado del tema se debe obtener un plan de implementación de la promotoría rural. Para el caso de otras disciplinas de apoyo como antropología, economía, biología, etc., el resultado será un plan de trabajo sobre las áreas en las que desempeñarán y que respaldan el sistema de investigación y asistencia técnica del INTA

**b) La entrega de egresados a cooperativas y comunidades:** toda vez que los egresados conocen el lugar de trabajo, el Técnico tutor del INTA será el encargado de realizar la presentación debida ante las autoridades de las cooperativas y miembros de comunidades, acompañado de su plan de trabajo y plan de implementación de la promotoría rural, para que lo asuman como un técnico más. Esta etapa es de vital importancia ya que representa el respaldo institucional. Las universidades también participan en esta fase de acuerdo con la distribución y especialidad de sus egresados.

**c) La transición entre el egresado saliente y el de nuevo ingreso:** Debido a que la formación de promotores rurales es una actividad altamente educativa, se ha contemplado realizar una etapa de traslape entre los egresados salientes y los de nuevo ingreso mediante un período de transición en las cooperativas y comunidades.

Esta actividad consiste en un reconocimiento de la zona donde trabajará el nuevo ingreso, así como de ambientación con el grupo de promotores que atenderá a fin de lograr el mejor procedimiento didáctico de transmisión de conocimientos y creación de valores.

Se prevé una duración mínima de dos semanas para este proceso y un máximo de un mes.

### **Fase 5: Despliegue del modelo de promotoría rural**

La siguiente etapa es la de mayor duración de todo el PCU es donde se concentra la mayor cantidad de esfuerzo, tanto del INTA como de las universidades, cooperativas y comunidades. La formación de cada grupo de promotores y el despliegue de la promotoría rural estará en dependencia del grado de avance que haya alcanzado el grupo en el 2009 y 2010. La misma debe ser reflejada en el plan de implementación de la promotoría rural mencionado en el acápite anterior.

En esta fase se trabajará en dos vías: una dirigida a los nuevos promotores que serán formados en los municipios de la Costa Caribe: Bluefields y Waspán, y la otra orientada a continuar el proceso de formación iniciado en el 2009 y 2010.

La diferencia radica en que el primer grupo deberá trabajar desde la identificación de promotores hasta el despliegue de la promotoría rural. El segundo grupo ya no tiene que pasar por este proceso porque existen promotores seleccionados y capacitados, pero si tendrá que avanzar en la puesta en práctica de los conocimientos directamente con las familias productoras.

La identificación y selección de promotores se realizará bajo el siguiente procedimiento:

### **ETAPA I: Proceso de selección de promotores**

La selección de promotores en las nuevas áreas de intervención del PCU se realizará de la siguiente manera:

1. Convocar a las diferentes estructuras comunitarias, (comités de cuenca comarcales, consejos del poder ciudadano, grupos de trabajo INTA, cooperativas, asociación de pobladores, organizaciones comunitarias y gobiernos locales).
2. Se toman como referencia criterios de selección de los promotores en función de los objetivos de la promotoría, roles y funciones del promotor.

### **Los criterios de selección a tomar como referencia por la comunidad son:**

1. Tener disposición, voluntad para el trabajo de Promotoría Rural.
2. Ser líder o lideresa
3. Ser electo por la comunidad.
4. Saber leer y escribir de preferencia
5. Disponer de tiempo para el trabajo de Promotoría Rural.
6. Dispuesto a capacitarse y transmitir conocimientos a otros.
7. Productor o productora agropecuaria
8. Dispuesto al cambio.
9. Manejar adecuadamente su finca.
10. Respetuoso, colaborador.
11. Aptitud de servicio a los demás.
12. Dispuesto a usar su finca para transferencia de tecnologías.
13. Residir y permanecer en la comunidad donde realizará la promotoría rural

Para la selección de promotores, considerar en los casos donde ya existen líderes o promotores, la ratificación de los mismos por los diferentes actores de las comunidades tomando en cuenta los criterios antes descritos.

### **Organización operativa de los grupos de promotores para facilitar asistencia técnica**

- a) El número de promotores y promotoras a seleccionar dependerá de la población, cobertura geográfica, tipo de necesidades y oportunidades en la comunidad, comarca, municipio o cooperativa.
- b) Se considera que los promotores se especializarán por rubros de interés a identificar en la comunidad. El número de productores a atender por promotor dependerá de la distancia, del acceso y del tiempo disponible del productor.

- c) Considerar la atención de 10 promotores en promedio por egresado o egresada, que a su vez atiendan hasta un mínimo de 100 productores en total, con tendencia a que aumente cuando el proceso vaya madurando.
- d) Considerar la posibilidad de que cada promotor/a atienda a un mínimo de 10 productores.
- e) En zonas lejanas con mucha dispersión de productores se debe considerar el aumento de promotores de acuerdo a las características topográficas y de vías de comunicación.
- f) Se sugiere que cuando se elijan a varios promotores y promotoras en una comunidad se considere la conformación de una instancia coordinadora de promotores (comité, consejo red, etc.) que permita la planificación, mejorar los procesos, solución de problemas, etc.).
- g) Cada egresado deberá tener al menos dos fincas Demostrativas con ordenamiento productivo en el primer año pudiendo aumentar en el segundo de acuerdo a la experiencia que se obtenga.
- h) Las fincas deberán estar orientadas a la seguridad alimentaria, la generación de riquezas y la protección de los recursos naturales dentro una visión de sostenibilidad.

La promotoría rural impulsada por el INTA considera muy importante trabajar con incentivos para los promotores y promotoras, a fin de que su actividad se vea como un trabajo de desarrollo local y no una carga adicional. Los incentivos no tienen carácter de regalía, si no como estímulo al trabajo que realizan”.

Se deben de considerar los siguientes incentivos como referencia, aunque dependerán de las condiciones de cada zona.

1. Transporte: Animal, bicicleta, moto, pasajes en autobús.
2. Alimentación, hospedaje y transporte en los eventos de capacitación.
3. Estudios técnicos y universitarios a sus hijos (el INTA será facilitador/intermediario para acceso a becas o información).
4. Establecimiento de áreas de investigación ubicada en las fincas de los promotores.
5. Priorizarlos para liberación y transferencia de nuevas tecnologías.
6. Materiales didácticos para capacitar
7. Equipos como herramientas básicas para la transferencia tecnológica: Mochila, capote, camiseta, gorra, material de propaganda, lupa, calculadora, lápiz, cinta métrica, libreta, hojas de visitas.
8. Capacitación: giras de intercambio dentro o fuera del país, días de campo, demostraciones prácticas y talleres, participación en encuentros.
9. Entrega de identificación.
10. Estímulos como reconocimientos y certificación a conocimientos.
11. Ser beneficiarios de los proyectos locales, siendo apoyados en esa gestión por el INTA.

## **Etapa II: Formación a Promotores**

La formación de promotores se inicia una vez concluida la selección de éstos por la comunidad. Es la etapa de creación de habilidades y conocimientos técnicos, metodológicos y motivacionales a la masa de promotores. Para iniciar el proceso de formación, los técnicos impartirán un taller en donde se dejará claro que es promotoría rural, el rol y funciones del promotor rural, así como la elaboración de la currícula que desarrollará el promotor con los miembros de su grupo apoyados por el técnico, tomando en cuenta los programas de Manejo Integrado de Cultivos (MIC), Ganadería y Semilla que se correspondan con sus problemáticas productiva. Esta etapa es necesaria para introducir y preparar a los promotores.

### **Curricula de Formación de Promotores**

La currícula de formación de promotores es el documento que rige los temas, duración y frecuencia de las capacitaciones que recibirán durante su proceso de entrenamiento. Este es definido por los mismos promotores en la primera sesión de trabajo con el Técnico. Tiene como sustento el diagnóstico de la comunidad, la experiencia de los promotores en el tema y las prioridades de atención definido por los mismos productores. La currícula tiene una duración de 9 meses desarrollándose módulos metodológicos, transversales y técnicos. Cada módulo está integrado por diferentes temas de capacitación, con una duración mínima de 4 horas y máxima de 24 horas hábiles. Mayormente se trabajará con encuentros en donde no se tenga que sacar a los promotores de su comunidad por más de 1 día, únicamente en los casos en que la temática así lo requiera.

Ca evento de capacitación será realizado en la misma comunidad, en locales de fácil acceso para todos y con condiciones para el aprendizaje, tales como fincas demostrativas, parcelas experimentales, salones de reunión, escuelas, áreas comunales, entre otros. El grupo propone el mejor local de acuerdo con el conocimiento de la zona.

En cada evento se proporcionará el material didáctico básico para fortalecer la enseñanza-aprendizaje, utilizando técnicas prácticas, de ejercitación y elaboración conjunta a fin de lograr la creación de habilidades en el grupo. Esto será en un 80% del tiempo destinado para cada tema. Sólo un 20% de este fondo de tiempo será utilizado en charlas y conferencias.

### **Estructura de la currícula de formación**

La definición de temas para la currícula está dada por las características agro-socio-económicas del grupo en formación, especialmente en los contenidos técnicos que responden a su propia realidad, sin embargo, para efectos de homogenización de la información básica, se consideran temas comunes a todos los integrantes que deberán ser incluidos en cada currícula.

### Curricula de Formación (ejemplo)

**Comunidad:** Los Remates, Boaco

**Fecha de Inicio:** 3 de abril del 2010

**Duración total en horas:** 88

**Fecha de Finalización:** 24 noviembre

2010

**Técnico/egresado:** Filadelfo López

Nº	Área Modular y Temas	Objetivo	Fecha de realización	Duración en horas	Técnica Didáctica
<b>I</b>	<b>Área Modular: Metodología</b>				
1.1					
1.2					
<b>II</b>	<b>Área Modular: Transversal</b>				
2.1	Genero y Juventud Rural				
2.2	Interculturalidad				
2.3					
<b>III</b>	<b>Área Modular: Técnica</b>				
3.1	Agrícola				
3.2	Pecuaria				
3.3	Semilla				

La secuencia en el desarrollo de tema depende de las necesidades del grupo y de las condiciones agroclimáticas de la zona, de manera que si la urgencia está en dar respuesta al ataque de una plaga determinada, entonces se deberá iniciar el área técnica con ese tema, guardando una secuencia lógica con el resto de temas y áreas modulares.

Es importante mencionar que cada grupo de promotores debe tener su propia curricula, diseñada por ellos mismos y ajustada a sus requerimientos, de lo contrario no se obtendrán los resultados de cambio esperados.

La etapa de formación y fortalecimiento de los promotores existentes se hace imprescindible cuando se vaya a iniciar el proceso de Asistencia técnica con Promotores. La mayoría de las veces se hace de forma continua, la curricula y la asistencia técnica, es decir, se desarrolla la capacitación a promotores e inmediatamente pasan a la aplicación con las familias de productores mediante la asistencia técnica. De esta manera se logra fijar la información, desarrollar o consolidar habilidades en los promotores, realimentar la capacitación a través de dudas o situaciones problemas que el promotor deba resolver con los productores, y se da respuesta inmediata a las necesidades de los productores.



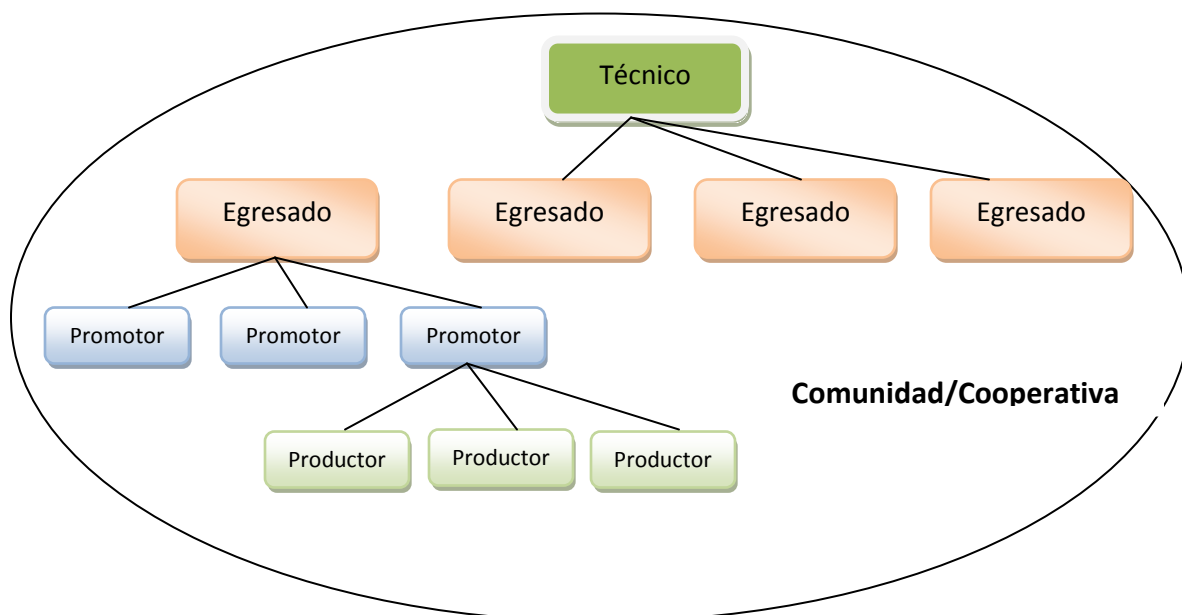
## Asistencia técnica de promotores a productores

La asistencia técnica es responsabilidad del INTA con su cuerpo de técnicos. Los egresados ayudan a que este proceso logre mayores alcances de cobertura y calidad, razón por la cual, cada Técnico-tutor tendrá bajo su responsabilidad el grupo de productores de las comunidades y cooperativas de atención, conduciendo a los egresados en las etapas de formación a promotores y de replica a los productores.

Los técnicos-tutores realizarán una planificación estratégica de la distribución de egresados, en conjunto con el Jefe de Oficina, así como la atención de promotores, parcelas demostrativas y otros medios de asistencia técnica, a fin de cubrir la totalidad de los promotores en la zona.

Es importante mencionar que los promotores están bajo la atención del INTA, independientemente de la modalidad o programa en el que se hayan formado. Es responsabilidad institucional la sostenibilidad del modelo.

Gráficamente, el modelo de asistencia técnica es el siguiente:



**Gráfico 1: Modelo de asistencia técnica productores-promotores-egresados-técnicos**

El Técnico es el facilitador número 1 del proceso de promotoría, pues promueve la aplicación del modelo, el desarrollo del rol de cada miembro del modelo, facilita la complementación entre las partes. Su papel es esencial para todo el esquema y en ningún momento es reemplazado por alguna de las partes. Promueve el aprendizaje de cada uno de los miembros y la obtención de lecciones aprendidas y la articulación de cada elemento

## **Rol del Técnico tutor de Innovación Tecnológica**

El rol del Técnico por cada fase es el siguiente:

- Identificar la demanda de egresados en las cooperativas y comunidades
- Exponer a cada organización o comunidad el desarrollo del PCU y los miembros que estarán trabajando directamente con ellos.
- Garantizar la apropiación del PCU por parte de las comunidades y cooperativas
- Realizar la presentación de los egresados a las autoridades y miembros de la cooperativa, así como a los productores de la comunidad.
- Orientar el trabajo a realizar por los egresados en las comunidades o cooperativas de manera que todos conozcan el alcance de sus labores.
- Facilitar la selección de promotores y el diseño de la curricula de formación de éstos.
- Elaborar diagnóstico y mapeo de la cooperativa o comunidad en conjunto con los egresados y promotores/as
- Planificar, dar seguimiento y evaluar los planes de trabajo en conjunto con egresados y promotores/as.
- Dirigir la organización de la promotoría rural del egresado al promotor y del promotor a las familias productoras.
- Facilitar el proceso de motivación, aprendizaje, organización y gestión del promotor/a rural.
- Capacitar, supervisar y orientar el trabajo de promotoría.
- Brindar asistencia técnica a productores o grupos de productores específicos que lo requieran en aquellos aspectos que el egresado y promotor o promotora no puedan dar respuesta.

## **Rol del egresado**

- Apoyar al Técnico en la selección de promotores
- Participar en el diseño de la curricula de formación de promotores
- Participar en el diagnóstico y mapeo de la cooperativa o comunidad, en conjunto con los promotores/as
- Planificar, dar seguimiento y evaluar los planes de trabajo en conjunto con los promotores/as.
- Participar en la ejecución de la curricula de formación de promotores de la comunidad o de la cooperativa
- Preparar el material didáctico a utilizar en los eventos de formación con promotores
- Llevar y actualizar el registro de promotores de la cooperativa o de la comunidad
- Organizar la asistencia técnica de promotores a productores
- Realizar el acompañamiento de promotores durante la asistencia técnica a los productores, de acuerdo con un rol gradual y con base a las fortalezas y limitantes de cada promotor.

- Participar en las reuniones de la Oficina de Innovación Tecnológica o de la cooperativa de acuerdo con las indicaciones de su responsable inmediato a los cuales rendirá información periódica y en los formatos que este disponga.
- Brindar asistencia técnica a productores o grupos de productores específicos que lo requieran en aquellos aspectos que el egresado y promotor o promotora no puedan dar respuesta
- Elaborar informes

### **Rol del promotor**

- Realizar diagnóstico y mapeo en conjunto con el egresado para identificar y determinar necesidades y oportunidades de la comunidad.
- Planificar, dar seguimiento y evaluar el plan de trabajo en conjunto con su grupo de productores y productoras.
- Capacitarse y Capacitar a los miembros de su grupo (familias productoras) en temas técnicos, organizativos, productivos y de gestión.
- Aplicar y demostrar tecnologías productivas.
- Facilitar la formación de organizaciones formales dentro de la comunidad mediante la participación efectiva y consciente de las familias productoras.

### **Fase 6: Seguimiento y evaluación**

En esta etapa participan tanto las diferentes estructuras del INTA como las universidades del CNU con dos objetivos específicos:

- a) Evaluar el ejercicio laboral de los egresados ubicados en los zonales INTA, las cooperativas, así como a los jefes zonales para conocer su desempeño durante este Programa.
- b) Evaluar el Plan Comunal Universitario para conocer el alcance obtenido en asistencia técnica a nivel de zonales INTA.

Se espera realizar visitas de seguimiento a cada una de las cooperativas y comunidades de trabajo en conjunto INTA-CNU al menos dos veces al año. El seguimiento técnico por parte de las OTI se realizará de forma mensual de acuerdo con los instrumentos y metodología indicada en la Normativa del PCU.

Esta fase debe arrojar como productos, los siguientes:

- i) Evaluación del desempeño de cada egresado en su área de trabajo
- j) Evaluación de los servicios recibidos por el PCU por parte de productores de comunidades y cooperativas
- k) Evaluación de la efectividad del Plan Comunal Universitario

El primer producto es la base para definir los arreglos individuales que debe realizar el INTA y las cooperativas, así como el mismo egresado, para mejorar su desempeño, o bien para resaltar sus logros. Esta evaluación se realiza mensualmente por parte del responsable directo del egresado y se incorpora a la evaluación global de la Oficina de Innovación Tecnológica correspondiente.

Los criterios de evaluación a utilizar son los siguientes:

1. Capacidad de respuesta: Disposición a dar respuesta a las tareas voluntad de resolver, investigación sobre el tema, coordinación, iniciativa
2. Dominio del trabajo: manejo de procesos
3. Disciplina laboral: puntualidad, asistencia
4. Trabajo en equipo
5. Recomendaciones

En anexo 4 se muestra el instrumento de evaluación al desempeño.

El o la egresada tiene como instancia responsable del INTA al jefe de la Oficina de Innovación Tecnológica del municipio o departamento donde se encuentra ubicado. Este se encarga de evaluar a los jóvenes que laboran en las comunidades realizando asistencia técnica.

Para el caso de los egresados insertos en cooperativas, el responsable inmediato de evaluarlo es la persona asignada por la Junta Directiva para este fin. Los resultados de la evaluación mensual los envía por escrito al jefe de la Oficina de Innovación Tecnológica del municipio o departamento donde se encuentra ubicado el egresado, el cual las reporta a su vez a la delegación zonal para su incorporación al informe correspondiente.

En el nivel nacional, la Oficina de Planificación consolida los informes de las zonas y los transfiere a la Oficina de Desarrollo Institucional del nivel central para su realimentación, así como a la Oficina de Recursos Humanos para su información.

Cada jefe de la Oficina de Innovación Tecnológica debe informar a los egresados sobre los resultados de su evaluación, así como la toma de decisiones para los aspectos a corregir o resaltar.

En el anexo N° 5 se muestra el documento de evaluación e instrumentos de seguimiento.

### **Fase 7: Certificación de egresados y egresadas**

Esta fase es alimentada por los resultados del seguimiento y evaluación del PCU, específicamente de la evaluación individual de cada egresado para certificar la satisfacción de su desempeño al finalizar el Plan.

A cada egresado y egresada se le extenderá un certificado por parte del INTA y CNU avalando su participación satisfactoria dentro del PCU, así como una constancia de realización de Pasantía entregada por Recursos Humanos del INTA. Es condición lograr una evaluación satisfactoria de cada egresado para emitir su certificado de conclusión del Plan Comunal Universitario.

En anexo 6 se muestra un ejemplo de certificado

#### **IV. ANEXOS**

Anexo 1: Acuerdo de Cooperación entre el MAGFOR y el CNU

Anexo 2: Convenio INTA-Cooperativas

Anexo 3: Carta Compromiso INTA-Egresados

Anexo 4: Evaluación técnica al desempeño

Anexo 5: Seguimiento al Plan Comunal Universitario

Anexo 6: Certificado de egresados

Anexo 7: Constancia de realización de Pasantía

