



ARTICULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Fecha de presentación: 8-9-2020 Fecha de aceptación: 23-10-2020 Fecha de publicación: 5-10-2020

PLAN DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN JURÍDICA EN LEGISLACIONES AGRARIAS PARA CAMPESINOS USUFRUCTUARIOS DE YAGUAJAY

AN ACTION PLAN FOR THE LEGAL TRAINING IN AGRARIAN LEGISLATION OF USUFRUCTUARY PEASANTS IN YAGUAJAY

Esmeralda Laredo-González¹, Ana Midiala González-Pérez², Maritza Sosa-González³

¹ Licenciada en Derecho. Máster en Gestión del Desarrollo Local. Delegación Municipal de la Agricultura Yaguajay. Sancti Spíritus, Cuba. Correo: espna@dlgya.ssp.minag.gob.cu ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5168-2721>. ² Licenciada en Educación, especialidad Defectología. Doctora en Ciencias Pedagógicas, Profesor Titular. CUM “Simón Bolívar” de Yaguajay. Sancti Spíritus, Cuba. Correo: anamidiala@uniss.edu.cu. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0373-3977>. ³Intendente Gobierno Yaguajay. Sancti Spíritus, Cuba. Correo: maritza@yag.co.cu. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5834-0257>

¿Cómo citar este artículo?

Laredo González, E. González Pérez, A. M. y Sosa González, M. (noviembre-febrero, 2020). Plan de acción de capacitación jurídica en legislaciones agrarias para campesinos usufructuarios de Yaguajay *Pedagogía y Sociedad*, 23(59), 175-199. Disponible en <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/view/1087>

RESUMEN

Introducción: El estado cubano dirige la producción de alimentos, a partir del uso de la tierra y la preservación del medio ambiente, e intensifica esfuerzos en el perfeccionamiento de las legislaciones que lo tutelan, en lo que el Derecho Agrario constituye una materia de relevancia, por lo que se hace necesario buscar vías que

complementen su correcta interpretación y aplicación. **Objetivo:** El trabajo pretende socializar los principales resultados alcanzados en la aplicación de un plan de acción para la capacitación jurídica, dirigido a campesinos usufructuarios de la cooperativa “René Rodríguez Barrera” en el municipio Yaguajay. **Métodos:** se emplearon métodos teóricos,

empíricos y estadístico-matemáticos como el hipotético-deductivo, el analítico-sintético, inductivo-deductivo, histórico-lógico, el tránsito de lo abstracto a lo concreto, la observación científica, la entrevista, la encuesta, el análisis de documentos, el pre-experimento, el cálculo porcentual y la estadística descriptiva.

Resultados: sobresale la elaboración de una matriz de oportunidades, debilidades y fortalezas de la cooperativa que es el punto de partida de la planificación del Plan de acción instrumentado en seis etapas y 17 talleres que dotó de conocimientos sobre las legislaciones agrarias a campesinos.

Conclusiones: La valoración del plan evidencia la pertinencia de su aplicación para contribuir con el desarrollo local del territorio.

Palabras clave: campesino usufructuario; capacitación jurídica; derecho agrario; desarrollo local; desarrollo participativo; producción alimentaria.

ABSTRACT

Introduction: The Cuban state directs food production through the use of the land and the environmental preservation. In addition, it spares no efforts to perfect the legal system that

protects this issue. Therefore, the Agrarian Law is of paramount importance, making it necessary to look for ways that complement its correct interpretation and application.

Objective: This paper seeks to share the main results achieved in the application of an action plan for the legal training of usufructuary peasants of the René Rodríguez Barrera cooperative in Yaguajay municipality. Theoretical, empirical and statistical-mathematical **methods** were used such as hypothetical-deductive, analytical-synthetic, inductive-deductive, historical-logical as well as transition from the abstract to the concrete, scientific observation, interviews, surveys, analysis of documents, pre-experiment, percentage calculation and descriptive statistics. Concerning the main **results**, the following can be mentioned: the elaboration of a matrix of opportunities, strengths and weaknesses of the cooperative, which was the basis for the Action Plan consisting of six stages and seventeen workshops that provided peasants with knowledge about agrarian legislation. **Conclusions:** The assessment of the plan shows the relevance of its application in order to

contribute to the local development of the territory.

Keywords: usufructuary peasant; legal training; agrarian law; local development; participatory development; food production.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo agrario mundial transita por una crisis de dimensiones múltiples (ecológicas, económicas y sociales), situación resultante al cambio climático, el deterioro de los ecosistemas, la globalización neoliberal, la crisis económico-financiera y la pérdida de soberanía, con mayores afectaciones para el sector rural y al mismo tiempo, nuevas fuerzas emergen en la lucha por una agricultura más responsable y sostenible.

Cuba no es ajena a esta situación mundial, el 76,0% de las áreas agrícolas que posee son suelos poco productivos con baja disponibilidad de riego, que unido a la disminución de las precipitaciones, la emigración de las comunidades rurales a las zonas urbanas, el desconocimiento de las normas del Derecho Agrario y su dispersión normativa, conocimiento

sobre nuevas técnicas agro-técnicas, la insuficiente capacitación para enfrentar la situación con el sobrecalentamiento global y las consecuencias del bloqueo económico impuesto por los Estados Unidos de América, el cual limita el acceso a recursos materiales y financieros para el desarrollo agrícola, atentan contra el desarrollo de la agricultura de Cuba.

Las temáticas de capacitación y de aplicación de las legislaciones agrarias han sido abordada por varios investigadores, entre los que se encuentran: Bernaza (2015), Hernández (2015) y Herrera (2015), entre otros, los que expresan la importancia de la continua capacitación dentro del mundo legal, ante los cambios o modificaciones que éstas pudieran presentar, partiendo que el derecho agrario está en estrecha vinculación con los cambios sociales.

Asimismo, el tema es abordado en el VII *Congreso del Partido Comunista de Cuba* (PCC), dentro de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido, en la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista y la Revolución

para el período 2016-2021 y recientemente en la formulación de la Política de desarrollo territorial en Cuba (PCC 2017, 2017a, 2017b) y (Asamblea Nacional del Poder Popular, ANPP, 2020).

Para obtener una información detallada sobre el estado de capacitación jurídica dirigida usufructo de la Cooperativa de Crédito y Servicios (CCS) "René Rodríguez", se procedió a su evaluación, coincidiendo con que constituye un paso esencial en el diagnóstico estratégico, un análisis integral, lo cual favorece el proceso de toma de decisiones. Como resultado se identificaron los siguientes problemas:

- Ha sido limitada la capacitación por las Delegaciones del Ministerio de la Agricultura en el territorio y de otras instituciones encargados de elevar el nivel de conocimientos.
- Carencias en la planificación de la capacitación como una inversión.
- Es deficiente el tratamiento de temas relacionados con su producción y normativas agrarias en el intercambio con usufructuarios (más del 90,0% del sexo masculino).

- Insuficiente conocimiento sobre normas agrarias relacionadas con la tierra ociosa y sus requisitos, impactos negativos sobre el medio ambiente, gestión y actividad forestal.
- Escasa disponibilidad de recursos para la capacitación jurídica, se pudo apreciar que es fundamental en los procesos de capacitación asegurar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para esa actividad en Yaguajay.
- Falta de motivación para recibir la capacitación, causada por la lejanía de la institución que la imparte y la falta de objetividad en la realización del plan de capacitación en correspondencia con sus necesidades y la actividad específica que realiza cada productor.

De lo anterior, se deriva el siguiente problema científico: ¿Cómo desde la capacitación jurídica se puede contribuir a la preparación de los campesinos usufructuarios en la aplicación de las legislaciones agrarias?

A partir de la situación antes descrita se plantea como objetivo general del

artículo socializar los principales resultados en la aplicación de un plan de acción de capacitación jurídica, para contribuir a la preparación de los campesinos usufructuarios en la aplicación de las legislaciones agrarias en la CCS “René Rodríguez Barrera” en el Consejo Popular Obdulio Morales de Yaguajay.

MARCO TEÓRICO O REFERENTES CONCEPTUALES

La importancia de la investigación se centra en ofrecer el basamento teórico y metodológico para la aplicación de un plan de acción que facilite la capacitación jurídica del campesino usufructuario de las unidades productivas agropecuarias para fortalecer y establecer estrategias dentro de la gestión del conocimiento. Constituye un instrumento dirigido a satisfacer las fundamentales necesidades del sector agrario para incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en temas jurídicos.

En la actualidad, la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo.

En este sentido, una de las principales herramientas para que la organización pueda ampliar el conocimiento en su seno y aspirar a ubicarse en el rango de competente, es precisamente la capacitación y el desarrollo, en forma continua y programada, de su personal, fundamentándose en las necesidades reales y dirigidas al perfeccionamiento creciente de sus miembros y al desempeño organizacional.

La capacitación de los recursos humanos es tan importante, que la ventaja competitiva básica de las empresas en primer cuarto del siglo XXI, radicará en el nivel de capacitación y gestión de sus recursos humanos (Bernaza, 2015 y Laredo González, 2019).

Urgellés Carmenate (2010) define la capacitación como:

Un proceso diseñado y gestionado, que debe ser permanente, sistemático y planificado, para proporcionarle a una persona un conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos tanto científicos, tecnológicos como gerenciales con el objetivo de mejorar su desempeño actual y lograr

mejores resultados en su trabajo; así como prepararlo para tareas futuras. (p. 9).

Concepto al que se acogen las autoras del artículo, considerando la preparación como un proceso continuo y planificado, dirigido a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, asegurando su desempeño exitoso para alcanzar los máximos resultados productivos actuales y venideros.

En tal sentido, Castillejo (como se citó en Jordi, 2003); declara que existen cuatro principios básicos que debe cumplir la capacitación en la empresa, los cuales son los siguientes:

- La capacitación debe estar en función de la estrategia de la empresa y por ello debe formar parte de ella.
- La capacitación ha de responder también a los intereses de los trabajadores, convirtiéndose para ellos en un medio de promoción profesional, personal y social.
- La calidad de la capacitación dependerá del diseño adecuado de las acciones formativas, de la calidad de los profesores y de los recursos empleados, así como de la metodología utilizada.

- La capacitación ha de evaluarse mediante diferentes indicadores: la mejora en el puesto de trabajo, su relación beneficio/costo y su eficacia. (p. 129).

Bernaza (2015) define los siguientes componentes, como esenciales en el proceso del postgrado y la capacitación: pertinencia social, flexibilidad, inter y transdisciplinariedad, carácter científico, innovador y prospectivo, educación a lo largo de la vida; incluyendo otros elementos como:

1. Bases de la capacitación: el adiestramiento y conocimientos del propio oficio o labor. La satisfacción del trabajador por lo que realiza.
2. Tipos de capacitación: Capacitación inmanente, se origina adentro del grupo, producto del intercambio de experiencias. Capacitación inducida: Cuando proviene de las enseñanzas de personas extrañas al grupo.
3. Beneficios de la capacitación: Elimina los temores de incompetencia, satisfacción con el puesto, desarrolla un sentido de progreso.

4. Factores que provocan necesidades de capacitación: adecuados a las necesidades y potencialidades de los mismos. Expansión de la empresa o ingreso de nuevo empleados. Trabajadores transferidos o ascendidos. Implantación o modificación de métodos y procesos de trabajo. Actualización de tecnología, equipos, instalaciones y materiales de la empresa. Producción y comercialización de nuevos productos o servicios.

5. Medios para la determinación de necesidades de capacitación: Evaluación de desempeño, observación, cuestionarios, solicitud de supervisores y gerentes, entrevistas con supervisores y gerentes, reuniones inter departamentales, examen de empleados, modificación de trabajo, entrevista de salida y análisis de cargos. (p. 242).

Los objetivos de capacitación deben ser plasmados en un Plan de Capacitación, el cual consiste, a criterios de Medrano (1993) y coincidentes con Herrera, (2015), en un diseño que preparan las organizaciones para la capacitación y desarrollo de los trabajadores,

En el periodo de 2016-2021, a raíz de la aprobación en el VII Congreso del PCC de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, se encaminaron un conjunto de acciones para lograr su cumplimiento (PCC, 2017).

Específicamente para reorganizar el ámbito laboral en las entidades estatales cubanas, se apoyó la Ley No 116 del Código de Trabajo de fecha 20 de diciembre de 2013, con el objetivo de legislar el derecho de trabajo del Estado cubano y aplicar este elemento de conformidad con los fundamentos políticos, sociales y económicos dispuestos en la Constitución de la República.

En el contenido de dicha disposición, aunque en su artículo 39 se define que el empleador tiene la obligación de organizar la capacitación de los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción, los servicios y los resultados de la evaluación, no refiere aspectos que aborden la preparación jurídica de los recursos humanos (Hernández, 2015).

En el sector agrario se evidencia que sus normas no abordan la

capacitación jurídica de manera explícita.

Sobre la base de las consideraciones anteriores se concibe la capacitación como un proceso integral, sistemático y continuo de formación y desarrollo en correspondencia con los objetivos estratégicos de cada territorio, que forma parte de la gestión del capital humano. Como sistema incluye acciones de preparación y de superación y se convierte en una acción imprescindible para hacer más eficaz y eficiente en la gestión del conocimiento.

La preparación jurídica juega un papel primordial, en cuanto conocimiento de derechos y el comportamiento de los individuos en la sociedad y los efectos en caso de violar lo establecido. Sin embargo, en el sector agrícola se manifiestan insuficiencias y poco dominio de las normas agrarias, lo cual afecta los procesos de contratación productivos, es por ello, que la preparación jurídica debe ser un aspecto a priorizar en este sector, a partir de acciones de capacitación integradoras, con el concurso de las diferentes instituciones y organizaciones implicadas en este objetivo.

METODOLOGÍA EMPLEADA

La metodología que se emplea asume como método general el dialéctico-materialista, a partir de una concepción sistémica de la investigación, empleando para ello los siguientes métodos de la investigación científica:

Del nivel teórico: se empleó el hipotético-deductivo, el que partió de una hipótesis sustentada por el desarrollo teórico y empírico; este facilitó explorar las causas que provocan el problema objeto de estudio y sobre su base deducir las vías de solución, también fueron utilizados el analítico-sintético e inductivo-deductivo, los que se emplearon con el propósito de obtener regularidades a partir del estudio del objeto y el campo de investigación; permitió descomponer la problemática en partes y determinar cuál era el problema en síntesis, fue utilizado además el método histórico-lógico, el que posibilitó conocer cómo ha sido la trayectoria del problema y la lógica a seguir para solucionarlo y el tránsito de lo abstracto a lo concreto que expresa la transformación del conocimiento científico en su proceso de desarrollo.

También fueron utilizados métodos del nivel empírico como la observación científica, la que permite el diagnóstico y la obtención de información primaria sobre el fenómeno en cuestión, la entrevista, a través de la cual se obtuvo información amplia y directa con los sujetos de la muestra, además constata aquella obtenida por otros métodos; la encuesta, que fue aplicada a los campesinos usufructuarios para constatar el conocimiento que poseen acerca de las legislaciones agrarias. Se realizó además el análisis de documentos, el que aportó datos imprescindibles para fundamentar, planificar y organizar el trabajo, con las variables determinadas previamente y el pre-experimento en sus tres fases. Dentro de los métodos estadísticos o matemáticos para el análisis, se utilizó el cálculo porcentual el que propició el procesamiento cuantitativo de los diferentes datos y la estadística descriptiva para la elaboración de gráficas y tablas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tomando como base los referentes teóricos anteriores se procede a fundamentar un plan de acción de

capacitación jurídica dirigido a los campesinos usufructuarios.

Para la elaboración del Plan de acción de capacitación jurídica se tienen en cuenta los criterios abordados por (Laredo, 2019), que contempla seis etapas:

1. Una **etapa previa**, en la que se trata de conocer cómo es la empresa y cuáles son sus estrategias, objetivos, problemas y los proyectos de cambio e inversión previstos.
2. Una **etapa básica**, en la que hay que descubrir las necesidades de capacitación para cumplir con los objetivos de la empresa, siendo el momento más importante en el proceso de confección del Plan de acción. En esta etapa se tienen en consideración cualquiera de los siguientes métodos, los cuales son complementarios: los problemas de la empresa que puedan solucionarse a través de acciones de capacitación, las necesidades formativas necesarias para garantizar el éxito de los proyectos de cambio o de inversión, las

necesidades de adaptación del capital humano a las nuevas exigencias profesionales, el criterio de las personas y el análisis de los procesos fundamentales de la empresa.

3. Una **etapa intermedia**, donde se transforman las necesidades de capacitación previamente identificadas en un conjunto de acciones formativas: los objetivos de la capacitación para cada persona o grupo de personas y el diseño de los programas formativos.
4. Una **etapa complementaria**, en la que se redacta el Plan de acción de capacitación y se seleccionan, planifican y presupuestan las ofertas de capacitación adecuadas a las necesidades y medios de la empresa.
5. Una **etapa decisiva**, en la que se ejecuta el Plan de acción de capacitación.
6. Una **etapa final**, en la que se evalúa el proceso y los resultados del conjunto de acciones formativas.

Otro de los enfoques estudiados, son los de Jordi (2003) y Laredo (2019), con el cual coinciden las autoras de

este trabajo, el cual propone un conjunto de cinco elementos para el diseño de un Plan de acción de capacitación:

- Determinación de objetivos claros, medibles y referidos a aspectos relevantes del proceso de capacitación.

Estos objetivos son los necesarios para evaluar la efectividad de la capacitación y deben ser redactados en forma de objetivos de rendimiento. Un objetivo de este tipo es el nivel deseado de ejecución del trabajo en términos de tareas a ser realizadas y las normas a ser cumplidas, incluyendo los tres ítems siguientes: una acción medible, las condiciones en las que la acción se va a realizar y el criterio de éxito para demostrar que se han alcanzado los objetivos.

- Los contenidos de la capacitación.

Estos contenidos han de atender siempre a los siguientes criterios: los objetivos fijados, las características del colectivo destinatario, el tiempo disponible, las características de la organización y el entorno laboral.

- La metodología de capacitación, con las diferentes técnicas e instrumentos.

Después de seleccionar y estructurar los contenidos, es necesario decidir la modalidad de capacitación a seguir y la metodología/método a utilizar. Los criterios básicos de decisión para ello son los siguientes:

- La compatibilidad con los objetivos.
- Los principios generales del aprendizaje de adultos: individualización, motivación, utilidad práctica, novedad e intereses.
- Los principios de rigor, realismo y participación.
- El carácter eminentemente aplicativo del aprendizaje.
- La posibilidad de transferir el aprendizaje al puesto de trabajo.
- Los factores relacionados con los participantes: estilo de aprendizaje, edad, tamaño del grupo, motivación, relaciones previas de amistad y de trabajo.
- Los recursos disponibles, incluyendo el tiempo.
- Los recursos humanos y materiales necesarios para la capacitación.
- Los resultados de la capacitación.

Dichos resultados mostrarán el grado de eficacia con que se ejecutó la capacitación, mediante su contraste con los objetivos fijados inicialmente, procedimiento este que no es más que la evaluación.

Después de diseñado dicho plan, comienza su ejecución, en la cual los participantes sugerirán mejoras que deben ser incorporadas, en el marco de un proceso de mejora continua; para subsiguientemente evaluar el cumplimiento de los objetivos planificados y la satisfacción de los destinatarios del plan de acción de capacitación.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A partir de la minuciosa planificación se lleva a la práctica la instrumentación de cada una de las etapas. Los resultados se describen a continuación.

1. Etapa previa: Caracterización general de la CCS “René Rodríguez Barrera”.

La CCS “René Rodríguez Barrera” fue fundada en julio del 1998, con la nueva estructura, está enclavada en los asentos poblacionales de Narcisa,

Camaján, Yaguajay, Vitoria, limitando al norte con Consejo popular Seibabo, al sur Consejo Popular Vitoria, al este Consejo Popular La Loma y al oeste Consejo Popular Obdulio Morales. Adopta la estructura actual a partir del proceso de fortalecimiento desarrollado en el 1998. Aunque se producían algunos cultivos variados y leche para el autoconsumo, tenía como objetivo social fundamental, la producción de caña de azúcar, a partir del 2002 se comienza en Yaguajay la reconversión azucarera y por tanto el uso del suelo; en un corto periodo de tiempo las comunidades se ven obligadas a cambiar sus estilos de vida y trabajo al igual que la CCS "René Rodríguez Barrera" que trasforma su objetivo social, el que se mantiene hasta la fecha.

La CCS es una entidad económica autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio propio, asociada a la Empresa Agropecuaria "Obdulio Morales" perteneciente al Ministerio de la Agricultura en el municipio Yaguajay, provincia Sancti Spíritus.

Esta entidad cuenta con 186 socios de los cuales 127 son propietarios de tierras, 50 son usufructuarios beneficiados por el Decreto Ley 259 y asalariados seis. De ellos 150 son del

sexo masculino que representan el (80, 6%) y 36 del sexo femenino para un (19.4%).

Su composición técnica y profesional es la siguiente: nivel superior cinco, técnicos medios 42, duodécimo grado 73, obreros calificados 28, Secundaria Básica 12 y de Enseñanza Primaria 26. La edad promedio oscila entre los 35 y 60 años de edad, menores de 35 años, 12 (6.4%); de 36-45 años, 63 (26.8%); de 46-60 años, 87(46.7%) y más de 60 años, 24 (12.9%).

La producción fundamental refiriéndose a su encargo estatal es fundamentalmente con la ganadería mayor y menor, cuya producción de leche es de 172.8 litros anuales, 61.8 toneladas de carne vacuna y 150.9 toneladas de carne porcina. Otras producciones como el frijol común se cosechan anualmente y supera las 35.3 toneladas y el maíz en la rotación de las tierras de frijol, con producciones anuales que superan las 105.2 toneladas.

Existe una amplia diversificación en las producciones de viandas, frutales y vegetales en menor escala y bajos niveles de ingreso, dirigidas fundamentalmente a las ferias municipales, así como pequeñas entregas con acopio. En cuanto a la

tenencia de tierra, de un total de 1373.17 del área total destinada a la ganadería posee 1185.28, a la siembra de viandas 25.1 a la de granos 87.6, a la de frutales 39.99, hortalizas y vegetales 15.2 y forestales 20.0.

Esta CCS persigue la misión de incrementar la producción y suministro de frutas, granos, viandas, hortalizas, vegetales, leche vacuna, carne vacuna, ovina y de cerdo y la actividad forestal, para beneficio de la población del territorio y para propiciarle al país la sustitución de importaciones, de manera rentable bajo los principios de fidelidad a la revolución, mejora continua, enfoque de género y sentido de pertenencia y la preservación del medio ambiente.

La misión anteriormente expresada, sustenta la Visión de los cooperativistas productores privados eficientes y eficaces en la producción y suministro de frutas, granos (frijol y maíz), viandas (yuca, boniato, ñame y plátano), leche vacuna, carne vacuna y de cerdo, hortalizas y vegetales en cantidad y calidad de excelencia, ofreciendo soluciones al problema agroalimentario territorial, desarrollando las capacidades endógenas de la zona.

2. Etapa básica: Para determinar las necesidades de capacitación se aplican los métodos de investigación científica anteriormente señalados.

Como resultado de los instrumentos aplicados se elaboró la matriz de oportunidades, debilidades y fortalezas de la CCS.

Oportunidades:

- El asesoramiento en el cultivo de los granos, servicio veterinario y otros que brinda la empresa y la Delegación de la Agricultura.
- Necesidad de apoyar con las producciones el desarrollo agroalimentario local.
- Precios de compra estimulantes para el productor.
- Mercado seguro de los granos, leche y las viandas con precios estimulantes.
- Voluntad política del país y la dirección del MINAGRI de incrementar la producción de frutas, viandas, granos y desarrollar la innovación tecnológica del sector.
- Necesidad de manejar la tecnología para incrementar sus producciones.

- La apertura y desarrollo de las inversiones.
- Estar ubicados en una zona que permite el riego por contar con agua.
- La posibilidad de preparar y capacitar a la masa de trabajadores y directivos en función del desarrollo social de la cooperativa y el municipio.
- detener el deterioro de los equipos e implementos agrícolas de trabajo.
- Carencia de una política de promoción y comercialización e insuficiente nivel de conocimiento en temáticas como extensión y mercadotecnia.
- Pobre desarrollo de la informática, las comunicaciones, el transporte y la maquinaria agrícola.

Amenazas:

- Limitación de las importaciones de recursos y materiales de trabajo por el desigual orden económico financiero mundial.
- Limitado interés de los productores por los resultados científicos técnicos y el servicio de la ciencia y la técnica.
- No contar con perforaciones de pozos para garantizar el abasto de agua en épocas de sequía, aprovechando la fuente hidrostática subterránea de la zona.
- La no producción de forraje para la época de sequía.
- Agresividad del bloqueo imperialista con la revolución cubana.
- Carencia del mantenimiento a las áreas de siembra, así como a los sistemas de riego y viales en áreas en general.
- Falta de bioseguridad.
- Falta de capacitación en general, en temas como normativas agrarias relacionadas con el cumplimiento de las producciones, las normas agrarias relacionadas con la tierra ociosa y sus requisitos y los impactos negativos sobre el medio ambiente, gestión y actividad forestal.

Debilidades

- Falta de piezas de repuesto oportuno y necesario para

Fortalezas

- Tener un colectivo de dirección bien preparado, estable y unido.

- Poseer recursos humanos con elevado nivel político e ideológico, fuertes sentimientos de pertenencia, vinculados a los principales problemas de la producción agrícola.
 - Disponer de un objeto social amplio y abierto.
 - Poseer una cultura y tradición histórica en la producción de granos (frijol, maíz) dotado de conocimientos y experiencias productivas.
 - Ubicación geográfica de la CCS en el territorio.
 - Suelos altamente productivos.
- Formulación de objetivos y metas. Se materializa a través del análisis individual con los usufructuarios, el análisis grupal y el tratamiento al problema de enseñanza–aprendizaje. formulado, que sintetiza los resultados del diagnóstico y conlleva a la formulación o reformulación de los objetivos del plan de capacitación de los usufructuarios.
 - Búsqueda y elaboración de materiales complementarios.

3. Etapa intermedia:
Planificación y determinación de los objetivos.

Se tuvieron en cuenta para la implementación del Plan de acción de capacitación jurídica las siguientes condiciones previas:

- Elaboración de los objetivos
- Determinación del plan temático
- Determinación de las tareas típicas a partir de los objetivos, tomando en consideración el sistema básico de habilidades. Concepción de los métodos de enseñanza a utilizar.

Los talleres se seleccionan por considerarse espacios abiertos de aprendizaje a partir del intercambio de experiencia y la interacción comunicativa que se logra entre los participantes, lo que posibilita la reflexión personal sobre el trabajo realizado y los resultados que de manera ordenada se van alcanzando, en función de los conocimientos y las habilidades adquiridos para las relaciones interpersonales en el quehacer cotidiano del proceso que conduce.

Su dinámica tiene el punto de partida en las técnicas propuestas por Bermúdez y García (2002) y experiencias vividas; se construye la

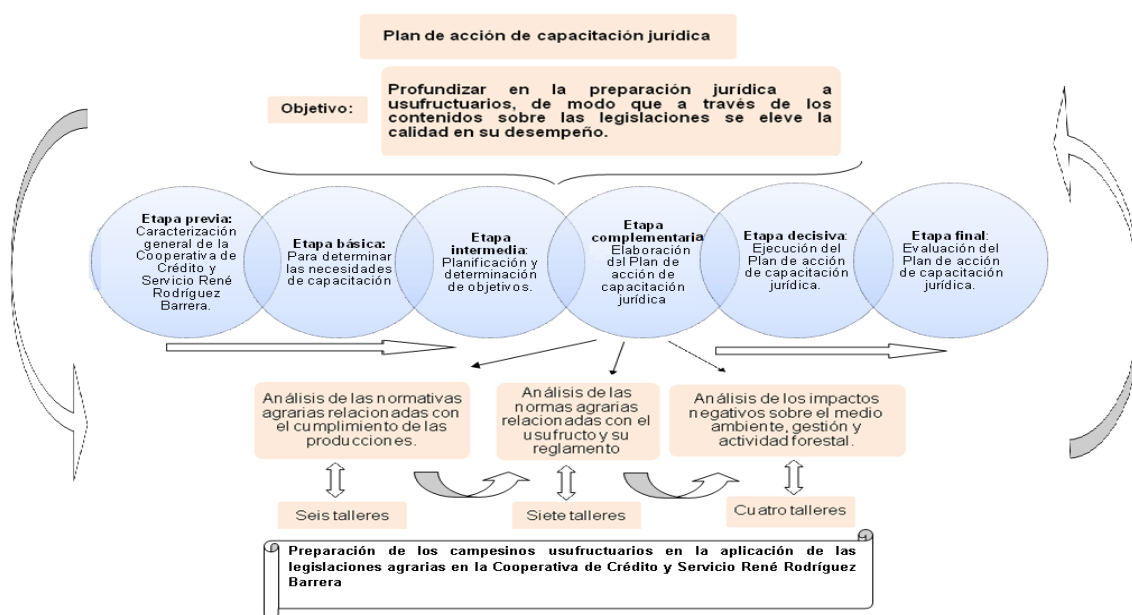
teoría y se vuelve nuevamente a la práctica renovadora, donde tiene la posibilidad de perfeccionar su desempeño en la cooperativa, a través de su labor directiva. Los métodos y procedimientos que se emplearán serán el debate, la conversación, las técnicas participativas y el intercambio de experiencias.

El objetivo general es profundizar en la preparación jurídica a usufructuarios, de modo que a través de los contenidos sobre las

legislaciones se eleve la calidad en su desempeño y estos jueguen un importante papel en espacios de reflexión grupal. Cada taller contará con diferentes momentos que son: motivación, devolución, introducción temática, desarrollo, conclusiones y cierre.

4. Etapa complementaria:
Elaboración del Plan de acción de capacitación jurídica.

Figura 1 Representación gráfica del Plan de acción de capacitación jurídica y de las etapas que lo integran.



Fuente: Laredo González, 2019

5. Etapa decisiva: Ejecución del Plan de acción de capacitación jurídica.

La implementación del plan de acción de capacitación jurídica parte de tres objetivos fundamentales, los que se trabajan partiendo de las normativas agrarias relacionadas con el cumplimiento de las producciones, con la tierra ociosa y sus requisitos y

los impactos negativos sobre el medio ambiente, gestión y actividad forestal.

Tabla 1: Planificación de las acciones que integran el Plan de acción de capacitación jurídica

Objetivo	Acciones	Plazo de cumplimiento	Vías de verificación	Responsable	Participantes
Analizar las normativas agrarias relacionadas con el cumplimiento de las producciones.	Análisis de las normativas agrarias relacionadas con el cumplimiento de las producciones.	Mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialistas en Normativas agrarias y Especialista en Derecho agrario	Campesinos usufructuarios
	Taller: Derecho Agrario. Formas de propiedad agraria.	Mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialistas en normativas técnicas Especialistas Derecho Agrario	Campesinos usufructuarios
	Taller: Reglamento de las cooperativas. Decreto 354	Mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista Derecho Agrario	Campesinos usufructuarios
	Taller: Decreto Ley 300 y 358	Mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista Derecho Agrario	Campesinos usufructuarios
	Taller: Resolución 63. Implementación del trabajador agropecuario por cuenta propia.	Mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista Derecho Agrario	Campesinos usufructuarios
	Taller: Decreto Ley 125. Formas de propiedad	Mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista Derecho Agrario	Campesinos usufructuarios
	Taller: Resolución 631. Implementación del	Mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista	Campesinos usufructuarios

	trabajador agropecuario por cuenta propia.			Derecho Agrario	
Analizar las normas agrarias relacionadas con las cooperativas	Análisis de las normas agrarias relacionadas con el usufructo y su reglamento	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista en Normativas agrarias y Especialista en Derecho Agrario.	Campesinos usufructuarios
	Taller: Las Cooperativas de Créditos y Servicios y su Reglamento	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista Normativas técnicas	Campesinos usufructuarios
	Taller: El usufructo como alternativa. Interpretación legal.	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista Normativas técnicas	Campesinos usufructuarios
	Taller: Relación Empresa-Cooperativas-usufructuarios	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista Normativas técnicas y Derecho Agrario	
	Taller: Las legislaciones contravencionales	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista Normativas técnicas Agrarias	Campesinos usufructuarios
	Taller: Decreto Ley 203. Uso de tierras ociosas deficientemente explotadas.	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista Normativas técnicas y Derecho Agrario	Campesinos usufructuarios
	Taller: Decreto Ley 239. Tractores y maquinarias. Uso y legalización	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista Normativas técnicas y Derecho Agrario	Campesinos usufructuarios

	Taller: Decreto Ley 225. Registro	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista Normativas técnicas y Derecho Agrario	Campesinos usufructuarios
Analizar los impactos negativos sobre el medio ambiente, gestión y actividad forestal.	Análisis de los impactos negativos sobre el medio ambiente, gestión y actividad forestal.	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista Normativas técnicas y Derecho Agrario Especialista en Suelo, en Pasto y forraje y en Sanidad Vegetal.	Campesinos usufructuarios
	Taller: Los campesinos y el medio ambiente	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista en Suelo, en Pasto y forraje y en Sanidad Vegetal.	Campesinos usufructuarios .
	Taller: Uso adecuado de los suelos y las aguas. Tratamiento.	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista en Suelo, en Pasto y forraje y en Sanidad Vegetal.	Campesinos usufructuarios .
	Taller: La sanidad vegetal. Uso de fertilizantes biológicos.	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista en Suelo, en Pasto y forraje y en Sanidad Vegetal.	Campesinos usufructuarios .

	Taller: La actividad forestal. Implementación de proyectos de investigación.	mensual	Observación, intercambio	Investigador Especialista en Suelo, en Pasto y forraje y en Sanidad Vegetal.	Campesinos usufructuarios
--	---	---------	--------------------------	--	---------------------------

Fuente: Laredo González, 2019

6. Etapa final: Evaluación del Plan de acción de capacitación jurídica.

En la sexta etapa que contempla la evaluación del Plan de acción de capacitación jurídica se tiene en cuenta tres momentos fundamentales. La valoración por criterios de especialistas de la organización y pertinencia del plan de acción de capacitación jurídica, de la aplicación de las acciones a partir de observaciones sistemáticas y la aplicación de encuestas a la muestra seleccionada después de aplicada la propuesta para controlar las transformaciones ocurridas.

Evaluación por criterios de especialistas: se aplicó una encuesta a especialistas utilizando para ello un cuestionario donde evalúan a partir de una escala. A través de ella se hace posible arribar a conclusiones acerca de la pertinencia, consistencia y sus posibilidades de aplicación.

Se consultaron 12 especialistas, de ellos cuatro Doctores en Ciencias, dos Máster, cuatro con categoría docente de Profesor Titular, uno con categoría de Profesor Asistente. De ellos, cinco vinculados a la docencia, uno de la Universidad de Sancti Spíritus y cuatro al Centro Universitario Municipal “Simón Bolívar” de Yaguajay. Del total de la muestra, siete son especialistas de la Delegación Municipal de la Agricultura.

Las valoraciones realizadas por los especialistas pueden resumirse de la siguiente manera:

- a) El 100% de los especialistas evaluaron la propuesta de muy novedosa y original.
 - El 100% de los especialistas consideraron la propuesta muy pertinente, reconocen la necesidad de su implementación y la consideraron muy necesaria.

- Dentro de las carencias detectadas expresan que su ejecución mensual afecta la consecutividad y el enlace de los contenidos (siete especialistas para un 58,0%) y que las evaluaciones se realizan orales, evaluadas de forma independiente (cinco especialistas para un 42,0%).
 - Como sugerencias que se propone señalan que deben ejecutarse de manera cercana cada uno de los talleres con una frecuencia no mayor a los 15 días (siete especialistas para un 58,0%) y que las evaluaciones además de orales deben realizarse escritas y prácticas y contemplar su integración en la evaluación (cinco especialistas para un 42,0%).
- b) El 100% de los encuestados la consideran factible pues se basa en normativas agrarias y no disponen de un alto grado de especialización para ejecutar lo que con ellas se pretende.
- c) El 100% de los especialistas consideraron una estructura organizada en cada una de las etapas del Plan de acción de capacitación.
- d) El 100% de los especialistas evaluaron la organización de la estructura en orden jerárquico y el mantenimiento de una secuencia lógica en rangos de muy positiva.
- e) El 100% de los especialistas evaluaron la necesidad de formación de conocimientos y capacidades y la pertinencia de muy positivo.
- f) El 100% de los especialistas evaluaron la pertinencia de sus talleres y la utilidad de manera muy positiva.
- g) El 100% de los especialistas evaluaron el valor agregado que aporta a la capacitación de muy positivo.
- h) El 100% de los especialistas consideran puedan ocasionar cambios en el accionar del campesino usufructuario de manera muy positiva.
- Los especialistas consideran que es necesario implementar la propuesta con inmediatez por las carencias que existen en el tema y por ser el

campesinado un sector que está en desventaja en cuanto a la adquisición de conocimiento legal.

A partir de tomar en consideración los criterios de los especialistas consultados se procede a aplicar la propuesta. El plan de acción de capacitación jurídica fue objeto de evaluaciones sistemáticas a partir de la observación participante en el desarrollo de las acciones, la autovaloración y valoración realizadas por los campesinos usufructuarios, que permitió determinar la calidad en el logro de los objetivos planteados.

Como generalidad se logra que los campesinos tengan dominio sobre legislaciones relacionadas con el cumplimiento de las producciones, la ampliación como alternativa de solución al incumplimiento, los contratos productivos, procedimientos para la elaboración de los contratos de producción, la legalización de las bienhechurías, las contrataciones de trabajadores por cuenta propia y la categoría de los suelos y su vínculo con los resultados de los suelos.

Poseen comprensión sobre qué es tierra ociosa, conocen de la legislación vigente relacionada con la entrega de tierra estatal ociosa en usufructo y sus requisitos, los

requerimientos jurídicos que debe poseer una persona para la solicitud de tierra ociosa y los procedimientos para su entrega. Comprenden qué es fondo de tierra ociosa, la extinción del usufructo, el control de los usufructuarios y los deberes y obligaciones de los usufructuarios.

Tienen dominio de la categoría de los suelos en relación con el renglón fundamental, las alternativas ante la degradación de los suelos, utilización de los suelos, de las aguas, la implementación de habilidades agro-técnicas, el uso de la bioenergía como alternativa y la utilización de los desechos animales y de las cosechas. Usan fertilizantes biológicos y químicos, conocen las medidas básicas sanitarias en beneficio del medio ambiente, el beneficio de las cercas vivas y las barreras vivas. Realizan las demandas, el contrato de usufructo y productivos. Ponen en práctica el reglón fundamental de producción, los ciclos productivos, la contratación de las producciones, la ratificación de la contratación productiva y la contratación de la maquinaria.

CONCLUSIONES

El estudio posibilitó diagnosticar el desempeño de la capacitación sobre

el tema y de qué conocimientos adolecen a partir de una visión integral. La capacitación como una vía de conocimiento interactiva, de construcción conjunta de conocimientos jurídicos para mejorar las condiciones no solo intelectuales de hombres y mujeres sino sus propias relaciones como campesinos usufructuarios.

Los resultados descritos muestran la necesidad de trabajar intencionadamente con un plan de acción de capacitación jurídica dirigido a dotar de conocimientos sobre las legislaciones agrarias a campesinos usufructuarios con el fin de garantizar un mejor desempeño como usufructuario con bases jurídicas.

El plan de acción de capacitación jurídica se planificó e instrumentó teniendo en cuenta seis etapas y 17 talleres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional del Poder Popular (ANPP), (2020) Política para impulsar el desarrollo territorial, La Habana, Cuba, 17p.

Bermúdez, R. y García, V. (2002). *Dinámica de grupo en educación: su facilitación*. La

Habana, Cuba: Pueblo y Educación

Bernaza, G. J. (2015). *Construyendo ideas pedagógicas sobre el posgrado desde un enfoque histórico-cultural*. La Habana, Cuba: Editorial Universitaria. (Edición digital).

Ley 116 del Código de Trabajo. (2013). Recuperado de <http://www.granma.cu/cuba/2014-04-16/asamblea-nacional-del-poder-popular>.

Hernández, A. M. (2015). *Sistema de acciones para la preparación jurídica de los recursos humanos de la Empresa de construcción y Montaje de las Tunas* (Tesis de maestría). Universidad de Las Tunas, Cuba.

Herrera, Y. (2015). Consideraciones para la comprensión de la reproducción social del campesino cubano: acercamiento desde la producción científica rural. *RESR, Piracicaba-SP*, 53 (3), 477-496. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/resr/v53n3/1806-9479-resr-53-03-00477.pdf>

- Jordi, A. (2003). *Modelo de capacitación permanente para los Recursos Humanos de la Aviación Civil Cubana* (Tesis doctoral). Instituto Central de Ciencias Pedagógicas La Habana, Cuba.
- Laredo González E. (2019). *Plan de acción de capacitación jurídica en legislaciones agrarias a campesinos usufructuarios de Yaguajay* (Tesis de maestría). Universidad de Sancti Spíritus, Yaguajay, Cuba.
- Medrano, G. (1993). *Nuevas tecnologías en la formación*. Madrid, España: Editorial EUDEMA.
- Partido Comunista de Cuba (PCC, 2012). *Objetivos de trabajo del Partido Comunista de Cuba aprobados en la Primera Conferencia Nacional*. La Habana, Cuba: Autor.
- Partido Comunista de Cuba. (2017). Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista. En Partido Comunista de Cuba PCC (Ed.), *Documentos del 7mo. Congreso del Partido aprobados por el III Pleno del Comité Central del PCC el 18 de mayo de 2017*. La Habana, Cuba: Autor.
- Partido Comunista de Cuba. (2017a). Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos. En Partido Comunista de Cuba (Ed.), *Documentos del 7mo. Congreso del Partido aprobados por el III Pleno del Comité Central del PCC el 18 de mayo de 2017*. La Habana, Cuba: Autor.
- Partido Comunista de Cuba. (2017b). Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021. En Partido Comunista de Cuba. (Ed.), *Documentos del 7mo. Congreso del Partido aprobados por el III Pleno del Comité Central del PCC el 18 de mayo de 2017*. La Habana, Cuba: Autor.
- Urgellés Carmentate, M. (2010). Propuesta de un Modelo General para la capacitación de los trabajadores de la Empresa Municipal de Comercio y Gastronomía de

Perico (Tesis de maestría)

Matanzas,

Cuba.

Pedagogía y Sociedad publica sus artículos bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

