

IICA
C00
375

BIBLIOTECA
DIRECCION GENERAL
I. I. C. A.

TLO
C00
375
IICA-CIDIA
12 SET 1979



INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS

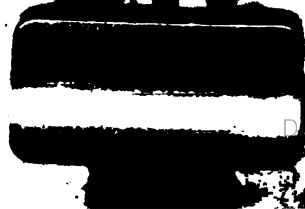
CONVENIO DE ASESORIA TECNICA A LA SECRETARIA DE ESTADO DE AGRICULTURA
PARA LA EJECUCION DEL SUBPROGRAMA DE TECNIFICACION AGROPECUARIA DEL PIDAGRO

CONTRATO No. 350/SF-DR,
GOBIERNO DOMINICANO/810



(11)
INFORME FINAL DE LA ASESORIA EN DIRECCION Y ORGANIZACION
DE CENTROS DE CAPACITACION
(Período 29/4/75 al 30/4/78)

Isaac Morón



12 SET 1979

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS

Convenio de Asesoría Técnica a la Secretaría de Estado de Agricultura
para la Ejecución del Subprograma de Tecnificación Agropecuaria del PIDAGRO

Contrato No. 350/SF/DR
Gobierno Dominicano/BID

(11)

INFORME FINAL DE LA ASESORIA EN DIRECCION Y ORGANIZACION
DE CENTROS DE CAPACITACION

(Período 29/4/75 al 30/4/78)

Isaac Morón

San Cristóbal, R. D.
Abril 1978

00002647

CONTENIDO

INTRODUCCION

- I.- Antecedentes
- II.- Modalidad operativa de la asesoría
- III.- Algunas realidades condicionantes

PRIMERA PARTE

- I.- Objetivo I
- II.- Objetivo II
- III.- Objetivo III
- IV.- Referencias

SEGUNDA PARTE

- I.- Resumen panorámico
- II.- Ideas sobre capacitación a campesinos

TERCERA PARTE

- I.- Sugerencias

I N T R O D U C C I O N

I. ANTECEDENTES

El suscrito asesor llegó a República Dominicana el 29 de abril de 1975. En junio de 1975 y en su calidad de Coordinador del Proyecto 013 - Capacitación Agropecuaria, presenta el plan de actividades de la Asesoría para ese proyecto, donde hubo que agregar como propio de un objetivo adicional todo lo relativo a capacitación para campesinos, tema curiosamente omitido en los términos de referencia que regulan el convenio (contrato IICA-SEA-FEDA), abarcándose así 49 actividades.

Ese plan presentaba en objetivos específicos y actividades bien separadas, los propios del asesor en Capacitación y los correspondientes al asesor en Organización de Asociaciones. Sin embargo posteriormente y a insistencia del FEDA se presenta, en octubre de 1975, el plan individual del suscrito bajo el título de "Descripción complementaria de actividades para la ejecución de la Asesoría Técnica del Consultor en Dirección y Organización de Centros de Capacitación Agropecuaria", que abarca un total detallado de ciento dos actividades y sub-actividades.

A comienzos de 1976 se percibe que existen agudas diferencias entre lo técnicamente definido en el Contrato de préstamo del BID al gobierno de República Dominicana, firmado en enero de 1973, y las situaciones y circunstancias del momento. En junio de aquel año todas las instituciones involucradas acuerdan reprogramar la cooperación técnica prestada a los Proyectos 011, 012, 013, y 015 del PIDAGRO. De ahí surge el Reajuste del Plan General para la Ejecución de la Asesoría y los planes reajustados de cada asesor,

presentados en noviembre de 1976. El plan individual del suscrito cuenta diecinueve actividades.

En el segundo semestre de 1977 actividades del Plan General Reajustado, notoriamente las vinculadas a los objetivos I y II, quedaron detenidas como consecuencia de una nueva política introducida en la Secretaría de Estado de Agricultura en República Dominicana.

II. MODALIDAD OPERATIVA DE LA ASESORIA

Las acciones primarias de conocimiento del medio y de diagnóstico del problema de la capacitación agropecuaria y las diversas instancias de elaboración del plan de actividades del Proyecto 013 y del plan individual complementario del asesor, fueron en todo momento compartidas con las autoridades y técnicos locales, quienes participaron en la discusión y redacción de los documentos definitivos que por último merecieron aprobación por el Sub-programa, la SEA y los organismos competentes involucrados.

Cuando el reajuste del plan de asesoría este modo de actuación fué desde el primer momento más regularizado y generalizado: cada objetivo o tema específico era analizado, discutido y aceptado primariamente por un comité bipartito donde participaba el asesor por un lado y uno o generalmente más técnicos o contrapartes por la parte local. También el plan general reajustado --donde están incluídas todas las actividades del plan individual reajustado del suscrito-- registra el equipo bipartito de trabajo y la persona responsable de la ejecución correspondiente que, como es

lógico, no es siempre el asesor.

Esto responde a una filosofía que sustenta el IICA y que el suscrito comparte y aplica plenamente: la asesoría es una colaboración técnica donde el asesor no hace las cosas para reemplazar o sustituir la labor de uno o más técnicos, sino que asume un papel de cooperador en actividades y responsabilidades compartidas y asociadas con técnicos dominicanos. Salvo excepciones de actividades estrictamente individuales, el consultor no debe hacer nada en lugar de los técnicos locales y por supuesto tampoco en oposición a ellos, sino que su función es procurar que sus ideas, sus estrategias, metodologías y tecnologías sean aceptadas, incorporadas y usadas en común con los contrapartes (o quienes actúen a modo de contrapartes) de manera de ir ejerciendo callada y paulatinamente una especie de magisterio no muy visible ni molesto para los receptores.

Además las circunstancias obligaban a que el asesor no intentara en ningún momento imponerse ni actuar en forma agresiva. En efecto:

- Cuando la Asesoría comienza a operar el proyecto ya hacía más de un año y medio que estaba en aplicación. Era absurdo que el asesor desconociera o pretendiera anular lo ya realizado que, por lo demás, recién se iniciaba o no permitía la extracción inmediata de serias y concluyentes resultancias. La política no fué ni podía ser la de promover violentos, repentinos y fuertes cambios, sino la de apreciar junto con los técnicos locales qué perfeccionamientos o ajustes se podrían ir aplicando.
- La asesoría no tiene poder ejecutivo ni autoridad de mando, solamente asesora, guía, orienta, aconseja. La intensidad o grado de ese asesoramiento depende en mucho de cómo desee o necesite utilizarlo el servicio

diente o las personas que lo integran o manejan.

Por último un pequeño detalle: el asesor designado como especialista en Centros de Capacitación Agraria devino desde el comienzo, con el estímulo y acuerdo de las autoridades locales, en el asesor único de todos los aspectos de capacitación del Proyecto 013, de Capacitación Agropecuaria.

III ALGUNAS REALIDADES CONDICIONANTES

Desde que se comenzó a estudiar y planificar el préstamo PIDAGRO con el BID hasta la firma del contrato respectivo y hasta la fecha de iniciación de la Asesoría, algunos cambios se experimentaron, entre los cuales destacan quizás los siguientes:

- 1) El préstamo se acordó cuando la principal agencia ejecutora perteneciente al gobierno dominicano, la Secretaría de Estado de Agricultura, se desempeñaba bajo un régimen técnico y administrativo más o menos centralizado. Casi en seguida y poco antes del arribo de los asesores IICA, se pasó a una regionalización autónoma en extremo, donde los Departamentos centrales y las Direcciones Regionales no tenían suficientemente establecidos las comunicaciones ni la coordinación de funciones. Han habido variantes a través del tiempo en cuanto al aumento positivo o negativo de esos factores, agudizándose algunos aspectos de incertidumbre en tiempos más recientes, porque cambios de oficinas, personas y orientaciones aparentan aumentar la pulverización de funciones y responsabilidades.
- 2) Lo que al inicio era un Departamento de Capacitación pasó a ser una Subdirección del Departamento de Extensión y Capacitación Agropecuaria, de-

jando de ser un equipo que programa, ejecuta y maneja la capacitación para transformarse en sus primeras etapas en sólo un comando sin soldados, no lográndose tampoco una deseable integración entre extensión y capacitación. Una muy reciente resolución de la SEA que asigna al Departamento una sola Subdirección conjunta de Extensión y Capacitación podría lograr una mayor coordinación entre estas dos actividades informales de educación agrícola si ese acto administrativo se correspondiera con una efectiva y real integración en la programación, ejecución y evaluación de ambas.

- 3) Los marcos de referencia del Proyecto eran muy ceñidos, demasiado ajustados. El plan general PIDAGRO determinaba el número de cursos a realizar, el número de beneficiarios, el tipo o carácter de cada curso, la duración del mismo, en qué fechas aproximadas y en qué regionales debían realizarse, etc. A priori pues no existía necesidad de detectar necesidades de capacitación ni de realizar programaciones de capacitación, acciones ya cumplidas durante la elaboración del plan. Los ajustes pues que alcanzaron en algunos casos a ser modificaciones no desdenables, debieron ser introducidos paulatinamente debido a aquel freno original y a cierta rigidez en los organismos de contralor y evaluación.
- 4) La integración a que alude la denominación de PIDAGRO no existió inicialmente ni intraservicios, ni interservicios de la SEA ni por supuesto interinstituciones del sector amparado por ese plan integrado. Acciones en este sentido, así como en el uso y aplicación de los fondos y posibilidades de PIDAGRO, han experimentado ritmos variados poco comprensibles llegándose sin embargo en algunos casos a superarse significativamente la inercia primaria.

PRIMERA PARTE

OBJETIVO I DEL PLAN GENERAL DE ASESORIA: Proponer mecanismos para mejorar el sistema de programación, seguimiento y evaluación de actividades desarrolladas en Investigación, Extensión y Capacitación por la SEIECA y participar en su aplicación.

A. Objetivo específico 1.3.1: Promover y contribuir en la proposición de un esquema para tomar decisiones en materia de planes, programas y proyectos de Capacitación, su seguimiento y evaluación.

En el aspecto relacionado con la elaboración del sistema de formulación de Programas de Capacitación se lograron sensibles progresos, tras de diez reuniones de trabajo coordinadas por el suscrito, quien presentó los siguientes documentos que sirvieron como ilustración y base de discusión: "Cuestionario de investigación operacional en cultivo del maíz", "Instructivo para ese cuestionario", "Planilla I, de resumen de Area", "Planilla II, de consolidación regional/nacional", y "Planilla III, de necesidades de capacitación investigadas". Esta actividad no se culminó porque, como se explica más adelante, debió reverse la Actividad 1.5.1.3 que constituye una condicionante previa (1), restando disponible un buen material.

Como consecuencia natural no pudieron encararse las elaboraciones de los sistemas de seguimiento y de evaluación de los programas de capacitación (2, 3), aunque se asesoró y participó en un trabajo de seguimiento del subproyecto de becas que incluyó la elaboración de los instrumentos del caso (4) y se colaboró en la evaluación del Proyecto 013, de Capacitación Agropecuaria, de PIDAGRO (5).

OBJETIVO II DEL PLAN GENERAL DE ASESORIA: Proponer modificaciones a la organización de la SEIECA que tiendan a incrementar la eficiencia en el uso de sus recursos y la eficacia en el cumplimiento de sus objetivos y participar en su puesta en marcha.

A. Objetivo específico 2.3.1: Proponer modificaciones a la organización de la Subdirección de Capacitación de la SEIECA, sus centros y dependencias regionales, estableciendo la misión y funciones de sus dependencias y los deberes y responsabilidades de sus funcionarios.

Se participó y asesoró en la recopilación y análisis de información sobre organización, estructura y funciones de la Subdirección de Capacitación interviniéndose en varias reuniones y en actividades individuales para finalmente presentar el informe final el 26/02/77 (6). Con bastante anterioridad el asesor ya había efectuado propuestas de un nuevo organigrama interno (7).

En cuanto a la elaboración de una propuesta de organización, estructura y funciones de la Subdirección de Capacitación cabe señalar que se participó en nueve reuniones donde se discutieron aspectos organizativos de la SEIECA, del DECA y de la Subdirección, así como se prestó colaboración crítica a referencias y pautas generales propuestas (8). Posteriormente se participó en acciones menores concordantes (9), pues tanto el cumplimiento de este objetivo general como el precedente quedaron detenidos debido a la no adopción de decisiones políticas sobre actividades previas, al cambio de autoridades y al inicio de una nueva política en la Secretaría de Estado de Agricultura (10).

OBJETIVO III DEL PLAN GENERAL DE ASESORIA: Participar en la programación de trabajos para el desarrollo de disciplinas o áreas específicas, teniendo como finalidad principal el fortalecimiento institucional.

A. Objetivo específica 3.3.1: Hacer aportes técnicos en forma de documentos técnicos, materiales científicos y pedagógicos y temas de divulgación, en la rama de su especialidad.

Se participa en varias sesiones de trabajo destinadas a la confección del Manual de Capacitación proponiéndose originalmente un diseño en forma de edición sucesiva en fascículos (11) y posteriormente un sumario de contenido para un sólo volumen (12), colabrándose en la redacción, composición y edición posterior (13). También se colabora en la revisión del Manual de Organizaciones de Asociaciones Rurales (14).

Se redactó y editó una cartilla de divulgación titulada "Conceptos sobre evaluación Educativa" (15).

Se elaboran dos documentos como material didáctico: "Planeamiento de cursos de capacitación a productores" y "Aspectos aplicados de la evaluación educativa" (16), que posteriormente fueron reeditados (17).

También se prepararon múltiples documentos internos con propósitos de entrenamiento a contrapartes, de bases de promoción y discusión en reuniones, de propuestas y sugerencias, y de información documental útil para el servicio, de los cuales se citan los siguientes títulos:

- Recomendaciones para la preparación, realización y evaluación de un curso para agricultores (18).
- Esquema de cursos para técnicos 1976 (19).
- Anotaciones sobre un sistema de evaluación para cursos a productores (20).
- Avance de una evaluación de cursos para Instructores (21).
- Análisis de ítems (22).
- Ensayo de confiabilidad de una prueba (cuestionario) de evaluación (23).
- Cálculo de ganancia de Prueba t para pares asociados (24).
- Guía para la programación de un curso, con planillas para orientar el trabajo: Cuadro de objetivos y metas, Cuadro de análisis y Tabla de especificaciones (25).
- Evaluación de cursos a productores: cuatro instrumentos de evaluación con sus respectivas instrucciones (26).
- Fichero beneficiarios de capacitación, 1976: análisis y recomendaciones (27).
- Cómo calcular el tamaño de la muestra cuando sólo se conoce el tamaño de la población (28).
- Propuesta para la creación de una oficina de programación y evaluación de cursos, OPEC (29).
- Algunas ideas para la reprogramación de PIDAGRO I y proposiciones para PIDAGRO III (30).
- Organización y evaluación del curso móvil de riego (31).
- Sobre lo que se está haciendo en evaluación educativa, Evaluación de cursos a productores, Resumen del proceso actual de programación y ejecución de cursos a productores, y Sistemas de evaluación a cursos para productores (32).

- Apuntes para una eventual base de discusión sobre el tema referido a Supervisión Nacional de Centros (33).
- Instrumento para relevamiento de datos de la base (34).
- Criterios sugeridos para utilizar los datos bases de extensión y capacitación en la formulación de PIDAGRO III (35).
- La nueva situación en la SEA (36).

El suscrito es responsable también de la edición correspondiente a la información y documentación del "Taller sobre planificación regional de la capacitación para el fortalecimiento de organizaciones campesinas", publicado por el IICA en colaboración con la SEA y el CONACA en noviembre de 1977, 44 páginas en mimeo (37). En el mismo grado lo es del trabajo en impresión correspondiente al Segundo Taller realizado en San Juan de la Maguana del 13 al 17 de febrero de 1978.

Con distinto grado de participación directa, pero siempre como asesor, se ha editado una serie de Informativos de Evaluación Educativa, según se detalla:

- N^o. 1, con Evaluación del desarrollo de dos cursos para Instructores, julio de 1976;
- N^o. 2, con Evaluación del Curso de Metodología de la Extensión, para Supervisores, agosto de 1976;
- N^o. 3, con Evaluación del Curso de Metodología de la Capacitación, setiembre de 1976;
- N^o. 4, con Evaluación del Curso de Instructores en Cultivo del Arroz, octubre de 1976;

- N^o. 5, con Evaluación de dos Cursos de Comunicación para Médicos Veterinarios y Evaluación de dos Cursos sobre Ayudas Audiovisuales para Técnicos de la Dirección Regional Central, noviembre de 1976;
- N^o. 6, con Evaluación de tres Cursos sobre Metodología de la Extensión, enero de 1977;
- N^o. 7, con Evaluación del Curso Intensivo de Producción de Arroz, febrero de 1977;
- N^o. 8, con Evaluación de Seguimiento de Cursos para Instructores 1976, marzo de 1977;
- N^o. 9, con Evaluación del Segundo Curso Móvil Superior de Extensión, mayo de 1977;
- N^o.10, con Evaluación de Cursos a Productores - Año 1976, mayo de 1977;
- N^o.11, con Evaluación del Curso Adiestramiento en Producción de Arroz, 4.T/77 - A.1, julio de 1977;
- N^o.12, con Evaluación de dos Cursos para Promotores Sociales del Instituto Agrario Dominicano, julio de 1977;
- N^o.13, con Evaluación del Curso Organización de Asociaciones de la Dirección Regional Suroeste, agosto de 1977;
- N^o.14, con Evaluación del Primer Curso Móvil de Riego y Extensión, agosto de 1977;
- N^o.15, con Evaluación del Segundo Curso de Adiestramiento en Producción de Arroz: 15.T/77 - A.II, octubre de 1977;
- N^o.16, con Evaluación del Curso sobre Producción de Ganado Bovino, octubre de 1977;

- N^o.17, con Evaluación del Curso Adiestramiento en Producción de Arroz: 19.T/77 - A.III, y Evaluación de seguimiento de varios cursos intensivos de producción de arroz, diciembre de 1977;
- N^o.18, con Evaluación de los Cursos a Productores Impartidos en 1977, enero de 1978;
- N^o.19, con Evaluación de Seguimiento de los Cursos a Técnicos dictados en 1975, marzo de 1978 (en impresión).

B. Objetivo específico 3.3.2: Dictar, conducir, organizar y participar personalmente en cursos y otros eventos relacionados con Capacitación.

El suscrito participó personalmente en variadas acciones de capacitación. En cuanto a dictado de clases y conferencias pueden citarse:

(a) clase sobre Organización y manejo de Centros de Capacitación, en el curso de formación de personal docente para los centros de capacitación del Proyecto de Educación Vocacional (38);

(b) conferencia sobre La Capacitación y su vinculación con la Extensión (39);

(c) clases sobre Planeamiento Educativo y sobre Evaluación Educativa dictadas en el curso de Metodología de la Capacitación (40);

(d) clases sobre La Filosofía de la Educación de Adultos y sobre Programación de la Educación de Adultos en un curso de formación de capacitadores sindicales, donde participaba la Federación Nacional de Campesinos, FENAC (41).

Se intervino activamente en la organización y manejo de dos encuentros especiales de técnicos participantes en cursos de adiestramiento: 1º, en el Encuentro Nacional de Técnicos Adiestrados en Producción de Arroz (42) y 2º, en el Encuentro del Curso de Producción de Ganado Bovino (43).

Se realizaron múltiples intervenciones personales en gran cantidad de cursos, vinculadas con inspecciones, asesoramiento, participación en seminarios y días de campo pertenecientes a cursos, actividades relativas a seguimiento y aplicación de evaluaciones orales y escritas, como se desprende de los informes trimestrales del suscrito y de las publicaciones ya citadas.

C. Objetivo específico 3.3.3: Prestar aporte en asesoramiento y en ejecución relacionados con el perfeccionamiento y eficiencia de la organización interna del servicio de capacitación agropecuaria.

El establecimiento y aplicación de mecanismos permanentes para el diseño y programación de cursos de capacitación no alcanzó a ser institucionalizado ni reglamentado de manera sistemática, en cierto grado debido a los ya citados impedimentos registrados en la consecución de los objetivos I y II del plan reajustado de Asesoría.

La labor continuada del suscrito ha permitido no obstante difundir y aplicar algunos, como se desprende del siguiente listado de algunas de sus actividades:

- Asesoramiento para mejorar los formularios de propuestas de cursos para agricultores (44);
- Sugerencias y proposiciones presentadas en las reuniones periódicas, para establecer y/o mejorar mecanismos de capacitación (45);
- Conducción de sesiones de trabajo para organizar y programar dos cursos de Técnicas Pecuarias, a profesionales (46);
- Redacción y presentación de un documento base sobre cursos para capacitadores en arroz (47);

- Asesoramiento en la programación y en el sistema de selección de candidatos a los cursos para Instructores 1976 (48);
- Propuesta en reuniones internas del departamento del sistema de series de cursillos sobre un mismo tema, subdividido según nivel de conocimiento o según fracciones del tema, a objeto de que en cada evento menor el asunto central sea tratado a fondo (49);
- Elaboración de una guía para programación de cursos (50);
- Participación en varias reuniones y asesoramiento para la organización y programación de un Curso de Producción de Ganado Bovino (51);
- Proposición tentativa de organización y programación de un Curso Móvil de Riego y contribución a la resolución final, en reunión con jefes del departamento, instructores israelíes y técnicos de la subdirección (52);
- Asesoramiento y participación en la elaboración de anteproyectos de eventos de capacitación para P-III (53);
- Asesoramiento y participación en la programación de seis cursos a técnicos (54);
- Asesoramiento en programación Curso Habichuelas (55).

En cuanto a sistema permanente de evaluación de cursos se realizaron oportunamente cinco reuniones para el cumplimiento de esta actividad (56), la que como tal quedó descontinuada por las razones generales ya expuestas. Además de eso y antes del reajuste del plan de asesoría, ya se venía operando en aspectos de evaluación de cursos. Una relación sumaria se presenta seguidamente.

i.- Acciones preliminares.

= Evaluaciones orales colectivas realizadas en el curso de Instructores

de Educación Vocacional y en el curso de Desarrollo Rural (57).

ii.- Acciones sobre métodos y adiestramiento en evaluación.

= Asesoramiento en diseño de ficha madre para fichero de beneficiarios de capacitación (58).

= Análisis de la experiencia y propuesta de nuevos formatos y procedimientos para el fichado de beneficiarios (59).

= Implantación de un registro de cursos realizados, con su documentación específica, e instrucción del funcionario responsable (60).

= Adiestramiento del contraparte en evaluación y montaje paulatino de lo que devendría equipo de evaluación educativa, comprendiendo registros, instrumentos, fórmulas, cálculos, procedimientos, etc. (61).

= Experimentación aplicada del cálculo de ganancia de un curso en función de metas prefijadas (62).

= Planificación de un sistema sencillo de evaluación para los cursos de Instructores (63).

= Participación y análisis de una experiencia simple comparativa de métodos de evaluación a cursos para productores y planificación de otra con diseño estadísticamente significativo (64).

iii.- Realizaciones.

= Propuesta y aceptación de un plan de análisis evaluativo de las actividades de capacitación de PIDAGRO ya realizadas (65).

= Análisis y revisión de una investigación evaluativa sobre cursos a productores dictados en 1974 (66).

= Asesoramiento, supervisión y revisión de un estudio sobre Evaluación de seguimiento de los cursos a productores impartidos en el año 1975 (67).

= Presentación de un sistema de evaluación a cursos para agricultores (68).

= Se diseñaron instrumentos para evaluar cursos a productores dictados en 1977 (69), se confecciona el plan de ejecución que incluye seguimiento (70), y por último el suscrito debe re-elaborar personalmente casi todo el trabajo, revisando cálculos y análisis y confeccionando nueva redacción. El trabajo está en impresión al momento de este informe y aparecerá en el Informativo de Evaluación Educativa N°18, abarcando 155 págs. mimeografiadas.

= Se asesora en elaboración del plan de evaluación de seguimiento a los cursos a técnicos dictados en 1975 (71), en su aplicación y análisis (72), y por último se asume la responsabilidad de su re-elaboración y redacción total. A esta fecha la labor está en proceso pensándose que la finalización e impresión esté pronta durante el mes de marzo de 1978.

= Se participa en la planificación, diseño de instrumentos, aplicaciones, cálculos, análisis y/o redacciones de un sinnúmero de evaluaciones de cursos y eventos de capacitación, todos los cuales se registran en los Informativos de Evaluación Educativa y en otros impresos separados.

En lo atinente al establecimiento y puesta en marcha de la supervisión nacional de centros de capacitación se han realizado una serie de acciones concomitantes que se citan a continuación, mientras que la actividad

propiamente dicha ha quedado reducida, por razones ya reiteradas, a la disponibilidad de un documento interno (33). De todos modos se presentó siempre un serio problema de orden estructural, pues los centros de capacitación disponibles y que comunmente ha usado Agricultura no dependen del Departamento de Extensión y Capacitación, y tampoco nunca existió una clara predisposición para que tal hecho ocurriera. Por otro lado, algunos centros configuraban claras dependencias del Proyecto de Educación Vocacional el cual recién ultimamente se ha comenzado a integrar con el Proyecto de Capacitación 013 de PIDAGRO. En consecuencia, la supervisión nacional, en su verdadero sentido, no ha resultado nunca viable, aunque como se apreciará el asesor ha intervenido ligeramente en algunos aspectos y en la medida que su concurso ha sido requerido.

- . Se presentó un proyecto de refacciones y equipamiento para el Centro Nacional de Adiestramiento Agrario de San Cristóbal (73);
- . Se solicitó la designación del encargado de la supervisión de centros y se propone un perfil para el cargo (74);
- . Se colabora en la definición de tareas y responsabilidades de los funcionarios docentes del Centro Nacional de San Cristóbal, a modo de ensayo piloto (75);
- . Se colabora en la instalación y puesta en marcha de los centros del Proyecto de Educación Vocacional de Santiago, San Juan y San Cristóbal (76);
- . Se asesora en la programación de arreglos y acondicionamiento edilicio del centro PEV de Barahona (77);
- . Se presenta un proyecto de relevamiento y estudio de estado de situación de los centros de capacitación de la SEA (78).

En cuanto a la creación de un servicio para selección, almacenamiento y distribución de ayudas didácticas para eventos de capacitación, el suscrito tomó iniciativa al comienzo de su contrato (79), ofreció su colaboración a la nueva dependencia a la cual se le destinó (80), participó en el desarrollo de la actividad según plan reajustado (81) y rubricó el respectivo informe final de esa actividad (82).

D. Objetivo específico 3.3.4: Propiciar e intervenir en acciones de Capacitación integradas con otras instituciones.

El suscrito ha asesorado y ha colaborado en programaciones y ejecuciones de actividades de capacitación integradas con otra u otras instituciones similares, afines o complementarias, como puede apreciarse seguidamente:

- a) Asesoramiento y colaboración en la programación del Proyecto de Capacitación del Plan de Noroeste, DELMO (83);
- b) Colaboración en la revisión del borrador del convenio de la SEA con la UCMM (84);
- c) Se preparan recomendaciones para el acuerdo recíproco con el CIAT (85);
- d) Se presta asesoramiento y colaboración en la elaboración del programa de adiestramiento del Proyecto de Comercialización IICA-SEA (86, 87, 88);
- e) Asesoramiento y participación en programación especial de capacitación del IAD para uno de sus asentamientos problemáticos (89), con investigación sobre el terreno de necesidades de capacitación, propuesta de estrategia y metodología y finalmente, ya en principios de 1978, en ajuste de las propuestas al pedido de los jefes del Instituto y en la supervisión del plan utilitario resultante;

- f) Se estimula y colabora en los preparativos y realización de la reunión inicial de actividades interinstitucional de capacitación rural (90);
- g) Se participa en varias reuniones con representantes de hasta once instituciones del comité central y de comités de trabajo de lo que deviene en CONACA: Consejo Nacional de la Capacitación Agraria (91);
- h) Colaboración en tres reuniones regionales de CONACA en Santiago, San Juan de la Maguana e Higüey (92) en vista de ir aplicando pequeñas coordinaciones entre las instituciones miembros.
- i) Asesoramiento y participación en comités preparatorios de una programación de coordinación y de los ante-proyectos de estatutos de CONACA, considerados y aprobados en sesiones plenarias donde participaron 14 instituciones (93);
- j) Se participó en los trabajos preparatorios, en el desarrollo y en tareas posteriores inmediatas, del Taller de CONACA realizado en Santiago sobre planificación regional de la capacitación (94);
- k) Participación en los trabajos previos, en la ejecución y en labores posteriores correspondientes al Segundo Taller Regional de CONACA realizado en San Juan de la Maguana del 13 al 17 de febrero de 1978;
- l) Seguimiento y asesoramiento al comité local de Santiago que debe aplicar la metodología de planificación regional de la capacitación; varias reuniones en Santiago con participación de técnicos locales de entidades afiliadas y dirigentes campesinos de Juntas y Asociaciones representativas. Actividades desarrolladas en enero y febrero de 1978;
- m) Participación en reuniones y colaboración ejecutiva en el apoyo especial del IICA a la coordinación del sub-sistema de educación rural vía CONACA (95);

- n) Se presta asesoramiento en un convenio de pasantías de estudiantes a término de Colegios Agrícolas de nivel medio, a realizarse en actividades y servicios de la SEA (96);
- o) Se participa, integrando la delegación dominicana, en el Seminario de UNESCO sobre Educación Agrícola a Todos los Niveles, realizado en Santiago en diciembre de 1976 (97);
- p) Se asesora y colabora en varios cursos dictados a técnicos del IAD (98, 99).

E. Objetivos específico 3.3.5: Contribuir en la confección de los planes anuales de Capacitación.

Los planes anuales se deducen en forma casi estricta del Proyecto plurianual 013 de Capacitación de PIDAGRO y quizás por eso la participación del asesor sólo fué requerida en forma accidental y limitada. En las reuniones periódicas del equipo nacional de capacitación se encaraban aspectos parciales y en algunos casos se afrecieron sugerencias y se acordaron lineamientos anuales generales (100).

F. Objetivo específico 3.3.6: Efectuar revisiones periódicas de los planes de Capacitación

Estos ajustes se han venido formulando en las reuniones periódicas de Capacitación, inicialmente mensuales o bimensuales y finalmente tri y cuatrimensuales. El suscrito participó y colaboró en siete reuniones en 1975, cinco en 1976 y siete en 1977, donde normalmente se reunieron técnicos centrales

de la Subdirección de Capacitación Agropecuaria y los Encargados Regionales de Capacitación, habiéndose incorporado ultimamente los encargados de los Centros Vocacionales, como un modo de integrar los dos proyectos de capacitación. También participó en la reprogramación del Proyecto 013 (101 y 102) y en la reunión de Higüey donde se analizó la programación actual a la luz de la nueva política de la Secretaría de Estado de Agricultura (103).

G. Objetivo específico 3.3.7: Coadyuvar en la aplicación de mecanismos que orienten la elaboración de programas de capacitación.

Un buen porcentaje de las actuaciones del suscrito han venido dando cumplimiento a este objetivo, como se deduce de los detalles anteriormente expuestos. En forma expresa se resaltan su asesoramiento sobre el perfil del Encargado Regional de Capacitación (104) por tratarse de un cargo clave, y su colaboración con propuestas en aplicación de mecanismos para formular programas de capacitación con miras a un ante-proyecto PIDAGRO-III (105 y 106).

H. Objetivos específicos: 1.3.2. - Asesorar y colaborar en la elaboración de programas de capacitación atendiendo a los requerimientos del PLANIE y a otras necesidades de Instituciones sectoriales vinculadas a la SEA y al PIDAGRO, utilizando medios propios y externos, y coordinando acciones con otras instituciones de educación.

2.3.2 - Desarrollar acciones para contribuir a que el funcionamiento de la Subdirección de Capacitación se realice de acuerdo con las modificaciones aprobadas sobre las organizaciones de las distintas dependencias.

Como es obvio por lo dicho anteriormente, estas actividades en algunos aspectos centrales han estado bloqueadas por no disponerse de las condiciones previas indispensables: aprobación y puesta en marcha del PLANIE y aprobación de modificaciones estructurales de la SEIECA. En otros aspectos ha quedado bien documentado en las referencias precedentes la colaboración prestada a acuerdos con otras entidades educativas y a coordinaciones con otras instituciones del sector.

IV REFERENCIAS

Actividad	Informe individual del trimestre	No. referencia de ese informe
(1) 1.3.1.1	1o. y 2o. de 1977	
(2) 1.3.1.2		
(3) 1.3.1.3		
(4)	2o. de 1977	10.4, 10.5
(5)	4o. de 1977	10.1
(6) 2.3.1.1	1o. de 1977	10.6
(7)	3o. de 1975	
(8) 2.3.1.2	2o. de 1977	10.7, 10.8, 10.9
(9)	3o. de 1977	10.4, 10.5
(10)	3o. de 1977	"Comentarios"
(11) 3.3.1.1	3o. y 4o. de 1975	
(12)	1o. de 1976	
(13)	4o. de 1976	B
(14)	4o. de 1975	Act. no programadas
(15)	1o. de 1976	Act. no programadas
(16)	2o. de 1976	
(17)	3o. de 1977	10.10, 10.11
(18)	3o. de 1975	
(19)	4o. de 1975	
(20)	2o. de 1976	
(21)	2o. de 1976	
(22)	4o. de 1976	F
(23)	4o. de 1976	G
(24)	4o. de 1976	H
(25)	4o. de 1976	E
(26)	4o. de 1976	J
(27)	1o. de 1977	10.2
(28)	1o. de 1977	10.10
(29)	1o. de 1977	10.19
(30)	1o. de 1977	10.33

(31)		1o.	de 1977	10.22
(32)	3.3.3.2	2o.	de 1977	10.10
(33)	3.3.1.1	2o.	de 1977	10.27
(34)		2o.	de 1977	10.12
(35)		3o.	de 1977	10.3
(36)		4o.	de 1977	10.2
(37)		4o.	de 1977	10.8
(38)	3.3.2.1	3o.	de 1975	
(39)		4o.	de 1975	Act. no programadas
(40)		2o.	de 1976	
(41)		2o.	de 1977	10.14
(42)		4o.	de 1977	10.6, 10.13
(43)		3o.	de 1977	10.18
(44)	3.3.3.1	3o.	de 1975	
(45)		4o.	de 1975	
(46)		4o.	de 1975	
(47)		4o.	de 1975	Act. no programadas
(48)		1o.	de 1976	
(49)		3o.	de 1976	
(50)		4o.	de 1976	E
(51)		1o.	de 1977	10.16
(52)		2o.	de 1977	10.18
(53)		2o.	de 1977	10.34 a 10.37
(54)		3o.	de 1977	10.19 a 10.23
(55)		4o.	de 1977	10.16
(56)	3.3.3.2	2o.	de 1977	10.10, 10.23
(57)		3o.	de 1975	Act. no programadas
(58)		1o.	de 1976	
(59)		1o.	de 1977	10.2, 10.3
(60)		2o.	de 1977	
(61)		2o.	de 1976	
(62)		2o.	de 1976	
(63)		1o.	de 1976	
(64)		3o.	de 1977	10.30, 10.32

(65)		2o.	de 1976	
(66)		3o./75 y 1o.	1976	
(67)		4o.	de 1977	10.7
(68)		1o.	de 1976	
(69)		1o.	de 1977	10.23
(70)		3o.	de 1977	10.26, 10.27
(71)		3o.	de 1976	
(72)		3o.	de 1977	
<hr/>				
(73)	3.3.3.3	3o.	de 1975	
(74)		3o. y 4o.	de 1975	
(75)		3o.	de 1975	
(76)		4o.	de 1975	
(77)		4o.	de 1975	
(78)		4o.	de 1976	
<hr/>				
(79)	3.3.3.4	3o.	de 1975	
(80)		2o. y 4o.	de 1976	
(81)		1o.	de 1977	10.24
(82)		2o.	de 1977	10.28
<hr/>				
(83)	3.3.4.1	2o. y 3o.	de 1975	
(84)		4o.	de 1975	
(85)		4o.	de 1975	
(86)		1o.	de 1977	10.29
(87)		2o.	de 1977	10.31
(88)		3o.	de 1977	10.36
(89)		4o.	de 1977	10.29, 10.30
(90)		4o.	de 1976	A
(91)		1o.	de 1977	10.25, 10.26, 10.27
(92)		1o. y 2o.	de 1977	10.29, 10.29, 10.30
(93)		3o.	de 1977	10.33, 10.35

(94)		4o.	de 1977	10.21 a 10.28
(95)		2o.	de 1977	10.32
(96)		4o.	de 1977	10.31
(97)		4o.	de 1976	K
(98)		1o.	de 1977	10.17
(99)		4o.	de 1977	10.9, 10.10
(100)	3.3.5.1	1o.	de 1976	
(101)	3.3.6.1	1o.	de 1977	10.31, 10.32
(102)		2o.	de 1977	10.13
(103)		4o.	de 1977	10.32
(104)	3.3.7.1	2o.	de 1977	10.38
(105)		2o.	de 1977	10.36, 10.37
(106)		3o.	de 1977	10.1, 10.2, 10.3

SEGUNDA PARTE

I RESUMEN PANORAMICO

Se acaba de ofrecer precedentemente un informe condensado alrededor de los objetivos del plan individual del asesor y del plan general de Asesoría. En esta segunda parte se pretende ofrecer una vista panorámica global de la labor del asesor, apreciativa de un proceso donde las oscilaciones y fracciones de una gráfica se trastocan en una o más líneas de larga tendencia.

. Evaluación educativa.

Ideas y acciones sobre este tema, en el área de la capacitación agropecuaria, prácticamente no eran conocidas en mayo de 1975. La labor de la asesoría debió ser insistente y persistente para lograr algunos cambios al respecto. Hoy puede decirse que la evaluación de los cursos y, como consecuencia, de los programas de capacitación son un hecho cierto y positivo que dejará seguramente su estela.

En efecto, hay una idea asentada sobre la medición objetiva y cualitativa de la ganancia lograda durante un curso y del posterior grado de aplicación de lo aprendido; hay mucha gente que ha actuado como evaluadora y como evaluada y que ha podido comprobar la viabilidad de los mecanismos y técnicas correspondientes y los beneficios que derivan de sus resultados; hay también gente con cierto adiestramiento en preparación, aplicación, cálculo y análisis de evaluación educativa.

. Programación de cursos.

Todos los esfuerzos encaminados a perfeccionar la programación de cursos y eventos de capacitación han producido sin lugar a dudas una incidencia

y una evolución en términos de conceptualización y elaboración de programas de capacitación, pudiendo llegarse a conformar un a modo de escuela que aún cuanto difusa e informal configura una concientización más acentuada sobre el problema. Ello ha acontecido sobretodo a través de las siguientes ideas y métodos preconizados:

- i) En los lineamientos de una política general:
 - en cursos a técnicos y a nivel nacional, con programación y ejecución centralizados;
 - en cursos a productores rurales, con normas de programación central indicativa y programación específica y detallada de carácter local, y con procesos de evaluación en parte centralizados (para control y comparación a nivel nacional) y en parte de iniciativa, uso y aplicación descentralizados.
- ii) En cuanto a calidad y método de programación: grupos pequeños y homogéneos, selección adecuada de los participantes, precisión específica de objetivos y metas, elevado porcentaje de prácticas y ejercicios, buena y oportuna provisión de material de apoyo, elevado grado de participación de los educandos, calidad y puntualidad de los profesores, etc., factores que en su mayor parte se han derivado de la experiencia práctica fundamentada en la evaluación organizada.
- iii) En cuanto a capacitación y método para investigar y calibrar necesidades de capacitación, a través de diversas y diferentes actuaciones grupales del Consultor, como ser: a) Plan Delno, apoyado en estimados y estadísticas de los sectores agrarios de la zona; b) método basado en los requerimientos de la investigación y la extensión agrarias, tipo PLANIE;

c) método de las bases locales, considerado en los grupos de trabajo de las actividades específicas del plan reajustado; d) método basado en necesidades estimadas por las bases con discusión con especialistas a nivel regional, aplicado en la etapa de relevamiento preparatorio de un borrador para PIDAGRO III; e) método de la participación campesina, elaborado en los talleres regionales de capacitación promovidos por CONACA-SEA-IICA; f) métodos para programaciones especiales (Comercialización, Instituto Agrario Dominicano) donde se preconizó la programación por metas reales a alcanzar según encuesta de la comunidad beneficiada y no en función de suma numérica de eventos de capacitación, y la programación única y conjunta de eventos de capacitación y de extensión con miras al logro de esas metas.

. Coordinación nacional de la capacitación agraria.

La coordinación institucional entre servicios estatales y privados que vienen prestando asistencia en el medio rural a través de actividades de capacitación al productor y su familia, ha sido una constante de la acción del suscrito que ha tomado finalmente un carácter y volumen de significación.

Esta actividad fué prevista desde el primer plan de asesoría; se promovió formal y oficialmente, sin éxito, en diciembre de 1975; se reactivó en diciembre de 1976 comenzándose acciones positivas de acercamiento y coordinación; se le otorgó apoyo, asesoramiento y asistencia directa desde ese momento y durante los últimos meses se pudo contar con un esfuerzo subsidiario del IICA a través de sus líneas ordinarias del plan de acción

local.

El todo ha significado la promoción de un muy buen ambiente y predisposición activa tanto a nivel de campo y regional, como al alto nivel de las jerarquías superiores de los institutos que integran lo que ya se conoce como Consejo Nacional de la Capacitación Agraria (CONACA). Últimamente se han realizado dos talleres regionales, en Santiago y San Juan de la Maguana, sobre metodología de programación regional de la capacitación para el fortalecimiento de organizaciones campesinas, con gran entusiasmo y asistencia tanto de dirigentes campesinos como de técnicos regionales de las organizaciones afiliadas a CONACA.

. Fortalecimiento institucional.

Este importante tópico de la asesoría se venía realizando inicialmente en forma circunscrita al mejoramiento estructural y funcional de la Subdirección de Capacitación Agropecuaria, tarea ya iniciada en julio de 1975 cuando se presenta un esquema de organización interna y los perfiles de algunos cargos claves, que posteriormente se continuó esporádicamente en intentos parciales o cuando se solicitaba asesoramiento. En 1977 se le da carácter formal y conjunto a través de las actividades correspondientes a los objetivos I y II del Plan Reajustado de Asesoría. Una instancia final, a propósito de la nueva situación de la SEA, fué protagonizada a fines de 1977 cuando se presenta una propuesta ajustada que permitiría establecer un servicio central de apoyo en capacitación agropecuaria utilizable con cualquier tipo organizacional y funcional que se deseara instrumentar.

II IDEAS SOBRE CAPACITACION A CAMPESINOS

A través del término de la Asesoría se ha estado postulando, proco-
nizando, discutiendo y enriqueciendo ideas sobre la capacitación agraria.
Las siguientes son algunas de ellas expresadas documentalmente en alrededor
de la mitad del período de contratación, que se desean reafirmar ahora pre-
sentándolas como una condensación de cierta filosofía y metodología susten-
tada por el suscrito que amerita ser inserta en este informe final, pues es
el compendio de su actuación, de su conducta y de su pensamiento.

En primer término y a modo de ubicación del problema, cabe expresar
que en un esquema educativo concordante con la realidad del mundo actual se
integran los modos de enseñanza formal e informal donde se incrusta, neces-
ariamente, la capacitación.

1. Ya está sobrepasada la idea quizás otrora predominante de que se apren-
de de una vez para toda la vida, ya sea en la escuela, el colegio o
la universidad, o durante el tiempo de pasaje por los tres estadios. La idea
de la educación permanente va asentándose cada vez más. Si no se ha consoli-
dado en mayor grado es porque no ha cuajado, no ha cristalizado un sistema
que la implante en forma específica e integral.

Concebimos y admitimos la educación permanente a título personal, como
una autoeducación impuesta por nuestra voluntad individual y/o por la conve-
niencia social. En este momento histórico es un hecho evidente la evolución
acelerada de la ciencia y la técnica, y muchos los que creen que lo que se
aprendió en la Universidad hace cinco o diez años debe en muchos aspectos ser

renovado, reactualizado, complementado y ampliado.

De ahí se deducen dos conceptos:

- a) La enseñanza regular, formativa, debe concentrarse mucho en los conocimientos científicos básicos, en el desarrollo de métodos de observación, análisis, síntesis y creación, en el entrenamiento de procedimientos y prácticas que habiliten y posibiliten las máximas capacidades intelectuales y físicas. Con un buen bagaje de base, con un sólido cimiento, es relativamente fácil asimilar, incorporar, adiestrarse en técnicas aplicadas a través de modos de capacitación formales o informales, individuales, grupales o masivos, esporádicos, periódicos o continuados.

- b) La capacitación en sí no es algo independiente y autónomo. Se apoya en los antecedentes educativos y experimentales y se proyecta según necesidades (personales y comunitarias), en un buen grado de adecuación en la realidad del momento y en armonía a lo que planificamos o deseamos para el futuro.

La capacitación pues es el gran instrumento de la educación permanente y complementa cualquier otro tipo de educación regular formativa. Y también se nos presenta como una necesidad impuesta por el acelerado progreso de las ciencias.

2. En los casos de países o comunidades donde la educación clásica institucionalizada no ha satisfecho ni en mínima parte los requerimientos de la población, así como donde son pocos los que asisten a la escuela primaria y muchos los que no alcanzan a alfabetizarse, existe una brecha enorme

que de alguna manera debería cubrirse aunque parcialmente. Si no se cubre, la brecha aumenta y entonces la diferencia entre países o zonas subdesarrollados y desarrollados se agranda más a cada instante.

Los sistemas tradicionales no pueden satisfacer esa necesidad para las actuales y nuevas generaciones, y menos aún para las generaciones ahora adultas, que ya perdieron su oportunidad. Sólo fórmulas de capacitación para adultos pueden paliar parcialmente esa carencia, fórmulas que pueden ser muy exitosas si aprovechan las experiencias vividas por los adultos actuales y si permiten emerger y ejercitarse las potencialidades inherentes a todo ser humano, que sin lugar a dudas están ahí latentes.

La capacitación pues permite compensar enseñanzas no disponibles o aprovechables en la edad necesaria.

En estos casos más que nunca son ejercitables las modernas teorías pedagógicas. La nueva educación para niños y jóvenes permite que los educandos se adiestren en el descubrimiento de la verdad, se fortalezcan extrayendo sus propias deducciones y se autoexijan capacidad de decisión y de ejecución. En la enseñanza para adultos esta metodología no sólo es deseable, sino necesaria por ser quizás la única válida para que la capacitación de adultos no se reduzca a un mecanismo para imponer ideas, actitudes y acciones que otros elijen y ordenan.

3. En función de la producción agraria y siguiendo los cánones de la extensión agrícola tradicional, la capacitación a productores agropecuarios estaría dirigida primordialmente a que éstos incorporen prácticas que permitan aumentar la producción y la productividad.

Para ello los productores primero deben tomar conciencia de la ventaja de las nuevas técnicas con relación a las habituales prevalentes. Después deben aprender a aplicarlas y por lo tanto hay que proveerles la oportunidad de adiestrarse en su ejecución. Y por último pero no para lo último, deben apreciar que el uso de esas técnicas está a su real alcance (sobre todo en términos de insumos, mercados y financiación) y que les reportará positivo y comprobable beneficio económico.

En este aspecto corresponde destacar que la operatividad práctica, la aplicación práctica y los resultados prácticos son los que han de incidir en la eficiencia de esa capacitación. Por eso las instancias o eventos de capacitación a productores agrarios deben integrarse prevalentemente con acciones y ejercicios prácticos, tal como se hace con el concepto trabajo-educación en niños y adolescentes,

4. Bajo un concepto más amplio que involucra la idea desarrollo rural con signo humanístico, hay que crear en el productor capacidad para que pueda dar su respuesta a nuevas situaciones, para que pueda incrementar la racionalidad de su conducta, para que sepa tomar decisiones y sobre todo, que interprete a cabalidad su deber y su derecho a lograr el bienestar físico, espiritual y social de su familia y de su comunidad a través de la integración y participación en la colectividad nacional.

Por eso la capacitación para campesinos debe utilizar los medios y los mecanismos que faciliten sus propios propósitos a la vez que el logro de las conquistas de los productores y las familias rurales, constituidos en lo esencial en el fomento, creación y apoyo a las formas asociativas de producción,

operación y/o convivencia, donde la suma de pequeños problemas individuales deviene en un problema común más fácil de encarar y solucionar, y donde los esfuerzos separados se unifican, acrecientan y enriquecen en la acción común y en la solidaridad del destino común.

T E R C E R A P A R T E

MOBON

I. SUGERENCIAS

Se estima que lo expuesto en los informes trimestrales y en lo que antecede del presente informe final permite apreciar y deducir una serie importante de sugerencias y recomendaciones. Igual cosa puede decirse de lo ocurrido durante todo el desarrollo de la asesoría tanto en las actuaciones personales como documentadas del suscripto. Ahora lo que se presenta es un breve resumen que contiene las más actuales y de mayor trascendencia, a juicio del asesor firmante.

1. Es aconsejable que toda la Secretaría de Estado de Agricultura sea planificada de modo tal que sus líneas de política sectorial sean programadas y compartidas muy especialmente con sus dependencias centrales, regionales y subsectorizadas, sobre la base de una organización y funcionalidad donde las facultades de poder y sus consecuentes responsabilidades estén bien definidas en cuanto a límites de atribuciones y grados de dependencia o relación, y donde los técnicos agrícolas encuentren una mayor estabilidad y estímulo por vía de un Estatuto y Escalafón técnico.

De tal manera se desea establecer que el fortalecimiento institucional de una parte de la SEA no sería del todo efectivo si no se encara el fortalecimiento global y coherente de toda la Secretaría de Estado de Agricultura.

2. Se sugiere contemplar las siguientes reflexiones en programaciones y acciones de capacitación:

= En cuanto a capacitación a técnicos: debe irse profundizando la adecuación de la formación de técnicos agrarios en los diversos niveles de la enseñanza regular, a los requerimientos de la demanda del sector rural y muy especialmente --dado su volumen de absorción-- a las necesidades de los servicios del Estado.

Cuanto más ajuste se logre en este sentido menos inversiones directas deberá hacer la administración en esfuerzos de capacitación a nivel técnico, las que podrían concentrarse en dos aspectos útiles para los servicios y para el país: a) capacitar a técnicos en servicio o preingreso en temas más específicos aplicados al mejor cumplimiento de sus respectivas funciones; b) ofrecer becas y otras facilidades para que en los cargos claves superiores puedan acceder solamente quienes posean estudios de posgrado.

Para aspectos organizativos y programáticos de esos cursos se sugiere tener en cuenta lo expuesto en este informe final y las conclusiones registradas en los informativos de Evaluación Educativa.

= La capacitación a productores, por su parte, debe contemplar en simultánea, por vías paralelas o integradas, la alfabetización acelerada, la concientización sobre sus derechos y responsabilidades en la sociedad, los métodos de participación activa, de aprender haciendo y de trabajo-educación, y la canalización hacia formas asociativas de producción, operación y/o convivencia.

El mejor camino es ligar la promoción humana y social de los campesinos y sus familias con la capacitación, a través de la participación de sus propias organizaciones desde la primer etapas de reconocimiento de su realidad y descubrimiento de sus necesidades

de capacitación, hasta las posteriores de evaluación de resultados. Eso permitiría reiniciar el ciclo con cada vez una mayor autonomía consciente de parte de los productores organizados que de este modo se irían liberando de la tutela del Estado y de otras organizaciones, para alcanzar el ejercicio positivo de sus capacidades de iniciativa, de acción y de participación.

3. Se sugiere que la educación informal para los campesinos que corresponda a la responsabilidad de la Secretaría de Estado de Agricultura sea programada en conjunto para sus dos ramas afines: la capacitación y la extensión, en mérito a necesidades reales de las comunidades y medios rurales y a metas realizables que deberán alcanzarse por la suma de esas dos actividades.

4. Para que un sistema de programación y evaluación de cursos y otros eventos de capacitación pueda funcionar adecuadamente, se hace necesario disponer de una oficina o repartición central especializada, con funciones normativas y supervisoras y alguna posibilidad de acción directa, con las características expuestas en el Resumen Panorámico. Sí, como es deseable, se integraran actividades de extensión y de capacitación, tanto la programación como la evaluación deben ser unificadas, tomándose unidades según comunidades o áreas menores, con metas unicas muy precisas y alcanzables.

También deben existir en paralelo programas sincronizados de apoyo logístico para cada caso (en infraestructura, insumos, mercadeo y crédito) a objeto de que los cambios que se buscan puedan ser

realizados en esas áreas o comunidades. En tales casos la evaluación de la educación agraria informal debe involucrar la evaluación de estos programas de apoyo, pues todos son concurrentes hacia el logro de la misma metas.

Ese servicio central tendría su eje funcional permanente en la programación y evaluación de tales actividades educativas, tomándolas de preferencia en forma singular a cada una de ellas o en grupos según características similares. El resultado general permitiría generar como consecuencia funciones globalizadoras tales como las correspondientes a planificación y evaluación de programas o proyectos de extensión-capacitación.

5. Los centros de capacitación agraria pertenecientes a la Secretaría de Estado de Agricultura deben estar centralizados y depender en lo orgánico y funcional del servicio especializado de esa secretaría. Eso así porque de esta manera existiría un cuerpo orgánico responsable permanentemente del mantenimiento, refacción y ampliación de sus aspectos infraestructurales (predio, edificaciones, abastecimientos de agua y otros servicios, etc.) y del mantenimiento y/o mejor aprovechamiento de los otros recursos de funcionamiento (equipo y material didáctico, máquinas y herramientas, muebles y útiles, etc.). También porque el equipo humano que se dedicara a esas tareas especializadas, al formar parte de un mismo conjunto técnico-administrativo sujeto a una sola política y línea de mando, permitiría un mejor aprovechamiento de las experiencias colectivas, una más fácil coordinación y un consecuente mayor rendimiento general.

Esta centralización es compatible con la debida atención de necesidades locales y sectoriales, las que deben ser atendidas por programaciones globales oportunas que el servicio especializado debe guiar, conducir o ejecutar como consecuencia a su vez de que es función del mismo servir a requerimientos del medio y de la colectividad nacional

La conducción de los centros deberá ser entonces centralizada, pero su uso responderá a una política de descentralización y a necesidades y programas locales.

6. Un Servicio de Ayudas Didácticas ha sido ya planificado, y acciones positivas en ese campo se vienen registrando.

El hecho de que muchas de esas ayudas se refieren a tecnologías aplicadas a las producciones agropecuarias y estén dedicadas a una divulgación necesariamente relacionada con actividades de educación agraria informal (capacitación y extensión), hace imprescindible que se canalicen flujos y entendimientos para asegurar que sólo se difundan tecnologías comprobadas por la investigación nativa y la experimentación local o por el estudio de la experiencia tradicional de los productores agrarios.

Se sugiere pues institucionalizar y fortalecer un Servicio de Ayudas Didácticas .

7. En materia de capacitación agraria la integración de entidades estatales y privadas que tienen que ver con diversos aspectos de esa rama

debe canalizarse a través del organismo en formación que ya está funcionando: el Consejo Nacional de la Capacitación Agraria, CONACA. Su institucionalización es un requisito previo elemental que debe estar acompañado por un fuerte apoyo logístico y un buen liderazgo por parte del servicio especializado de la Secretaría de Estado de Agricultura.

Se aconseja que su ampliación y fortalecimiento sea un objetivo de la política agraria del gobierno dominicano.

-----oo0oo-----



