

IICA
C00
277

SECRETARIA DE RECURSOS NATURALES
PROYECTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO
DE LAS AREAS RURALES FRONTERIZAS
DE HONDURAS

Información y documentación

11 OCT 1977

IICA-CIDIA

**"CAPACITACION
PARA
EL DESARROLLO RURAL"**

(Concepto Operativo y Principios
para un marco referencial).

J. Herrera
P. Paz

IICA



Zona Norte

Oficina en Honduras

IICA
00
77

Honduras, Agosto 1977

DOCUMENTO
MICROFILMADO

Fecha:

IICA
C 00
277

e información agrícola

11 FVE 1980

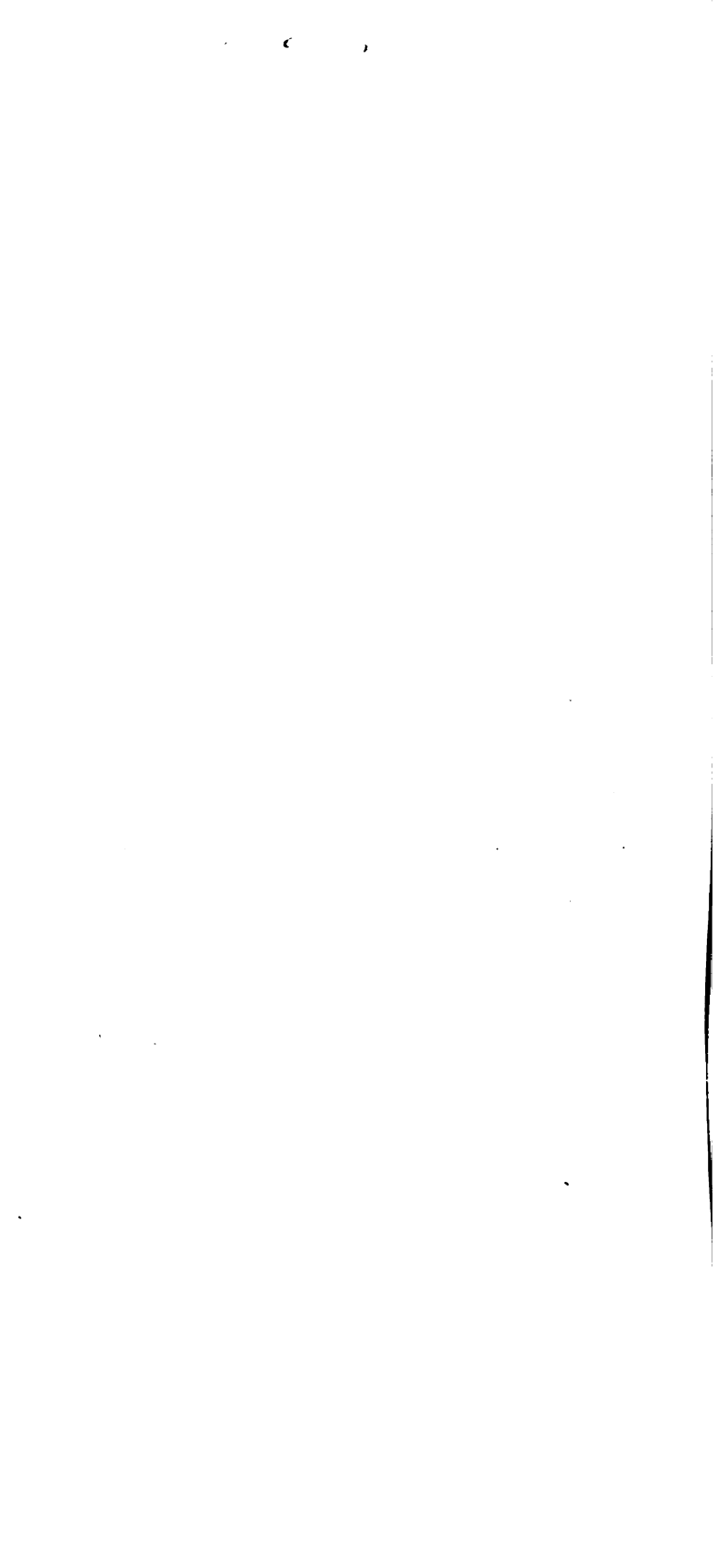
IICA - C I D I A

CONTENIDO

PRESENTACION

- 1.- Consideraciones previas.
- 2.- Concepto Operativo de Capacitación.
- 3.- Algunos principios de la capacitación.
- 4.- Niveles de la Capacitación.
- 5.- Notas preliminares sobre contenidos de la Capacitación.
- 6.- Apuntes en torno a sistemas de entrega en la Capacitación.
- 7.- Un enfoque inicial sobre supervisión de la Capacitación.
- 8.- Reflexiones acerca de la Evaluación en un proceso de Capacitación.

00002029



PRESENTACION

Quienes están en frecuente y objetivo contacto con la problemática del desarrollo, perciben que desde hace algún tiempo a esta parte viene ganando cada vez mayor grado de consenso la aplicación del principio de considerar al hombre como "centro, sujeto y beneficiario" de dicho proceso.

De tal hecho se desprende para el hombre un rol activo, en términos de una participación consciente, calificada y responsable. Pero para que, en rigor, esa participación pueda producirse es necesario que el hombre cuente con efectivas oportunidades de capacitación que lo habiliten funcionalmente para asumir las actividades, responsabilidades y derechos que supone su condición de sujeto en el proceso de desarrollo.

Como fluye de las consideraciones anteriores, la capacitación ha adquirido y tiene, con razón, una muy singular importancia. Fruto de ello son las numerosas y variadas concepciones, sistemas y tecnologías que se están aplicando en las acciones de capacitación de los programas ligados al desarrollo.

Esta proliferación de variadas formas de capacitación, junto con resaltar la importancia de este proceso está planteando la necesidad de dar a la capacitación de recursos humanos un enfoque y una configuración más orgánica, integradora y funcional, especialmente en el contexto del desarrollo rural.

El IICA en Honduras, mediante el Fondo Simón Bolívar, está apoyando a la Secretaría de Recursos Naturales en la ejecución del Proyecto de Desarrollo Agropecuario de las Areas Fronterizas con la finalidad de alcanzar a corto plazo un franco proceso de desarrollo rural en las áreas señaladas a través de acciones de organización campesina; investigación y promoción agropecuaria; sistemas de producción, elaboración y evaluación de subproyectos por medio de procesos de capacitación de los campesinos y profesionales que trabajan y/o están involucrados en el Proyecto mencionado.

Como una de las actividades del Proyecto de Apoyo Institucional en referencia, visualizándola en carácter de medio para contribuir a las reflexiones y estudios que re-

quiere la función de capacitación, tanto en su concepción y programación como en su ejecución, se decidió elaborar y publicar una serie de folletos sobre el tema, el primero de los cuales tengo el agrado de presentar en estas líneas.

Más específicamente aún, el propósito que ha motivado la realización de este esfuerzo es el de aportar marcos referenciales que puedan servir de alguna ayuda a todos aquellos que, en una u otra forma y medida, están llevando a cabo labores de capacitación de recursos humanos.

La serie de folletos, cuya publicación se inicia con el presente documento, está integrada por los siguientes títulos

"Capacitación para el Desarrollo Rural"; "Programación de Contenidos de la Capacitación"; "Sistemas de Entrega y Tecnología de la Capacitación"; "Supervisión de la Capacitación", y "Evaluación de la Capacitación". Estos documentos de trabajo forman un conjunto que procura abarcar todo un proceso de capacitación. A la vez, cada unidad del conjunto puede ser considerada como un módulo específico que corresponde a cada aspecto y/o fase de un proceso completo de capacitación.

Interesa destacar que el concepto de capacitación adoptado en estos trabajos considera que el campesino "debe ser un agente activo en la empresa de su propia capacitación", lo que implica un reconocimiento a lo esencial que es en la educación actual el principio de "aprender a aprender" y ser capaz de seguir capacitándose por sí mismo, en las dimensiones de individuo o de grupo. A esta perspectiva, se agregan positivamente los rasgos de una capacitación como proceso contínuo o permanente, y de formación integral.

Esta serie de documentos de trabajo son el resultado de una co-elaboración de Javier Herrera V., Consultor, y Pascual Pérez, Especialista en Empresas Comunitarias Campesinas, de la Oficina del IICA en Honduras. Ambos especialistas contaron con la colaboración del Personal Técnico Nacional e Internacional de la Oficina y del Proyecto cada vez que lo requirieron.

Dado el carácter funcional, sencillo y breve que se deseaba como rasgo característico del material en referencia, los autores adoptaron un esquema de trabajo global y muy simple que permitiese visualizar, de inme-

diato, los aspectos más relevantes que deben considerarse frente al tema.

Tal esquema se conformó sobre la base de las respuestas que se deben dar a las tres siguientes interrogantes:

¿Por qué capacitación?

¿Qué es la capacitación?

¿Cómo realizar la capacitación?

La primera pregunta llevó a averiguar qué es lo que está ocurriendo en el mundo del hombre, especialmente en el medio rural, que ha hecho que la capacitación se convierta en una necesidad esencial.

Estrechamente vinculado con la pregunta anterior, al punto de que la convierte en su fundamento, se encontró al problema del "para qué" de la capacitación. Es decir, el requerimiento de saber a qué atenerse con respecto a la intención teleológica o finalidades que se le debe asignar a aquélla, en forma de objetivos o de una visión anticipada de los resultados que se espera alcanzar.

El relacionar ambos componentes anteriores - el por qué y el para qué de la capacitación - hizo surgir la necesidad de establecer un concepto operativo de dicho proceso. O sea, hubo que pasar a elaborar una respuesta a la segunda pregunta. Para formular tal respuesta, se contaba con algunos condicionantes generados por las respuestas a las preguntas anteriores. Ello llevó a concebir la capacitación como respuesta a los intereses, características y necesidades de sus destinatarios, y a las demandas o requerimientos que surgen de los objetivos de las acciones y/o proyectos de desarrollo de las áreas rurales.

Sobre la base de los antecedentes y elementos reunidos, se pasó a la secuencia siguiente o sea al "cómo" realizar la capacitación.

A partir de ese momento pareció más claro y se fortaleció la idea de que el problema de la capacitación tiene que ser abordado atendiendo a todas y cada una de las fases que debe implicar un proceso completo de capacitación.

Así nació la idea de esta serie de folletos, cuya publicación es iniciada con la del presente título.

Este primer folleto está específicamente referido a las materias que permiten elaborar respuestas a la primera y a la segunda de las interrogantes anotadas. Ofrece además, una muy suajinta visión de las otras

funciones que se presentan en el campo del cómo debe realizarse la capacitación.

Tales funciones serán tratadas, una a una, en los folletos que se publicarán posteriormente y que, comprenden los siguientes temas o unidades: La programación de contenidos; los sistemas de entrega y la tecnología que permita comunicar dichos contenidos; la supervisión del proceso a manera de guía técnica, y la evaluación como proceso permanente para recoger evidencias que hagan posible reprogramar la acción mejorándola.

Los folletos de esta serie son el resultado de la experiencia y elaboraciones en equipo de los autores e incluyen entre sus contenidos algunas recopilaciones y síntesis interpretativas que se han estimado de utilidad consignar.

Como un producto final de la preparación de estos folletos, surge el convencimiento de que la capacitación, como se expresa en páginas portátiles, es una función concreta, ubicada en el plano de lo determinado por las exigencias inmediatas del tiempo y del espacio, en el "aquí" y el "ahora" de cada país y de cada región. Por lo tanto, de acuerdo a las características y condiciones específicas en que deba efectuarse tal función, siempre habrá que tratar de encontrar respuestas originales, inéditas, de nuevo cuño a las demandas que plantea el mejoramiento y extensión de la capacitación. La constatación de este hecho, reitera el sello meramente referencial que conscientemente tiene la serie de folletos que hoy presentamos. Es justamente por esta razón que esta Oficina vería con sincero interés y agradecería las observaciones que los lectores tengan a bien formular para contribuir a que se perfeccionen estos documentos de trabajo.

Tegucigalpa, D.C., julio de 1977.

German Uribe
Director Oficina IICA
en Honduras

1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

Un análisis de los objetivos que se plantean específicamente en el contexto del desarrollo rural, de acuerdo a como se visualiza en la actualidad este proceso, permite poner en evidencia que la concepción del desarrollo con la que se opera, trasciende el límite de lo circunscrito a sólo el incremento de la producción, expresada en el aumento del ingreso nacional, centrado en la inversión y la productividad.

Como una consecuencia de lo señalado, los campesinos; sus comunidades y sus valores, los procesos y las instituciones a que ellos den origen, no son percibidos ni interpretados únicamente en cuanto insumos de la producción, en forma de recursos humanos, o como factor de demanda real como consumidores de bienes y servicios y destinatarios de ciertas inversiones marginales, a través del gasto público, beneficiándose de los llamados programas sociales (salud, educación, seguridad social, vivienda y otros).

Tal como lo preconiza el documentario que contiene el marco conceptual convenido por la FAO y el IICA sobre Reforma Agraria (1), el desarrollo es un concepto ideológico amplio que tiene significativas implicaciones en lo político y social, dándose el hecho de que la aplicación de este concepto a una situación concreta dada debe generar "redistribución de los ingresos y una amplia participación de todos los sectores de la población en las instituciones sociales y políticas".

Agrega el citado documento que, por dicho motivo, "el desarrollo en América Latina debe ser abordado como un proceso de cambio estructural que supone modificaciones tanto en la producción como en las instituciones y que requiere la participación creadora de todo el pueblo".

(1) En enero, 1970, en Santiago de Chile, Expertos en Reforma Agraria del IICA y de la FAO armonizan conceptos básicos sobre Reforma Agraria, condensando y articulando diversos planteamientos hechos sobre la materia entre 1960 y 1970, por los Gobiernos de los Estados Miembros, tanto individual como colectivamente.

En consecuencia, el desarrollo rural - desde la óptica de un desarrollo integral como lo conciben el IICA y la FAO - tiene que responder a objetivos que generen procesos sociales en los cuales el campesino y su comunidad tienen que asumir el papel de sujetos y beneficiarios del desarrollo en referencia. Para contribuir efectivamente a que esto se logre, el Instituto, en sus acciones directas y/o de asesoría, debe cumplir una función permanente de capacitación que:

- a) Se proyecte sobre los individuos y la comunidad para motivarlos, calificarlos y organizarlos como sujetos del cambio socio-económico y progreso que supone el desarrollo rural. Para este efecto, tiene que actuar sobre las imágenes, las motivaciones, las actitudes y las formas de organización participativa tradicionales de los campesinos, para que éstos las sustituyan por otras más favorables al desarrollo.
- b) Habilite al campesino y su comunidad para actuar en las nuevas estructuras e instituciones sociales nacidas en el proceso de desarrollo rural, particularmente en cuanto a:

- Reestructuración e innovación de las estructuras de la producción,
 - Alternativas y/o cambios de las estructuras sociales, y
 - Modificaciones en la cultura;
- c) Contribuya a la orientación y aceleración del proceso de modernización generado por el desarrollo rural y a la incorporación y asimilación de las innovaciones tecnológicas y científicas que sean específicas y concretamente necesarias;
 - d) Ayude al proceso de dinamización de la movilidad social que asegure la plena incorporación de la población - meta a los beneficios del desarrollo y facilite la elevación sostenida y continúa de las condiciones de vida del campesino y de su comunidad;
 - e) Aporte el componente educativo que haga posible una consciente, activa y calificada participación del campesino, tanto en los procesos de planeamiento y de ejecución de las tareas, como en la toma de decisiones que implica el desarrollo rural, y
 - f) Opere en la consolidación y el incremento del nivel de bienestar social del campesino y de un proceso para su formación integral, por medio de una eficaz

coordinación con las acciones de los servicios sociales y demás entidades que actúan-procurando elevar el nivel de vida de los individuos y de la comunidad.

En suma, cabe reiterar que los objetivos del desarrollo rural en el enfoque del IICA, corresponden a una concepción en la que el "crecimiento económico" y el "proceso social" son variables interdependientes de un mismo proceso: el desarrollo integral del campesino y su comunidad.

Tal situación conlleva que el campesino, centro del desarrollo rural, debe encontrar en las relaciones de producción no sólo el medio de ganar su sustento, sino de perfeccionarse como ser humano, teniendo en dichas relaciones la posibilidad de desarrollar la solidaridad que le permita autorrealizarse con los otros que trabajan con él y con los que lo rodean, beneficiándose con la producción de bienes y servicios.

Este ocuparse de lo social, sin desatender lo económico, y del consiguiente proceso de capacitación que ello requiere, es un acertado reconocimiento al hecho de que no basta con impulsar al campesino a tomar un puesto y participar como sujeto en el proceso de desarrollo rural. Todo hombre, en rigor, sólo pueda asumir responsabilidades y derechos que estén en concordancia con sus capacidades.

De otro modo, su participación no pasaría de ser un esquema utópico carente de factibilidad y destinado, de antemano, a constituir una mera especulación teórica que se traduce en un fracaso.

De allí, la importancia que adquiere la función de capacitación para que el campesino pueda enfrentar y resolver eficientemente la creación de nuevas condiciones sociales, culturales y económicas en una forma de convivencia que representa el reemplazo de una condición de marginalidad por otra de participación. Este cambio en la situación de los campesinos no es el simple paso de unas estructuras a otras, es, más bien, según una expresión ya en boga en América Latina, "un paso de hombres viejos a hombres nuevos..."

Las funciones de capacitación, con sus contenidos y formas de acción, deben facilitar o concurrir a la formación de un nuevo tipo de campesino considerando la situación concreta de cada país, contribuyendo a la ejecución de los planes nacionales de desarrollo.

Entre los destinatarios de la capacitación a realizar en el contexto del desarrollo rural, se hace necesario distinguir al nivel que forman los dirigentes campesinos quienes, potencial y no pocas veces efectivamente, plantean demandas de oportunidades para mejorar sus calificaciones, a fin de cumplir eficientemente sus roles.

Ellos desempeñan un papel de muy significativa importancia en la vida de las organizaciones campesinas y hay numerosos ejemplos de programas y/o acciones de desarrollo rural que han fracasado por no atender adecuadamente tanto a la forma como se debe trabajar con los líderes o dirigentes campesinos, como a su capacitación.

El ayudar a que los dirigentes campesinos perciban e interpreten objetivamente sus funciones; los objetivos, contenidos y alcances que ellas tienen, y el que se capaciten para desempeñarlas en forma eficaz debe constituir una preocupación y una labor permanente de todo buen programa de capacitación para el desarrollo rural.

Asimismo, es imprescindible atender al nivel que forman los profesionales y técnicos que trabajan en diferentes acciones orientadas a contribuir al desarrollo rural.

En dicho nivel, interesa que los profesionales y técnicos, a la vez que tengan efectivas oportunidades de acceso a la capacitación, reciban estímulos que les permitan adquirir una mayor conciencia del grado de compromiso que tienen con su trabajo, que perciban mejor las posibilidades de desarrollarse humana y profesionalmente a través de la ejecución de aquél, y que los motive a hacer uso de las oportunidades de capacitación.

Se trata, en suma, de generar influencias destinadas al logro de actitudes positivas en los profesionales y técnicos con respecto a la satisfacción que experimenten con la realización de su trabajo, el compromiso que lo liga a su quehacer para contribuir a mejorar las condiciones existenciales del campesino y, en general, el desarrollo global de su país.

Otro componente que puede considerarse medular en un programa de capacitación es el de completar, mejorar y actualizar el bagaje de conocimientos, habilidades y técnicas que conforman el "saber profesional" propio de la especialidad que profesa.

Finalmente, el mencionado "saber profesional" tiene que ser aplicado a las situaciones concretas del traba-

jo que realiza el profesional y, por tanto, requiere ser adecuado no sólo al "daber hacer", (ideal), sino al "poder hacer" (real). Además y muy especialmente, el profesional tiene que ejercer una función de comunicación y transferencia de su saber a los campesinos, en una labor de extensión y capacitación.

Atendiendo a las consideraciones anteriores, la capacitación destinada al nivel de los profesionales y técnicos deberá tener los tres componentes señalados; es decir, positivas actitudes (hacia sí mismo y su trabajo), saber profesional (complementación y actualización), y comunicación y transferencia de tecnología (el profesional como orientador y capacitador).

2. CONCEPTO OPERATIVO DE CAPACITACION

De las consideraciones expuestas en el numeral anterior, se desprende la singular importancia que tiene la función de capacitación de los campesinos y, consecuentemente, de los profesionales y técnicos que trabajan con ellos, en el contexto del desarrollo rural que se preconiza. Por tanto, se hace necesario establecer el concepto de capacitación con el cual se operará en dicho proceso.

Para el quehacer indicado resulta esencial tener en cuenta que reiteradas experiencias, intra y extra América Latina, demuestran la conveniencia de abandonar concepciones demasiado teóricas y academicistas, y adoptar una decidida posición y acción funcional. Es decir, se trata de concebir y ofrecer una capacitación que sea, simultánea e integralmente, una funcional respuesta a:

- Los intereses, necesidades y características específicas de los grupos-meta concretos a los cuales está dirigida, y
- A las demandas o requerimientos que surgen de los objetivos del desarrollo rural en un determinado contexto.

En otros términos, se trata de concebir, planificar y realizar una eficaz y funcional capacitación "a la medida".

Desde la perspectiva señalada y atendiendo a las consideraciones anteriores, la capacitación a la que nos estamos refiriendo se define como:

UN PROCESO CONTINUO POR MEDIO DEL CUAL SUS DESTINATARIOS PUEDEN ADQUIRIR EL CONJUNTO O REPERTORIO DE CONOCIMIENTOS (IDEAS, NOCIONES, CONCEPTOS), HABILIDADES Y ACTITUDES NECESARIOS PARA DESEMPEÑAR EFICIENTEMENTE DETERMINADOS ROLES O FUNCIONES.

Según sean dichos roles o funciones, de acuerdo a la imagen del tipo de campesino y/o del profesional o técnico que se quiere o aspira a formar, atendiendo a la situación concreta en que se encuentra, rigurosamente "a la medida" y en forma de "capacitación-respuesta", habrá que establecer los objetivos de aprendizaje, los contenidos de éste y los sistemas de entrega y tecnología de capacitación a utilizar.

Los objetivos de aprendizaje y los contenidos de la capacitación, visualizados desde la óptica funcional en la que nos hemos ubicado, tienen variedad de énfasis para lograr cambios y adaptaciones sociales, culturales, adquisición de habilidades prácticas y capacitación específica para el trabajo y para una eficiente participación en la vida comunitaria.

Un ejemplo de aplicación de este funcional concepto de capacitación se encuentra en el caso del cultivo de la papa en los Municipios de Cabañas, Santa Elena y Yarula, que constituyen la actual zona de trabajo del Proyecto de Desarrollo Agropecuario de las Areas Fronterizas de Honduras. Allí, como una de las actividades agrícolas, se advirtió la necesidad de formar campesinos que fuesen buenos productores de papas; y profesionales y técnicos, buenos promotores y asesores de ese cultivo.

Para el efecto indicado se decidió iniciar el proceso de capacitación en el cultivo de la papa, mediante un Curso que se realizó atendiendo, paralelamente, a los niveles de los campesinos, y de profesionales y técnicos.

Frente a la capacitación de los campesinos, hubo que preguntarse concretamente: ¿Qué conocimientos?, ¿Qué habilidades?, y ¿Qué actitudes? necesita tener y/o adquirir o mejorar para ser eficientes productores de papas?

Las mismas preguntas fueron formuladas ante la capacitación específica de los profesionales y técnicos, para que fuesen competentes promotores y asesores del cultivo de dicho tubérculo.

Siguiendo con el ejemplo, se estableció que ambos niveles, guardando alguna diferencia de dosificación, requerían entre otros, conocimientos de:

Las variedades y características de una buena semilla; de los productos y formas para efectuar controles fitosanitarios; de los productos y fórmulas necesarios para una buena fertilización; de las principales variedades de papas que se adaptarían mejor para su cultivo en Honduras; de los principales sistemas de irrigación; de los sistemas de almacenamiento y comercialización; etc.

Asimismo, se requerían habilidades para preparar el terreno, hacer desinfecciones y fertilizaciones, calcular la cantidad de semilla para una extensión dada; realizar aporques, corta de follaje, cosecha; etc.

En las actitudes, se consideraron el interés por el cultivo, el ejecutar consciente y responsablemente todas y cada una de las acciones que supone un eficiente cultivo, el desear combatir en la localidad, la región y el país las plagas y enfermedades, etc.

En lo que respecta a los profesionales y técnicos se previó, además, el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan para promover el cultivo y para usar la comunicación en asesoría y transferencia de tecnologías.

Importa, finalmente al respecto que nos ocupa, no perder la perspectiva de una capacitación integral que, como se ha dicho, si bien va unida al trabajo y a la producción no puede limitarse a ellos. Por el contrario, debe tener un carácter global que lejos de excluir otros objetivos socio-culturales los integra, sea en acciones directas y/o coordinadas con otras Agencias, en una capacitación que ofrezca la oportunidad al campesino para que éste se habilite para desempeñar eficientemente todos y cada uno de los roles que debe cumplir a lo largo de su existencia.

3. ALGUNOS PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION

Los rasgos que caractericen a la capacitación a la que nos estamos refiriendo, deberán, ser una consecuencia de la aplicación de los siguientes principios doctrinarios:

- 3.1 Se trata de realizar una capacitación deliberadamente pensada para atender, en forma funcional, las necesidades, intereses y características existenciales del campesino y los requerimientos o demandas específicos que surgen del proceso de desarrollo rural.**
- 3.2 La incorporación calificada, activa y creadora del campesino en el proceso de desarrollo rural se entiende como su participación consciente y responsable en las diversas etapas y modalidades de dicho proceso.**
- 3.3 Tal incorporación tiene que ser la resultante de enfrentar y resolver el problema en todas sus dimensiones - económicos, sociales, culturales, educativos - y la solución debe provenir de una capacitación integral del campesino que se lleve a cabo mediante acciones directas realizadas por un Programa solo o coordinándose con diversos servicios e instituciones, estatales y privadas, interesados en el desarrollo rural.**
- 3.4 El campesino deberá ser atendido por las acciones de capacitación desde y en la situación concreta en que se encuentra. Esto implica la necesidad de reconocer y dar adecuada respuesta al hecho de que el campesino se mueve por intereses o incentivos inmediatos, concretos y que busca de preferencia un tipo de capacitación que le sirva para resolver, en breve plazo, problemas específicos referidos a alimentación, vivienda, vestuario, trabajo y participación social.**
- 3.5 El campesino debe actuar como agente activo en la empresa de su propia capacitación. Ya no se puede aceptar una capacitación en la que el campesino es considerado un receptáculo o un ente pasivo. Ahora, debe reconocerse que el campesino tiene que participar en el planeamiento, la programación, ejecución, control y evaluación de la capacitación que le sea ofrecida.**

- 3.6. Los objetivos, contenidos y formas de acción de la capacitación deben procurar producir un efecto exponencial o multiplicador, en el sentido de que a través del proceso de capacitación el campesino "aprenda a aprender" y vaya quedando habilitado para seguir capacitándose por sí mismo, ya sea en forma individual o en grupo. Un objetivo relevante de esta capacitación debe ser el procurar que el campesino pueda, en aspectos específicos, capacitar a otros campesinos.**
- 3.7 En las acciones de capacitación se hará uso de diversos sistemas de entrega (directos, indirectos y mixtos) y de una tecnología de capacitación innovadora. Su nota característica en esta campo será un dinámico proceso de búsqueda, evaluación y perfeccionamiento permanente de acuerdo a criterios de amplia flexibilidad.**

4. NIVELES DE LA CAPACITACION

Esta expresión está incorporada al lenguaje que se usa en el ámbito de la capacitación para indicar a los destinatarios, beneficiarios o grupos-meta. Es decir, en un plano general, constituyen la respuesta a la pregunta ¿A quiénes se les ofrecerá oportunidades para capacitarse?

De acuerdo a los objetivos planteados, se consideran como sujetos y destinatarios de la capacitación a:

- un nivel masivo de campesinos,
- un nivel de dirigentes campesinos, y
- un nivel de profesionales y técnicos.

Dentro de cada nivel es necesario establecer la estructura de la demanda específica y resolver no sólo a quiénes sino a cuántos se les ofrecerá capacitación. Una adecuada consideración de los niveles y de la demanda potencial y efectiva que ellos plantean, tiene significativa incidencia en la cobertura y el acceso a las acciones de capacitación.

No obstante, creemos conveniente anticipar que, en nuestra opinión, un sistema de programación de contenidos que ofrece favorables posibilidades para seleccionar, organizar, dosificar y sistematizar contenidos en forma funcional y más de acuerdo con lo que hemos venido

planteando al respecto, es el de programación modular.

Nos parece que el aplicar dicho sistema a la capacitación para el desarrollo rural, habría que establecer un módulo básico de contenidos de carácter general y común, y N número de módulos específicos.

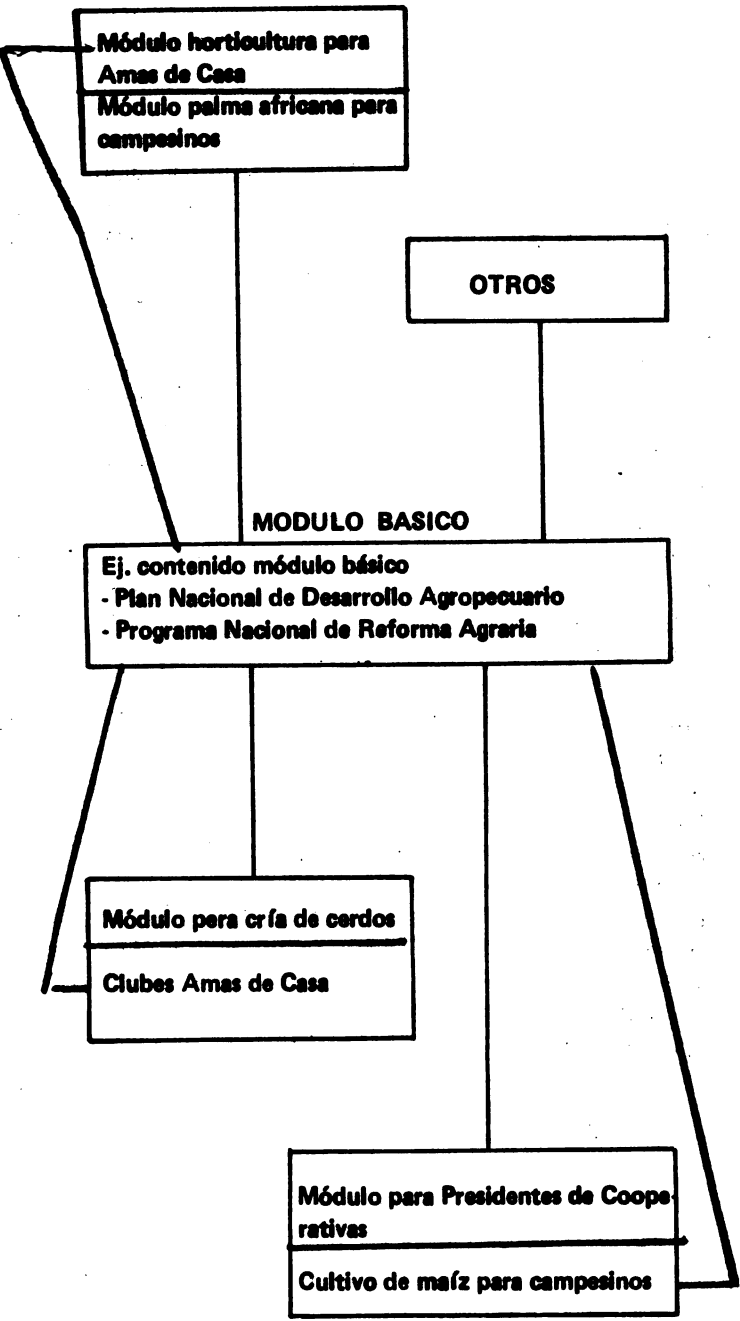
El módulo básico o general debe estar integrado por aquellos contenidos que interesa y es necesario que aprendan todas y cada una de las personas que participan en un determinado proceso de desarrollo rural, con las obvias adecuaciones didácticas que, sin sacrificar lo esencial o medular, lo hagan accesible a los distintos niveles o grupos que sean sujetos de la capacitación.

Este módulo daba permitir que los diversos participantes en las acciones de desarrollo adquieran los elementos que los hace integrarse al proceso, dotados, además de los antecedentes y contenidos que se requieren como base, de una actitud que los haga sentirse parte comprometida con dicho proceso y en solidaridad con todos los demás participantes. Es decir, debe ser un aglutinante, algo que cohesioné, el cemento que una y que despierte la conciencia de unidad y el sentimiento de pertenencia en todos sus destinatarios.

Los módulos específicos se tienen que establecer sobre la base del módulo general (o común) y están destinados a constituir respuestas esenciales a demandas y necesidades particulares de grupos determinados.

Así, por ejemplo, deben haber módulos específicos para capacitar a presidentes de cooperativas de producción agropecuaria; a productores de semillas de papas; módulo de horticultura para amas de casa; módulo de comunicación y transferencia de tecnología para Ingenieros Agrónomos.

Gráficamente esta programación modular se podría representar en la siguiente forma:



OBSERVACIONES:

- 1) En este documento se entiende por Módulo a una forma de programar contenidos (selección, organización, dosificación y sistematización), en la que cada Módulo es a la vez una unidad que puede ser considerada y operar independientemente, sin dejar de formar parte de un conjunto mayor.**
- 2) Todas las tareas de la programación de contenidos, ya indicadas, deben realizarse atendiendo a situaciones concretas. Por ello, reiteramos que esta esquema es un simple ejemplo en el que se anotan supuestas posibilidades.**

5. NOTAS PRELIMINARES SOBRE CONTENIDOS DE LA CAPACITACION

Al enfrentar este importantísimo aspecto de la capacitación hay que dar, como ya se ha indicado, una funcional respuesta a interrogantes sobre qué repertorio o conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes deben adquirir los destinatarios (grupos-metas o sujetos de la capacitación). O sea, se trata de establecer el qué se va a enseñar y aprender mediante el proceso de capacitación.

Varias y calificadas fuentes se refieren y caracterizan el tipo de contenidos y hay frecuentes alusiones a diversos modelos de programación de los mismos, tanto en las consideraciones previas como en los principios de la capacitación consignados en esta documento, se hace un diseño muy global de las características que deben reunir los contenidos, en cuanto tienen que estar funcionalmente ligados a los elementos que componen la realidad concreta y auténtica del campesino: su mundo de trabajo, sus relaciones sociales, sus creencias y valores y lo que necesita para participar consciente, calificada, creadora, responsable y activamente en el proceso de desarrollo rural, como centro, sujeto y beneficiario. Otro tanto ocurre con respecto al nivel de los profesionales y técnicos.

Si aceptamos que la capacitación es un proceso por medio del cual un individuo adquiere el conjunto o repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes que

necesita para desempeñar eficientemente determinados roles, tenemos que partir precisando cuáles son esos roles y, para ello, tenemos que contar con una imagen ideal, no sólo del "deber ser", sino del "poder ser" del campesino en cuanto hombre, ciudadano, productor y consumidor de bienes y servicios. El mismo criterio debe aplicarse en el caso del nivel de profesionales y técnicos.

Todo lo anterior, junto con conferir singular importancia al problema de los contenidos de la capacitación, nos alerta ante la complejidad que tiene el determinar o establecer dichos contenidos, dado que se trata de un quehacer que requiere ejecutar las tareas de selección, organización, dosificación y sistematización. A través del quehacer indicado, hay que contestar a las siguientes interrogantes:

- ¿Qué se va a enseñar y aprender? (Contenidos),
- ¿Cómo se van a ordenar los contenidos? (Organización),
- ¿Cuánto o qué cantidad de contenidos? (Dosificación), y
- ¿Qué secuencia deben tener? (Sistematización).

Los criterios, procedimientos e instrumentos para realizar las tareas que requiere la determinación o el establecimiento de los contenidos, serán materia a tratar en un próximo folleto específico.

6. APUNTES EN TORNO A SISTEMAS DE ENTREGA DE LA CAPACITACION

Una de las características esenciales de los sistemas de entrega a utilizar en las acciones de capacitación, debe ser el aprovechar su considerable potencial para la innovación en el proceso de aprendizaje que ella supone, dado que los estilos de aprendizaje y los contextos en los cuales éste ocurre son múltiples.

Los diversos programas de capacitación plantean la necesidad de distintos tipos de sistemas de entrega y de variadas combinaciones de éstos.

La circunstancia señalada hace que un criterio básico para operar eficientemente en este campo es el procurar siempre una adecuada compatibilización de los sistemas de entrega y su tecnología de capacitación a las

situaciones en que ella deba realizarse, considerando la correspondencia y armonización de los tres siguientes factores:

- Los contenidos y los objetivos de aprendizaje,
- Las características del grupo-meta, y
- Las características del medio de comunicación.

El no prever y realizar esta compatibilización de las características de los tres factores indicados, puede conducir a extremos tan absurdos como ha ocurrido en aquellos casos en que se han elaborado carteles con leyendas del siguiente tenor: "Analfabeto concurre a los Centros de Alfabetización. Alfabetízate".

Cada sistema de entrega - sea directo, indirecto o mixto - tiene su consiguiente tecnología e implementación didáctica. Todo este conjunto debe ser consecuente con las características del grupo-meta y las que tengan los contenidos para poder establecer un contexto de aprendizaje que estimule la autoactividad de los destinatarios o beneficiarios para que éstos participen en el proceso de capacitación como sujetos activos. Sólo de esta modo, los sistemas de entrega y la tecnología de la capacitación, constituirán "un eficaz camino de aprendizaje".

7. UN ENFOQUE INICIAL SOBRE SUPERVISION DE LA CAPACITACION

Hemos insistido a lo largo de este trabajo, en la necesidad de concebir y ejecutar acciones de capacitación atendiendo a todas y cada una de las fases que supone un proceso completo de capacitación. Es decir, contrariamente a lo que suele suceder con frecuencia, no hay que circunscribirse a la elaboración y emisión del mensaje de la capacitación y creer que si ambas cosas se realizan ya está todo resuelto.

Numerosas experiencias demuestran las limitaciones y los fracasos que han experimentado y experimentan los programas que no se preocupan, además de los aspectos anteriores, por la forma en que se realiza la capacitación, en lo relativo a su eficiencia, y los sistemas de apoyo, control de calidad y mejoramiento que es imprescindible establecer.

El requerimiento mencionado, hace surgir la necesidad de contar con una función de supervisión, especialmente en el caso de instituciones y/o programas que montan verdaderos servicios de capacitación.

La supervisión de la educación es, obviamente, la referencia más directa que, en general, puede encontrarse para la misma función en la capacitación, resultando significativo tener en cuenta la evolución que aquélla ha experimentado reflejada en el perfeccionamiento de sus objetivos, contenidos y métodos, desde sus orígenes hasta nuestros días.

Una rápida mirada retrospectiva permite advertir dichos cambios. En efecto, históricamente, desde que una Cédula Real nos hablaba, hacia 1370, de los "Veedores de Ciencia y Conciencia" hasta los "Hermanos Mayores de los Gremios Educativos" - llamados también "visitadores" - y los "Inspectores", con sus funciones administrativas y de vigilancia, de los siglos XVIII y XIX, respectivamente, puede observarse el desarrollo progresivo de la función técnica que nos preocupa, que ha evolucionado de una actividad meramente empírica y de control hacia procedimientos cada vez más complejos y decisivos para asegurar la calidad de los procesos de formación del hombre.

En un folleto específico nos ocuparemos de esta importante, necesaria y, en general, desatendida función. Lo haremos conceptuándola como una acción de apoyo y de guía técnica para mejorar la capacitación y todos los factores que en ella intervienen, tales como el aprendizaje de los grupos-meta, los contenidos, la enseñanza y la evaluación. Incluye todas las personas con el programa de capacitación y todos los esfuerzos para ayudar a estas personas a utilizar y desarrollar su voluntad de acción y su imaginación creadora para fomentar y enriquecer dicho programa.

8. REFLEXIONES ACERCA DE LA EVALUACION DE UN PROCESO DE CAPACITACION

La capacitación, como toda actividad humana que conscientemente intenta alcanzar o lograr objetivos, necesita de un constante análisis crítico que permita determinar la eficiencia de esa actividad para obtener el logro

de dichos objetivos y las causas por las que fueron o no fueron alcanzados.

Bajo este enfoque, evaluar es juzgar los logros en término de los objetivos que se persiguen. De ahí, que la evaluación constituya un proceso de búsqueda e interpretación de evidencias respecto a lo que ocurre como resultado de la acción de programas y/o proyecto de capacitación. La evaluación es un proceso continuo (se evalúa antes, durante y después de la acción).

Lamentablemente, olvidando el rasgo de continuidad que debe tener la evaluación, existe la tendencia a realizar sólo evaluaciones de término o de producto, al final de un proceso. No se considera que la evaluación, en última instancia, se justifica en la medida en que proporcione evidencias que permitan replanear la acción, en nuestro caso, la capacitación de campesinos y de profesionales y técnicos del sector agrícola, mejorándola o rectificándola.

Es, así mismo, frecuente desentenderse de los dos siguientes principios que indican, respectivamente, que:

- La evaluación debe realizarse sobre todos y cada uno de los factores que intervienen en un proceso de capacitación (y no limitarse a sólo constatar los logros de los grupos-meta), y
- la evaluación es responsabilidad de todos los implicados en el proceso (es cooperativa).

Atendiendo a éstas y otras consideraciones, en un folleto específico nos referiremos a la evaluación en cuanto a un concepto operativo, principios, procedimientos e instrumentos, todo en el contexto de la capacitación para el desarrollo rural.

Tegucigalpa, julio de 1977



FECHA DE DEVOLUCION

4 FEB 1981			
7 DIC 1981			

IMPRESO EN EL CENTRO DE DOCUMENTACION E
INFORMACION AGRICOLA

11CA
C00

977

AUTHOR

TITLE

DATE DUE

BORROWER'S NAME

4 FEB 1981

7 DIC 1981

Capacitación
para el desa-
rrollo rural

~~Blanca~~
Microbitua

DOCUMENTO
MICHAEL RAY