

IICA
BIBLIOTECA VENEZUELA

12 DIC. 2001

**INSTITUTO INTERAMERICANO DE
COOPERACION PARA LA
AGRICULTURA**

**FEDERACION DE ORGANIZACIONES PRIVADAS DE
DESARROLLO DE HONDURAS**

SECRETARIA DE RECURSOS NATURALES

INSTITUTO NACIONAL AGRARIO

ESTUDIO:

**OFERTA INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
AGRICOLA EN HONDURAS**

I

"ANALISIS DE LOS OPERADORES DE LA CAPACITACION"

POR:

**ING. ROBERTO ANTONIO TEJADA
CONSULTOR**

TEGUCIGALPA, M. D.C.

HONDURAS, C.A.

ABRIL DE 1995

110-1
C 12
52
V.1

00002981

CV 11011

C O N T E N I D O

	PAGINA No.
LISTADO DE CUADROS.....	iv
LISTADO DE GRAFICAS.....	vii
PRESENTACION.....	viii
AGRADECIMIENTOS.....	x
I. INTRODUCCION.....	1
II. JUSTIFICACION.....	3
III. OBJETIVOS.....	6
IV. METODOLOGIA.....	6
V. ANALISIS DE RESULTADOS.....	14
ESTRATO I.- INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR	14
1.- Administración de la Capacitación.....	14
2.- Sistematización de la Capacitación.....	17
3.- Areas Temáticas y su relación con necesidades.....	21
4.- Beneficiarios y Cobertura Geográfica.....	25
5.- Logros relevantes obtenidos a través de la Capacitación.....	28
6.- Recursos económicos y Coordinación interinstitucional.....	30
7.- Participación en el SNCAH.....	33
ESTRATO II.- INSTITUCIONES PUBLICAS DE APOYO AL AGRO..	34
1.- Administración de la Capacitación.....	34
2.- Sistematización de la Capacitación.....	37
3.- Areas Temáticas y su relación con necesidades.....	39
4.- Beneficiarios y Cobertura Geográfica.....	42
5.- Logros relevantes obtenidos a través de la Capacitación.....	44
6.- Recursos económicos y Coordinación interinstitucional.....	46
7.- Participación en el SNCAH.....	47
ESTRATO III.- ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO..	50
1.- Administración de la Capacitación.....	51

2.- Sistematización de la Capacitación.....	59
3.- Areas Temáticas y su relación con necesidades.....	65
4.- Beneficiarios y Cobertura Geográfica.....	70
5.- Logros relevantes obtenidos a través de la Capacitación.....	71
6.- Recursos económicos y Coordinación interinstitucional.....	75
7.- Participación en el SNCAH.....	80
ESTRATO IV.- INSTITUCIONES DE INVESTIGACION, MERCADEO Y FINANCIAMIENTO.....	81
1.- Administración de la Capacitación.....	81
2.- Sistematización de la Capacitación.....	82
3.- Areas Temáticas y su relación con necesidades.....	87
4.- Beneficiarios y Cobertura Geográfica.....	89
5.- Logros relevantes obtenidos a través de la Capacitación.....	92
6.- Recursos económicos y Coordinación interinstitucional.....	94
7.- Participación en el SNCAH.....	96
ESTRATO V.- ASOCIACIONES DE PRODUCTORES.....	97
1.- Administración de la Capacitación.....	97
2.- Sistematización de la Capacitación.....	98
3.- Areas Temáticas y su relación con necesidades.....	104
4.- Beneficiarios y Cobertura Geográfica.....	108
5.- Logros relevantes obtenidos a través de la Capacitación.....	110
6.- Recursos económicos y Coordinación interinstitucional.....	112
7.- Participación en el SNCAH.....	114
ESTRATO VI.- EMPRESAS AGROINDUSTRIALES.....	116
1.- Administración de la Capacitación.....	116
2.- Sistematización de la Capacitación.....	118
3.- Areas Temáticas y su relación con necesidades.....	123
4.- Beneficiarios y Cobertura Geográfica.....	126
5.- Logros relevantes obtenidos a través de la Capacitación.....	127
6.- Recursos económicos y Coordinación interinstitucional.....	129
7.- Participación en el SNCAH.....	132
ESTRATO VII.- COLEGIOS DE PROFESIONALES DEL SECTOR AGRICOLA.....	133
1.- Análisis General.....	133
VI.- ANALISIS CONSOLIDADO.....	136
1.- Administración de la Capacitación.....	136
2.- Sistematización de la Capacitación.....	140
3.- Areas Temáticas y su relación con necesidades.....	142
4.- Beneficiarios y Cobertura Geográfica.....	146

5.- Logros relevantes obtenidos a través de la Capacitación.....	150
6.- Recursos económicos y Coordinación interinstitucional.....	152
7.- Participación en el SNCAH.....	154
VII.- CONCLUSIONES GENERALES.....	161

LISTADO DE CUADROS

	CUADRO	PAGINA No.
ESTRATO I.-	INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR	
Cuadro 1.-	Administración de la Capacitación	15
Cuadro 2.-	Responsables de la Capacitación e infraestructura disponible	16
Cuadro 3.-	Sistematización de la Capacitación	19
Cuadro 4.-	Recursos humanos disponibles y dificultades para hacer capacitación	20
Cuadro 5.-	Oferta de áreas temáticas y su relación con necesidades de capacitación	23
Cuadro 6.-	Beneficiarios y cobertura geográfica	27
Cuadro 7.-	Logros relevantes obtenidos a través de la capacitación	29
Cuadro 8.-	Recursos invertidos en capacitación y relaciones interinstitucionales	31
ESTRATO II.-	INSTITUCIONES PUBLICAS DE APOYO AL AGRO	
Cuadro 1.-	Organización de la capacitación	35
Cuadro 2.-	Oferta actual de capacitación	40
Cuadro 3.-	Logros relevantes	45
ESTRATO III.-	ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO	
Cuadro 1.-	Organización de la capacitación	52
Cuadro 2.-	Responsables de la capacitación e infraestructura disponible	56
Cuadro 3.-	Listado de OPD's con Centros de Capacitación en Honduras	58
Cuadro 4.-	Sistematización de la capacitación	61
Cuadro 5.-	Recursos humanos y dificultades para hacer capacitación	63
Cuadro 6.-	Oferta actual de capacitación	66
Cuadro 7.-	Oferta potencial de capacitación	69
Cuadro 8.-	Beneficiarios y cobertura geográfica	72
Cuadro 9.-	Logros relevantes obtenidos a través de la	

	capacitación	76
Cuadro 10.-	Recursos económicos y coordinación interinstitucional	78
ESTRATO IV.-	INSTITUCIONES DE INVESTIGACION, MERCADEO Y FINANCIAMIENTO	
Cuadro 1.-	Organización de la capacitación	83
Cuadro 2.-	Responsables de la capacitación e infraestructura disponible	84
Cuadro 3.-	Sistematización de la capacitación	85
Cuadro 4.-	Recursos humanos disponibles y dificultades para hacer capacitación	86
Cuadro 5.-	Oferta actual de capacitación	88
Cuadro 6.-	Oferta potencial de capacitación	90
Cuadro 7.-	Beneficiarios y cobertura geográfica	91
Cuadro 8.-	Logros relevantes obtenidos	93
Cuadro 9.-	Recursos económicos y coordinación interinstitucional	95
ESTRATO V.-	ASOCIACIONES DE PRODUCTORES	
Cuadro 1.-	Administración de la capacitación	99
Cuadro 2.-	Responsables de la capacitación e infraestructura disponible	100
Cuadro 3.-	Sistematización de la capacitación	101
Cuadro 4.-	Recursos humanos disponibles y dificultades para hacer capacitación	103
Cuadro 5.-	Oferta actual de capacitación	105
Cuadro 6.-	Oferta potencial de capacitación	107
Cuadro 7.-	Beneficiarios y cobertura geográfica	109
Cuadro 8.-	Logros relevantes obtenidos a través de la capacitación	111
Cuadro 9.-	Recursos económicos y coordinación interinstitucional	113
ESTRATO VI.-	EMPRESAS AGROINDUSTRIALES	
Cuadro 1.-	Organización de la capacitación	117
Cuadro 2.-	Responsables de la capacitación e infraestructura disponible	119
Cuadro 3.-	Sistematización de la capacitación	120
Cuadro 4.-	Recursos humanos disponibles y dificultades para hacer capacitación	121
Cuadro 5.-	Oferta actual de capacitación	124
Cuadro 6.-	Oferta potencial de capacitación	125

Cuadro 7.-	Beneficiarios y cobertura geográfica	128
Cuadro 8.-	Logros relevantes	130
Cuadro 9.-	Recursos económicos y coordinación interinstitucional	131
ESTRATO VII	ANALISIS CONSOLIDADO	
Cuadro 1.-	Porcentaje de instituciones que hacen capacitación en el campo agrícola y forestal	137
Cuadro 2.-	Especialidad en la oferta de capacitación	147
Cuadro 3.-	Porcentaje de instituciones que atienden a diferentes beneficiarios de la capacitación	149
Cuadro 4.-	Porcentaje de instituciones y logros relevantes	153
Cuadro 5.-	Porcentaje de instituciones y fuentes de recursos invertidos en capacitación	155

LISTADO DE GRAFICAS

	GRAFICAS	PAGINA No.
ESTRATO II.-	INSTITUCIONES PUBLICAS DE APOYO AL AGRO	
Gráfica 1.-	Porcentaje de instituciones públicas y criterios para programar capacitación	38
Gráfica 2.-	Porcentaje de instituciones públicas que atienden a los diferentes beneficiarios	43
ESTRATO III	ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO	
Gráfica 1.-	Deciden eventos y temas de capacitación	55
Gráfica 2.-	Cobertura geográfica de OPD's que ofrecen capacitación agrícola	74
	ANALISIS CONSOLIDADO	
Gráfica 1.-	Porcentaje del quehacer institucional dedicado a servicios de capacitación	138
Gráfica 2.-	Porcentaje de instituciones que poseen unidad administrativa para capacitación	139
Gráfica 3.-	Organización de la capacitación en instituciones oferentes	141
Gráfica 4.-	Porcentaje de instituciones que capacitan su personal en el campo tecnológico-pedagógico	143
Gráfica 5.-	Porcentaje de instituciones y su cobertura geográfica	151

PRESENTACION

Hace años que en Honduras se vienen realizando esfuerzos tendientes a potencializar los recursos humanos en el sector agrícola nacional, y en este proceso han jugado un papel importante las instituciones públicas de apoyo al agro, quienes en diferentes oportunidades han estructurado programas de capacitación con el fin general indicado.

Esfuerzos similares han realizado también una diversidad de instituciones privadas de diferentes naturaleza, que han buscado por sus propios medios satisfacer sus necesidades de capacitación en incluso ampliar su cobertura a otros beneficiarios interesados en tales servicios.

En los últimos años, a medida que el sector público ha disminuido su participación directa en el ofrecimiento de determinados servicios, incluyendo los de capacitación agrícola, ha tomado gradual relevancia la acción sustitutiva que vienen realizan una diversidad de organizaciones privadas, entre las que destacan las Organizaciones Privadas de Desarrollo (OPD's).

Así mismo, las instituciones educativas dedicadas más a la educación formal, gradualmente se han incorporado con decisión al desarrollo de programas de educación no formal, como un interés institucional por ampliar su cobertura en la formación de recursos humanos.

Lamentablemente, todos esos esfuerzos se han venido realizando en forma descoordinada, desarticulada, con diversidad de enfoques y orientaciones que en su conjunto no han conducido al logro de resultados más significativos.

Actualmente, cuando el IICA y otras instituciones públicas y privadas coordinan esfuerzos para estructurar el Sistema Nacional de Capacitación Agrícola en Honduras (SNCAH), se ha considerado como elemento importante para el proceso, analizar con el detalle posible a una muestra representativa de las instituciones nacionales, públicas y privadas, oferentes de servicios de capacitación agrícola, para conocer fundamentalmente su accionar actual en materia de capacitación y sus posibilidades de integrar el Sistema.

En tal sentido, se realizó el estudio de la "Oferta Institucional de Capacitación Agrícola en Honduras" cuyos resultados están contenidos en los tres documentos que a continuación se indican:

1. Análisis de los Operadores de la Capacitación
2. Informe de descripción institucional
3. Organización e integración del SNCAH

Los referidos documentos se ponen a consideración de los interesados como un aporte del IICA al fortalecimiento del proceso de desarrollo del servicio de capacitación sectorial.

AGRADECIMIENTO

La representación del IICA en Honduras desea patentizar su más sincero agradecimiento a todas las instituciones públicas y privadas, que gustosamente accedieron a proporcionar la información solicitada, que fue el insumo indispensable para la ejecución del presente estudio.

Así mismo, se agradece la colaboración proporcionada por el **Ing. Guillermo Betance** de la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Recursos Naturales (SRN), al **Lic. Pedro Pablo Ramirez** del Instituto Nacional Agrario (INA), y al **Dr. Carlos Zelaya** de la Federación de Organizaciones Privadas de Desarrollo de Honduras (FOPRIDEH), por haber participado en representación de las Instituciones indicadas en la ejecución parcial del presente estudio.

Extensivo es el agradecimiento a todas las personas jurídicas y naturales, que de alguna manera contribuyeron para hacer posible la culminación del presente trabajo.

I. INTRODUCCION

La X Conferencia Interamericana de Ministros de Agricultura (CIMA), enfatizó la necesidad de la modernización de la agricultura, con miras a una mejor inserción de los países de la región en el ámbito internacional, mediante el logro de una economía competitiva, que posibilite el crecimiento y contribuya a eliminar la marginación y pobreza en el sector rural.¹

La modernización de la agricultura, según la X CIMA, debe conducir a un nuevo escenario caracterizado por la competitividad, la sostenibilidad y la equidad. Tres dimensiones esenciales e inseparables en los necesarios procesos de cambio para retomar el sendero del crecimiento económico y el desarrollo sostenible.²

En el contexto mas amplio, político y social del sector, la modernización se concibe como un factor de desarrollo, que consiste en un proceso de cambio que incrementa la productividad y la diversidad en la oferta sectorial, a la vez que se produce en un marco de equidad, en el sentido de que los frutos del desarrollo alcancen al conjunto de la sociedad.³

¹ .- **Estudio de la Demanda y Oferta de Capacitación en el Sector Agropecuario de Honduras.** Oficina del IICA en Honduras. Dirección de Información, Comunicación, Capacitación y Asuntos Institucionales San José, Costa Rica, IICA 1994. 130 páginas.

² **Elementos para una Estrategia de Capacitación en el Sector Agropecuario de Honduras.** Oficina del IICA en Honduras. Dirección de Información, Comunicación, Capacitación y Asuntos Institucionales. San José, Costa Rica, IICA 1994. 90 páginas.

³ **Estudio de la Demanda...** Página 9, Párrafo C.

En consonancia con lo anterior, el proceso de modernización requiere esencialmente del desarrollo de los recursos humanos, y para lograrlo, la capacitación es fundamental, entendiéndola como los procesos de enseñanza - aprendizaje destinados a que los participantes adquieran nuevos conocimientos y habilidades, y modifiquen actitudes, relacionadas con necesidades de un campo ocupacional determinado, a través de eventos de corta duración.⁴

Se privilegia la capacitación dentro de las diversas estrategias educativas conocidas, debido a que constituye un instrumento que permite dar respuestas concretas en el corto plazo, a necesidades de cambios en comportamientos y desempeños.

A partir de 1990 el Gobierno de Honduras adoptó un programa de reformas estructurales orientadas hacia el logro de altas y sostenidas tasas de crecimiento, y en ese contexto, en abril de 1992 se emitió la Ley para la Modernización y Desarrollo del Sector Agrícola, para reforzar el papel orientador e impulsor del sector público hacia las acciones del sector privado, poniendo en funcionamiento una serie de normas reorganizadoras de las instituciones públicas.

⁴ Estudio de la Demanda...Página 10, Párrafo A.

Adicionalmente a las reformas institucionales, el proceso de modernización del sector agrícola hondureño implica una toma de posición no solo frente a la transformación de los mecanismos económicos y productivos, sino también un replanteamiento filosófico, ético y técnico sobre aquellos nuevos conocimientos, destrezas, valores y actitudes que el proceso demanda a todos los actores sociales, sin los cuales la modernización no sería viable. En esta perspectiva la contribución de la capacitación se concibe como estratégica para el proceso de modernización.

II. JUSTIFICACION

Conforme a las recomendaciones de la declaración de Madrid, emanadas de la X CIMA en 1991, una de las líneas de acción del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, es brindar apoyo a los países en la definición de estrategias y programas de capacitación, procurando establecer sistemas nacionales para aprovechar y reforzar al máximo las capacidades existentes en los países. De allí que desde 1992, el IICA ha desarrollado una serie de actividades de cooperación a los países del istmo Centroamericano para la definición de estrategias y programas de capacitación de los recursos humanos del sector agrícola.

En Honduras, tal actividad se desarrolla desde marzo de 1993, iniciándose con un estudio crítico de la Situación de la Demanda y Oferta de la Capacitación en el Sector

Agropecuario, el cual se llevó a cabo con la amplia participación de organismos públicos y privados que actúan y tienen interés en el desarrollo de la competencia humana en el sector. Este estudio sirvió de base para la presentación de Elementos para una Estrategia de Capacitación en el Sector Agropecuario de Honduras, y consecuentemente para la elaboración de una Propuesta de Programa Nacional de Capacitación Agrícola y Forestal en Honduras.

El referido programa intenta solucionar, entre otros, los problemas específicos relacionados con la falta de lineamientos estratégicos y de un programa coherente de capacitación agrícola, la insuficiente disponibilidad de operadores de la capacitación con la competencia necesaria para transferir conocimientos y experiencias, la insuficiente capacidad gerencial e instruccional en las instituciones para llevar a cabo programas sectoriales de capacitación en las áreas de gestión y tecnología que requiere la modernización, y la insuficiente cobertura y consistencia de las diversas actividades de capacitación que se ejecutan para varios segmentos de la población objetivo, así como inadecuados contenidos temáticos de la acción educativa, en las áreas de gestión y tecnología.⁵

⁵ Propuesta de Programa Nacional de Capacitación Agrícola y Forestal en Honduras. IICA, Tegucigalpa, M.D.C., Honduras. Agosto 1994.

En la actualidad no se cuenta con la organización funcional ni mucho menos con la experiencia de mecanismos de dirección y coordinación para la conducción de un programa nacional, con participación de los organismos públicos y privados con intereses comunes en la modernización del sector agrícola.

En Honduras existe un número significativamente alto de instituciones y organizaciones públicas y privadas con mandato y/o vocación en el ámbito de la capacitación, cuyos recursos humanos, manejo de las disciplinas, recursos técnicos e infraestructura constituyen un potencial extraordinariamente importante para un emprendimiento nacional de capacitación agropecuaria. No obstante, su desempeño actual, no se destacan por prestar un servicio continuo, sistemático, con amplia cobertura nacional y con un criterio racional sobre la distribución de oportunidades.⁶

Por todo lo anterior, es indispensable estructurar el Sistema Nacional de Capacitación, donde habrá probablemente un nivel ORIENTADOR que se ajuste tanto al nuevo rol que desempeñará el sector público, como el que deben cumplir los actores privados que actúan en capacitación agrícola; otro nivel de FORMACION DE CAPACITADORES en el cual se incluyan las instituciones públicas y privadas con las potencialidades requeridas, y un tercer nivel de OPERADORES DE LA CAPACITACION que entreguen el servicio a

⁶ Elementos para una Estrategia... Página 33, Párrafo C.

los productores agrícolas. Esto requiere una definición sobre los posibles integrantes de los diferentes niveles y de las formas que utilizan para ejecutar sus acciones con el fin de producir el cambio conductual mediante el instrumento enseñanza - aprendizaje.

III. OBJETIVO

El objetivo fundamental del presente estudio fué identificar las instituciones que pueden formar parte del Sistema Nacional de Capacitación Agrícola, analizar su oferta de servicios, cobertura y posibles beneficiarios para apoyar el desarrollo de la política nacional de capacitación y a la Comisión respectiva.

IV. METODOLOGIA

El desarrollo del trabajo se efectuó considerando los aspectos generales que se resumen en las siguientes etapas:

4.1 Selección de Instituciones u organizaciones públicas y privadas.

En base a parámetros específicos debidamente definidos, se determinó las entidades que fueron consideradas en el presente estudio, como posibles integrantes en los diferentes niveles del Sistema Nacional de Capacitación, clasificándolas por estratos tal como a continuación se indican:

ESTRATO I: INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR

- Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico (CURLA).
- Universidad de San Pedro Sula (U-SPS).
- Universidad José Cecilio del Valle (UJCV).
- Universidad Católica de Honduras Nuestra Señora Reina de la Paz.
- Escuela Agrícola Panamericana (EAP).
- Escuela Nacional de Agricultura (ENA).
- Escuela Nacional de Ciencias Forestales (ESNACIFOR).
- Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC)

ESTRATO II: INSTITUCIONES PÚBLICAS DE APOYO AL ÁGRO

- Secretaría de Recursos Naturales (SRRNN)
- Corporación Hondureña de Desarrollo Forestal (COHDEFOR).
- Instituto Nacional Agrario (INA).
- Instituto Hondureño del Café (IHCAFE).
- Banco Nacional de Desarrollo Agrícola (BANADESA).
- Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP).

ESTRATO III ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO (OPD's)

- 1 Centro Asesor para el Desarrollo de Recursos Humanos (CADERH)**
- 2 Instituto para la Cooperación y Autodesarrollo (ICADE)**
- 3 Centro de Desarrollo Humano (CDH)**
- 4 Centro de Comunicación y Capacitación para el Desarrollo (COMUNICA)**
- 5 Educación Comunitaria para la Salud (EDUCSA)**
- 6 Instituto Hondureño de Desarrollo Rural (IHDR)**
- 7 Proyecto Aldea Global (PAG)**
- 8 Federación de Desarrollo Comunitario de Honduras (FEDECOH)**
- 9 Comisión Cristiana de Desarrollo (CCD)**
- 10 Instituto de Investigación y Formación Cooperativista (IFC)**
- 11 Cooperación Técnica Nacional (CTN)**
- 12 Coordinadores Regionales para el Desarrollo Integral de Honduras (COREDIH)**
- 13 Comité Evangélico de Emergencia Nacional (CEDEN)**
- 14 Consejeros Técnicos para la Formación del Recurso Humano (CONFORTEH)**
- 15 Instituto Hondureño para el Desarrollo de las Comunidades Rurales (INHDECOR)**
- 16 Instituto Hondureño de Bienestar Rural (INHBIER)**
- 17 Fomento Evangélico para el Progreso de Honduras (FEPROH)**

- 18 Federación Hondureña de Cooperativas Industriales Limitadas (FEHCIL)
- 19 Fundación para el Desarrollo de las Comunidades Cafetaleras de Honduras (FUNDA-BANHCAFE)
- 20 Centro Internacional de Documentación e Información sobre cultivos de Cobertura (CIDICCO)
- 21 Servicios y Fomento al Desarrollo (SFD)
- 22 Alianza para el Desarrollo Rural de Honduras (ALDERH)
- 23 Consejo Técnico para el Desarrollo Integral de Honduras (COTEDIH)
- 24 Comisión Americana de Remesas al Exterior (CARE)
- 25 Catholic Relief Services (CRS)
- 26 Granja "Loma Linda"
- 27 Vecinos Mundiales
- 28 Visión Mundial
- 29 Asociación Save the Children (ASCH)

ESTRATO IV: ASOCIACIONES DE PRODUCTORES

- Federación Nacional de Agricultores y Ganaderos de Honduras (FENAGH).
- Consejo Nacional de Campesinos (CNC).
- Confederación Nacional de Trabajadores del Campo (CNTC).

- Asociación Hondureña de Productores de Café (AHPROCAFE).
- Asociación Hondureña de Productores de Papa (AHPROPAPA)
- Cooperativa de Horticultores de Siguatepeque Limitada (COHORSIL)
- Cooperativa Nacional de Servicios Agropecuarios, "Fruta del Sol, Ltda." (CFDS)
- Asociación Campesina Nacional (ACAN)

ESTRATO V: EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

- Alimentos Concentrados, S.A. (ALCON , S.A.)
- Leche y Derivados, S.A. (LEYDE, S.A.)
- Fábrica de Manteca y Jabón Atlántida, S.A. (FAMAJA)
- Standard Fruit de Honduras (SFH)

ESTRATO VI: INSTITUCIONES DE INVESTIGACION, MERCADEO Y

FINANCIAMIENTO

- Fundación Hondureña de Investigación Agrícola (FHIA)
- Federación de Productores y Exportadores Agropecuarios y Agroindustriales de Honduras (FPX)
- Comercializadora Cooperativa Hondureña (COMERCOOPH)

- Financiera de Cooperativas Agropecuarias (FINACOOB)

ESTRATGO VII.- COLEGIOS DE PROFESIONALES DEL SECTOR AGRICOLA

- Colegio de Ingenieros Agrónomos de Honduras (CINAH)
- Colegio de Profesionales de las Ciencias Agrícolas de Honduras (COLPROCAH)
- Colegio de Médicos Veterinarios de Honduras (CMVH)

4.2 Visita y Análisis de Instituciones u Organizaciones Públicas y Privadas

Seleccionadas:

En esta etapa se efectuaron visitas de trabajo a las Instituciones seleccionadas, y mediante la aplicación del instrumento correspondiente se obtuvo de parte de ellas la información básica necesaria para conocer y analizar su accionar en materia de capacitación agrícola; además, para analizar su funcionamiento, su clientela, cobertura, recursos disponibles, origen de sus fondos y su relación con otras instituciones del sector.

La aplicación del instrumento anteriormente indicado condujo también a conocer y analizar la Oferta de Capacitación actual en relación con las necesidades

detectadas en el estudio de Demanda y Oferta de Capacitación en el Sector Agropecuario de Honduras, en los tres niveles siguientes:

- Capacitación que se está otorgando (áreas prioritarias)
- Capacitación que no se atiende y que se podría entregar con los recursos actuales.
- Capacitación que no se está impartiendo y que se podría dar si se contara con los recursos adicionales necesarios.

Durante la visita de trabajo a las entidades seleccionadas también se investigó acerca de la pertenencia o grado de relación de las instituciones con organizaciones superiores (Federaciones, Asociaciones, Redes, Comisiones, etc.), con el propósito de determinar la forma de representación de éstas, en el Sistema Nacional de Capacitación.

4.3 Análisis y Posibilidades de Participación en el SNCAH:

La información recopilada fue analizada para cada uno de los Estratos de Instituciones y se realizó también, un análisis consolidado de toda la información disponible.

En base al referido análisis fue posible determinar las instituciones que podrían integrar el SNCAH, y en qué nivel de operación podría ser efectiva su participación

4.4 Elaboración de Informes.

Los resultados obtenidos en el estudio de "Oferta Institucional de Capacitación Agrícola en Honduras", se presentan en los tres documentos que a continuación se indican:

- 1.- *Análisis de los Operadores de la Capacitación***
- 2.- *Informe de Descripción Institucional***
- 3.- *Organización e Integración del SNCAH***

V.- ANALISIS DE RESULTADOS

ESTRATO I: INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR

1.- ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION

La Docencia es una de las actividades fundamentales de las instituciones educativas de nivel superior en Honduras para la implementación y desarrollo de planes de estudios de educación formal, que conducen a la formación terminal de profesionales en distintos campos del conocimiento, incluyendo en casi todas ellas, el campo agrícola y/o forestal.

Es meritorio señalar que todas las instituciones educativas de nivel superior, hacen esfuerzos para desarrollar en forma simultánea actividades de educación no formal en el campo agrícola y/o forestal, como parte importante de su quehacer académico.

La mayor parte de dichas instituciones realizan actividades de capacitación agrícola, en lo cual se destacan por sus antecedentes y gradual expansión de la oferta de capacitación, la EAP, la ENA, el CURLA, la U-JCV y la U-SPS. en la oferta de temas relacionados con el campo forestal se distingue la ESNACIFOR y en menor intensidad el CURLA, la EAP, y la U-JCV, mientras que la Universidad Católica desarrolla algunos eventos relacionados con temas ambientales. Tres de las instituciones mencionadas (CURLA, EAP, y U-JCV) desarrollan eventos en ambas áreas temáticas (agrícola y forestal), pero hacen énfasis en la temática agrícola (Cuadro 1).

Con el propósito de desarrollar de manera organizada las actividades de capacitación, todas las instituciones educativas disponen de un departamento, sección u oficina responsable de coordinar tales actividades, siendo muy notoria su estructura y funcionamiento en la EAP, ESNACIFOR y en la ENA, las cuales tienen una organización institucional similar entre sí.

En estas instituciones, que incluso poseen más experiencia en la ejecución de actividades de capacitación, son los Jefes o Coordinadores de programas de capacitación y los Jefes de los Departamentos Académicos los que deciden en gran medida las actividades de capacitación que se realizan y las áreas temáticas que se ofrecen. En el caso del CURLA, participan además de los Jefes de los Departamentos Académicos, el Coordinador Regional de Extensión Universitaria y los Coordinadores de Carrera; mientras que en las universidades privadas participan funcionarios de mayor nivel jerárquico como Rectores, Vice-Rectores, Decanos y Directores Generales, debido en parte a que no han consolidado la instancia administrativa responsable de coordinar específicamente las actividades de capacitación que ejecutan (Cuadro 2).

**INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR
CUADRO No.1 ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION**

No.	INSTITUCION	CAPACITACION QUE REALIZA			POSEE ESTRUCTURA INTERNA		QUEHACER INSTITUCIONAL	
		AGRICOLA	FORESTAL	AMBOS	SI	NO	AGRICOLA (%)	CAPACITACION (%)
1	CURLA	X	X	X	X		80%	15%
2	ENA	X			X		100%	25%
3	ESNACIFOR		X		X		100%	20%
4	EAP	X	X	X	X		100%	25%
5	U-JCV	X	X	X	X		25%	25%
6	UNITEC	X			X		25%	15%
7	U-SPS	X			X			
8	UNIVERSIDAD CATOLICA	X (AMB.)			X		15%	15%
	PROMEDIO	88%	50%	38%	100%		64%	20%

**INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR
CUADRO No.2 RESPONSABLES DE LA CAPACITACION E INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE**

No.	INSTITUCION	DECIDEN EVENTOS Y TEMAS DE CAPACITACION	INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE			NO POSEE
			CENTRO CAPAC.	SALA CONF.	AYUD. AUDIOVIS.	
1	CURLA	Coordinadores de carrera; Coordinador regional de Extension Universitaria; Jefes de Departamentos Academicos	X	X	X	
2	ENA	Coordinador de Extension; Jefes de Departamentos Academicos	X	X	X	
3	ESNACIFOR	Jefe de Departamento de Capacitacion; Jefes de Departamentos Academicos; Jefes de Proyectos	X	X	X	
4	EAP	Director, Jefe Departamento de Desarrollo Rural; Jefes de Deptos. Academicos.	X	X	X	
5	U-JCV	Rectoria; Directores Generales	X	X	X	
6	UNITEC	Rectoria; Vice-Rectoria de Educacion Continua	X	X	X	X
7	U-SPS		X	X	X	X
8	UNIVERSIDAD CATOLICA	Decision colegiada (Varias autoridades)		X	X	X
	PROMEDIOS		62%	100%	100%	38%

El quehacer institucional del CURLA, EAP, ENA y ESNACIFOR, está vinculado casi en un 100% al sector agrícola y/o forestal, mientras que en las universidades privadas esta proporción es menor del 25%; sin embargo, en todas las instituciones educativas entre el 15% y el 25% del quehacer agrícola, está relacionado directamente con actividades de capacitación.

Todas disponen de salones de conferencias y ayudas audiovisuales mínimas para la ejecución de eventos de capacitación; cinco de ellas (EAP, ENA, ESNACIFOR, CURLA y U-JCV) disponen de infraestructura para proporcionar alojamiento, alimentación, comunicación, enseñanza teórica y práctica y otros servicios a los usuarios; sin embargo, actualmente solo funcionan los centros de capacitación de la EAP, ENA y ESNACIFOR, mientras que la infraestructura que tienen disponible el CURLA, y la U-JCV en los Departamentos de Colón y Comayagua, respectivamente, no están debidamente acondicionados para ofrecerles a los usuarios los servicios anteriormente indicados. Por tal razón, ambas instituciones, así como la UNITEC, U-SPS y la Universidad Católica, tienen que contratar a otras instituciones los locales y servicios que requieren para desarrollar eventos de capacitación, excepto en aquellos casos en los que solo se necesiten salones de conferencia y ayudas audiovisuales.

CONCLUSIONES

- Todas las instituciones educativas de nivel superior, realizan labores de capacitación agrícola y/o forestal.
- En la temática agrícola hacen énfasis la EAP, ENA, CURLA, U-JCV y la U-SPS.
- En la temática forestal se distingue la ESNACIFOR y en menor intensidad el CURLA, EAP y U-JCV.
- La Universidad Católica desarrolla eventos relacionados con temas ambientales.
- Para administrar programas de capacitación poseen mejor organización la EAP, ENA y ESNACIFOR.
- Poseen centros de capacitación funcionales solamente la EAP, ENA, y ESNACIFOR.

2.- SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION

Cinco de las ocho instituciones entrevistadas afirman que disponen de un programa anual de eventos de capacitación que está disponible para los diferentes

usuarios; sin embargo, en términos reales solo tienen programas elaborados la EAP, ENA y ESNACIFOR, lo cual tiene una relación directa con la existencia y funcionamiento de una instancia administrativa responsable de coordinar las actividades de capacitación en cada una de las tres instituciones. Es importante mencionar que la U-JCV ha ejecutado un programa de capacitación de paratécnicos en el área pecuaria, en coordinación con la Secretaría de Recursos Naturales, Fondo Ganadero y fincas particulares en la región de Comayagua. Actualmente dicho programa pretende ampliarse, para lo cual están gestionando apoyo financiero al Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Este programa está constituido por cuatro módulos de 12 semanas de duración cada uno, y conduce a la formación terminal de paratécnicos en el área pecuaria.

Por otra parte, es importante señalar que en la mayoría de las instituciones se ejecutan también actividades de capacitación ocasionales o eventuales, aún en aquellas que tienen programas de capacitación más elaborados (Cuadro 3).

Lo anterior indica que las acciones ejecutadas obedecen en parte a un diagnóstico de las necesidades, pero fundamentalmente responden a solicitudes específicas de los usuarios y al interés institucional de ejecutar ciertos eventos de capacitación, lo cual evidencia que los referidos diagnósticos no son realizados con la debida objetividad, tal como lo indica el Cuadro 3.

El seminario-taller es la metodología usada por la mayoría de las instituciones educativas en la ejecución de eventos de capacitación; sin embargo, aquellas que tienen facilidades de campo (CURLA, ENA, ESNACIFOR, EAP y U-JCV) incluyen actividades prácticas y días de campo, lo cual favorece la adquisición de habilidades y destrezas prácticas y de cambios conductuales en los beneficiarios.

Algo relevante de mencionar es que los recursos humanos disponibles para hacer capacitación en las instituciones educativas, son de alta calificación profesional; sin embargo, por diversas razones (falta de incentivos, estímulos, recargo de funciones), muchos de ellos no se involucran en estas actividades. En algunos casos, cuando la temática de eventos específicos lo demanda, las instituciones contratan u obtienen la colaboración de personal adicional, el cual complementa el gran potencial humano de dichas instituciones.

Todas las instituciones educativas hacen esfuerzos por mantener actualizado profesionalmente al personal docente, y aunque algunos manifiesten que tienen un plan de actualización profesional de su personal, es evidente que lo que realmente hacen es aprovechar las oportunidades de capacitación que tanto a nivel nacional como en el extranjero les ofrecen organismos nacionales y/o internacionales. Cabe agregar que la actualización del personal se da más que todo en el aspecto tecnológico y muy modestamente en didáctica, pedagogía y técnicas instruccionales para participar en eventos de capacitación (Cuadro 4).

**INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR
CUADRO No.3 SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION**

No.	INSTITUCION	DESARROLLO		CRITERIOS PARA PROGRAMAR ACTIVIDADES DE CAPACITACION						METODOLOGIA USADA				
		PROGRAMAS	ACTIVIDADES EVENTUALES	DIAGNOSTICOS	SOLICITUD DE BENEFICIARIOS	PROYECTOS	INTERES INSTITUCIONAL	SEMINARIOS	TALLERES	CHARLAS	DIAS DE CAMPO	TALLERES	CHARLAS	DIAS DE CAMPO
1	CURLA	X	X		X		X		X		X		X	
2	ENA	X	X		X	X		X		X		X		X
3	ESNACIFOR	X	X		X	X		X		X		X		X
4	EAP	X	X		X	X		X		X		X		X
5	U-JCV		X		X	X				X		X		X
6	UNITEC		X		X	X				X		X		X
7	U-SPS		X									X		
8	UNIVERSIDAD CATOLICA	X		X								X		
	PROMEDIOS	62%	86%	62%	75%	39%	50%	75%	86%	62%	62%	62%		

**INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR
CUADRO No.3 SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION**

No.	INSTITUCION	DESARROLLO		CRITERIOS PARA PROGRAMAR ACTIVIDADES DE CAPACITACION				METODOLOGIA USADA			
		PROGRAMAS	ACTIVIDADES EVENTUALES	DIAGNOSTICOS	SOLICITUD DE BENEFICIARIOS	PROYECTOS	INTERES INSTITUCIONAL	SEMINARIOS	TALLERES	CHARLAS	DIAS DE CAMPO
1	CURLA	X	X		X		X	X		X	X
2	ENA	X	X		X	X	X	X	X	X	X
3	ESNACIFOR	X	X		X	X	X	X	X	X	X
4	EAP	X	X		X	X	X	X	X	X	X
5	U-JCV		X		X			X	X	X	X
6	UNITEC		X		X			X	X	X	X
7	U-SFS		X						X		
8	UNIVERSIDAD CATOLICA	X									
	PROMEDIOS	62%	86%	62%	75%	39%	50%	75%	86%	62%	62%

INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR
CUADRO No. 4 RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES Y DIFICULTADES PARA HACER CAPACITACION

No.	INSTITUCION	RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES			POSEE PLAN DE ACTUALIZACION DEL PERSONAL (AREA TEMATICA)				DIFICULTAD PARA HACER CAPACITACION		
		PROPIOS		CONTRATA	SI	NO	TECNOLOGIC	PEDAGOGICA	FALTA DE REC. ECON.	RECARGO FUNC. DEL PERSONAL	FALTA DE LOGISTICA
		PROPIOS	CONTRATA								
1	CURLA	X				X			X		X
2	ENA	X	X			X	X			X	X
3	ESNACIFOR	X	X			X	X	X	X		
4	EAP	X	X	X		X	X	X	X		
5	U-JCV*	X	X			X					
6	UNITEC**	X	X	X		X	X				
7	U-SPS	X		X			X		X		
8	UNIVERSIDAD CATOLICA	X		X		X			X		X
	PROMEDIOS	100%	62%	50%	50%	88%	62%	62%	12%	62%	38%

* No tiene mayores dificultades

** Es poco lo que hacen en el campo agricola

Las causas que más limitan el quehacer de la mayoría de las instituciones educativas en materia de capacitación son su escasa disponibilidad de recursos económicos y la de sus posibles usuarios, el recargo de funciones y falta de incentivos al personal, y en algunos casos la carencia de algunas facilidades logísticas; lo anterior no demerita la labor que actualmente hacen y el potencial que poseen.

CONCLUSIONES:

- La mayoría de las instituciones educativas disponen de un programa anual de capacitación, sin embargo, los programas de la EAP, ENA y ESNACIFOR son los más elaborados.
- La mayoría de las instituciones educativas realizan eventos de capacitación ocasionales o eventuales, y en algunos casos estos eventos pueden ser más numerosos que los programados.
- La mayoría de las instituciones educativas realizan eventos de capacitación atendiendo fundamentalmente las solicitudes de los beneficiarios y su interés institucional, lo cual indica que los diagnósticos no son realizados con la debida objetividad.
- El Seminario - Taller es la modalidad más común en eventos de capacitación, y los Días de Campo en los que tienen facilidades de campo.
- La mayoría de las instituciones disponen de excelentes recursos humanos para la capacitación, y en casos específicos obtienen los servicios de instructores eventuales.
- Las instituciones educativas procuran la actualización profesional de su personal, haciendo énfasis en aspectos tecnológicos.
- Limitan las actividades de capacitación la insuficiencia de recursos económicos y la falta de logística en algunas instituciones.

3.- OFERTA DE AREAS TEMATICAS Y SU RELACION CON NECESIDADES DE CAPACITACION

Con la información recopilada en el presente estudio, es posible establecer una comparación general entre la oferta actual y la potencial de capacitación de las instituciones educativas, y las necesidades detectadas en el estudio de "Demanda y

Oferta de Capacitación Agropecuaria en Honduras", realizado por el IICA en el año de 1993.

Como puede observarse en el Cuadro 5, la oferta actual de capacitación de las instituciones educativas coincide en gran medida con las necesidades detectadas. En las áreas temáticas de Producción Vegetal y Producción Animal es notoria la oferta del CURLA, ENA y la EAP, así como los temas que incluye la U-JCV en los módulos de formación de paratécnicos. Es necesario indicar que algunos temas generales descritos en la oferta actual, se desglosan en temas más específicos que se aproximan sustancialmente a las necesidades del sector.

Algunas de las instituciones educativas han logrado a través de la experiencia establecer un grado de especialización en áreas temáticas específicas; el CURLA se ha fortalecido en el área de Cultivo de Tejidos y de Frutales no tradicionales, esto último por el establecimiento de un amplio banco de germoplasma, con la colaboración del Proyecto de Desarrollo del Bosque Latifoliado, que opera en en la región del Litoral Atlántico. Por su parte la ENA se ha fortalecido en las áreas de Agroacuicultura, Porcinocultura, Informática y Tracción Animal con el apoyo técnico y financiero de organismos internacionales, aunque manejan con mucha propiedad las áreas de Apicultura, Propagación de Plantas, Horticultura y Granos Básicos.

En el caso de la EAP se realiza una amplia actividad de capacitación en el área de Manejo Integrado de Plagas, Zootecnia, Desarrollo Rural y Producción de Semillas, mientras que la U-JCV ha adquirido experiencia en Formulación y Evaluación de Proyectos y Gestión Empresarial.

En cuanto a la temática forestal la mayor oferta actual la tiene la ESNACIFOR, tanto a través de la misma Escuela como a través de los proyectos que funcionan adscritos a esta institución con el apoyo técnico y financiero de la COHDEFOR y de organismos internacionales. En esta área temática tienen una oferta muy limitada el CURLA y la EAP.

Otras instituciones educativas como la UNITEC, U-SPS y la Universidad Católica orientan su oferta actual al área de Gestión; en este sentido la UNITEC ha adquirido experiencia en Mercadotecnia, Finanzas, Contabilidad, Ciencias de la Comunicación e Informática, y ampliará su oferta en Agronegocios y Control de Calidad en Tecnología de Alimentos; la U-SPS tiene potencial en materia de Administración Agropecuaria y la Universidad Católica que ofrece las áreas temáticas de Calidad Total y Gestión Empresarial, destacándose su oferta de Calidad Total. En el área de Gestión tiene una interesante oferta también la EAP; sin embargo es muy modesta la oferta del CURLA y de la ESNACIFOR, ésta última orientando la Gestión Empresarial hacia el campo forestal.

En el Cuadro 5, también se detallan las áreas temáticas que las instituciones educativas consideran que pueden ofrecer con los recursos que actualmente poseen.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR
 CUADRO No. 5 OFERTA DE AREAS TEMATICAS Y SU RELACION CON NECESIDADES DE CAPACITACION.

No.	INSTITUCIONES CURULA	PARA EL FUTURO LA CAPACITACION		TEMAS QUE ACTUALMENTE OFRECEN	TEMAS QUE PUEDEN OFRECER CON LOS RECURSOS ACTUALES	TEMAS QUE PUEDEN OFRECER CON RECURSOS ADICIONALES	ESPECIALIDAD EN CAPACITACION		
		INCREMENT	DISMINUYE				SI	NO	CUAL
1	CURLA	X		Frutales tradicionales y no tradicionales; mecan. agricola; tencion animal; organiz. de cooperativas; manejo de cuencas; cultivo de tejidos	Horticultura; Bovinos de leche; Avicultura; Porcinos; Manejo Forestal; Gestion Empresarial; Analisis de Suelos; y Desarrollo Rural Integrado.	Cultivos Industriales (Palma africana, yuca), Flores y Plantas ornamentales; Caprinos; Plantas medicinales; quimicos		Cultivo de Tejidos; Frutales no tradicionales	
2	ENA	X		Granos basicos, Hortalizas, Frutales; MIP; Bovinos; Conservacion de suelos; Alim. animal; Transiorm. de leche; Avicultura; Post-cosecha; tencion animal; Propagacion de Plantas	Cultivos Industriales (caña de azucar y yuca); Flores y Plantas ornamentales; Informaticas; agriculturn organica; Desarrollo Rural; Transformacion de vegetales; mecanizacion agricola.	Riego; medio ambiente, Manejo Forestal, Genero", Administracion de la investigacion", organizacion, comercializacion, calidad total.	X	Apicultura, Prop. de Plantas, Agroscultura, Porcino, Granos basicos, tencion animal.	
3	ESNACIFOR	X		Manejo Forestal, Ind. Forestal, medio ambiente, Desarrollo Comunitario", Gestion Empresarial	Procesamiento de la madera.	No se obtuvo informacion	X	Temas Forestales en general.	
4	EAP	X		Mejoramiento Genetico", Riego, Maquinaria agricola, Produccion de semillas, Post-Cosecha, pibicultura, acuicultura, Desarrollo Rural, Economia Agricola, Agronegocios, Organizacion y Administracion, Horticultura, MIP, Cuencas Hidrograficas, Bovinos, Avicultura, Porcinos, Caprinos, Lacteos.	Informaticas, Biotecnologia, energia alternativa".	Con los recursos disponibles actualmente, pueden atender las areas tematicas de interes en el campo agricola.	X	MIP, Desarrollo Rural, Produccion de semillas (con los de mayor actividad).	
5	U-JCV	X		Modulo de Formacion de Recursos Humanos para el sector agropecuario, Incluye: Administracion y Relaciones Humanas, Nutricion, Reproduccion, y Sanidad Animal, Pesce, Avicultura, Bovinos, Porcinos, equinos, Piscicultura, Caprinos, Formulación y Evaluación de proyectos, Gestion Empresarial.	Granos Basicos, Fruticultura, Suelos Hidrologia	Cuencas hidrograficas", aserío e Industria Forestal	X	Formulación y evaluación de Proyectos, Gestion Empresarial	
6	UNITEC	X		Mercaderías, Finanzas, Contabilidad, Recursos Humanos", Informatica", Ciencias de la comunicacion, Ambiente, Desarrollo Comunitario", Gestion Municipal, Decentralizacion municipal".	Economia agricola, agronegocios, adimon. agricola, comercializacion, gestion empresarial preparacion y evaluacion de proyectos.	Tecnologia de alimentos, control de calidad.	X	Enfasis en Mercaderia, Finanzas, Contabilidad, Ciencias de la Comunicacion, Informatica.	
7	U-SP8	X		Administracion Agricola	Granos Basicos, Horticultura, Cultivos Industriales, Bovinos, Avicultura, Porcinos Ovinos, Caprinos, Gestion Empresarial, Acuicultura y pesca, manejo y aprovechamiento forestal, planificación y programacion.	Avicultura, Desarrollo Rural, Agricultura, Comercializacion, Formacion de Paternicos en agricultura y ganaderia.	X	Administracion Agricola	
8	UNIVERSIDAD CATOLICA PROMEDIO	X	100%	Calidad total; Gestion Empresarial	Desarrollo Rural para Lideres Comunales		X	Calidad Total	
							78%	25%	

• Tematicas no prioritarias en las necesidades del sector.

Es de esencial importancia conocer que la oferta en las áreas de Producción Vegetal, Producción Animal, puede ampliarse significativamente en el caso del CURLA, ENA, U-JCV y U-SPS, y en el área forestal pueden también ampliar la oferta el CURLA, ESNACIFOR y la U-SPS.

En cuanto al área de Gestión se distingue el potencial que tiene la UNITEC, así como el aporte que puede hacer la U-SPS y el CURLA, en vista de que tienen planes de Estudios de Educación Formal que centran su atención en esta temática.

Interesante es apreciar que algunas instituciones poseen actualmente condiciones para ampliar la oferta en áreas temáticas que no han sido muy tradicionales; la ENA puede ofrecer el área de Cultivos Industriales haciendo énfasis en el cultivo de yuca; Flores y Plantas Ornamentales y Agricultura Orgánica, mientras que la U-SPS, manifestó que puede hacerlo en Acuicultura y Piscicultura (es necesario aclarar que la oferta de capacitación de las instituciones educativas en Acuicultura y Piscicultura, no está orientada a la industria marítima si no al cultivo de especies acuícolas en "agua dulce").

No menos interesante es que las instituciones educativas actualmente pueden ofrecer áreas temáticas que no han sido consideradas tan prioritarias en las necesidades del sector, así el CURLA puede ofrecer las áreas de Cultivo de Tejidos y Análisis de suelos; la ENA, Informática; la EAP, Informática, Biotecnología y Energía Alternativa, mientras que la U-JCV el área de Hidrología.

Finalmente, es importante señalar que todas las instituciones educativas tienen planes de incrementar la oferta de capacitación agrícola en el corto, mediano y largo plazo, en todas aquellas áreas temáticas que actualmente ofrecen o que tienen posibilidades de ofrecer; sin embargo, cada una de ellas indicó las áreas temáticas que no pueden atender a menos que dispongan de recursos adicionales (recursos humanos capacitados, recursos económicos, infraestructura, equipo, laboratorios, etc.), a excepción de la EAP que considera que con los recursos que actualmente posee puede ofrecer todas las áreas temáticas de interés en el campo agrícola.

CONCLUSIONES:

- Existe una amplia coincidencia en la oferta actual de capacitación de las instituciones educativas y las necesidades del sector.
- En áreas temáticas de Producción Vegetal y Producción Animal, es notoria la oferta de la EAP, ENA, CURLA y U-JCV.
- En áreas temáticas de Gestión se distingue la oferta actual de UNITEC, EAP, y en menor intensidad CURLA, U-SPS, y Universidad Católica.

- En la temática Forestal la mayor oferta actual la tiene la ESNACIFOR, tanto en aspectos tecnológicos como de gestión Forestal, y muy modestamente el CURLA y la EAP.
- Las instituciones educativas con los recursos que tienen disponibles actualmente, pueden ampliar la oferta de capacitación en diferentes áreas temáticas de interés nacional (Cuadro 5).
- Algunas instituciones educativas han logrado adquirir especialización o mayor experiencia en diferentes áreas temáticas, así:

-CURLA:	Cultivo de Tejidos, Frutales no tradicionales
-ENA:	Apicultura, Agroacuicultura; Porcinos; Tracción Animal; Propagación de Plantas y Granos Básicos.
-ESNACIFOR:	Temas forestales en general.
-EAP:	Manejo Integrado de Plagas; Desarrollo Rural; Producción de Semillas.
-U-JCV:	Fomulación y Evaluación de Proyectos.
-UNITEC:	Mercadotecnia; Finanzas; Contabilidad; Ciencias de la Comunicación; Informática.
-U-SPS:	Administración Agrícola.
-Universidad Católica:	Calidad Total.

- Las instituciones educativas actualmente pueden ofrecer áreas temáticas que no son prioritarias en las necesidades del sector, así:
- | | |
|---------|--|
| -CURLA: | Cultivo de Tejidos; Análisis de Suelos |
| -ENA: | Informática |
| -EAP: | Informática, Biotecnología; Energía Alternativa. |
| -U-JCV: | Hidrología. |
- Todas las instituciones educativas tienen planes de incrementar la oferta de Capacitación, aunque para cubrir otras áreas temáticas requieren de recursos adicionales (Cuadro 5).

4.- **BENEFICIARIOS Y COBERTURA GEOGRAFICA**

Los principales beneficiarios de las actividades de capacitación de la mayoría de las instituciones educativas son los pequeños y medianos productores, así como personal técnico de instituciones públicas y privadas.

Considerando que los técnicos que reciben la capacitación realizan labores de generación y/o transferencia de tecnología en beneficio de los productores, es recomendable que las instituciones educativas concentren sus esfuerzos en la capacitación de personal técnico, con el propósito de lograr un mayor efecto multiplicador del conocimiento de los docentes. No obstante lo anterior, es meritorio reconocer la labor de capacitación de las instituciones educativas dirigida a pequeños y medianos productores, ya que es de suponer que están contribuyendo significativamente con la adopción de innovaciones y cambios conductuales en los beneficiarios.

Es interesante apreciar en el Cuadro 6 que solo tres instituciones (EAP, U-JCV y UNITEC) manifestaron que capacitan a gerentes y administradores, lo cual coincide con el hecho de que son estas tres instituciones las que mejor oferta tienen en materia de Gestión Empresarial.

Otro aspecto importante de mencionar es que entre los beneficiarios de la capacitación que se ofrece en el CURLA, ENA y EAP, se incluyen a maestros de Educación Primaria de Escuelas Rurales, ubicados en sus respectivas zonas de influencia, por el efecto multiplicador que se logra en beneficio de los escolares rurales, específicamente en temas relacionados con la diversificación agrícola, manejo de recursos naturales y medio ambiente.

En cuanto a la cobertura geográfica de la capacitación, todas las instituciones indicaron que tienen cobertura nacional, pero que hacen énfasis en sus respectivas zonas de influencia. En vista de que cinco de las ocho instituciones educativas tienen su sede en la región central del país, se puede deducir que los usuarios de la capacitación en ésta región tienen más opciones que los usuarios de otras regiones. En el Cuadro 6 se indican las zonas de influencia de las diferentes instituciones educativas.

CONCLUSIONES:

- Los principales beneficiarios de la capacitación de instituciones educativas son los pequeños y medianos productores y personal técnico.
- Las instituciones educativas deben concentrar sus esfuerzos en la capacitación de personal técnico con el propósito de obtener el mayor efecto multiplicador del conocimiento de sus recursos humanos.
- Las instituciones educativas deben fortalecer los programas de capacitación de maestros de educación primaria en escuelas rurales para trasladar el beneficio hasta escolares rurales.

**INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR
CUADRO No. 6 BENEFICIARIOS Y COBERTURA GEOGRAFICA**

No.	INSTITUCION	BENEFICIARIOS						COBERTURA GEOGRAFICA		
		PEQUEÑO PRODUCT.	MEDIANO PRODUCT.	GRAN PRODUCT.	GERENTE ADMINISTR.	PERSONAL TECNICO	OTROS	NACIONA	REGION	DEPARTAMENTO
1	CURLA	X	X			X	X*	X	LITORAL ATLANTICO	COLON, ATLANTIDA, YORO, CORTES
2	ENA	X	X	X		X	X**	X	CENTRAL, ORIENTAL, SUR	OLANCHO, FCO. MORAZAN, EL PARAISO, CHOLUTECA
3	ESNACIFOR	X				X	X***	X	CENTRAL	COMAYAGUA, FCO. MORAZAN
4	EAP	X	X	X	X	X	X****	X	CENTRAL, ORIENTAL, SUR	FCO. MORAZAN, COMAYAGUA, EL PARAISO, CHOLUTECA
5	U-JCV	X	X		X	X		X	CENTRAL, NORTE Y SUR	FCO. MORAZAN, COMAYAGUA, CORTES, CHOLUTECA
6	UNITEC	X			X			X	CENTRAL, SUR, NORTE	FCO. MORAZAN, COMAYAGUA, CHOLUTECA, CORTES
7	U-SPS							X	OCCIDENTAL, NORTE	COPAN, SANTA BARBARA, CORTES
8	UNIVERSIDAD CATORICA					X		X	CENTRAL	FRANCISCO MORAZAN
	PROMEDIO	75%	50%	25%	36%	75%	50%	100%		

- * Estudiantes, Maestros de Educ. Primaria.
- ** Escolares, Amas de Casa, Maestros
- *** Productores Organizados
- **** Maestros de Educ. Primaria

- Los servicios de capacitación de las instituciones educativas tienen cobertura nacional, pero hacen énfasis en sus correspondientes zonas de influencia.
- En la región central del país tienen su sede cinco instituciones educativas, por lo tanto los usuarios de la capacitación de esta región, tienen más opciones que los de otras regiones.

5.- LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS A TRAVES DE LA CAPACITACION

Las actividades de seguimiento y evaluación de los servicios de capacitación que se ofrecen, son de esencial importancia para evaluar la eficacia y la eficiencia de los mismos en producir cambios conductuales, adopción de innovaciones y adquisición de habilidades y destrezas prácticas en los usuarios.

Lamentablemente en el caso de las instituciones educativas, éstas no tienen un plan de seguimiento que les permita evaluar con objetividad el impacto de sus servicios de capacitación en los aspectos antes indicados.

Aún cuando el CURLA, EAP y U-JCV manifestaran tener un plan de seguimiento y evaluación de dichos servicios, (Cuadro 7), no disponen de una metodología definida que les permita documentar y evaluar objetivamente sus servicios de capacitación.

En tal sentido todas las instituciones educativas tienen solo apreciaciones subjetivas de los beneficios de la capacitación, las cuales en gran medida se basan en visitas de campo a los beneficiarios o en comunicaciones eventuales que tienen con ellos. Lo anterior no significa que no se hayan logrado resultados alentadores, el problema está en que dichos resultados no se han evaluado con objetividad.

Por lo anterior, y tomando en consideración la amplia labor de capacitación que realizan y sus planes de expansión de estos servicios, es imperativo que aquellas instituciones que aún no lo han hecho, procedan a implementar la instancia administrativa responsable de coordinar las actividades de capacitación y que todas estructuren debidamente sus programas de capacitación incluyendo la fase de seguimiento y evaluación para optimizar la eficiencia de dichos servicios.

Tal como se indica en el Cuadro 7, la mayoría de las instituciones educativas opinan que a través de sus servicios de capacitación, se han obtenido cambios conductuales en los usuarios, que han provocado la adopción de innovaciones, aumento a la producción y productividad y algunos creen que también generación de empleo. Aún cuando existen algunos casos que evidencian lo anterior, no se han hecho evaluaciones sistemáticas y objetivas que permitan documentar tales resultados.

Todas las instituciones consideran que uno de los beneficios que obtienen por los servicios de capacitación, es que les permiten cumplir metas institucionales y una función

INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR
CUADRO No. 7 LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS A TRAVES DE LA CAPACITACION

No.	INSTITUCION	REALIZAN ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO		METODOLOGIA		LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS POR LOS BENEFICIARIOS			LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS PARA LA INSTITUCION				
		SI	NO	DESEMPLEO	METODOLOGIA	AUMENTO DE PRODUCCION	CAMBIOS DE CONDUCTA	ADOPCION DE TECNOLOGIA	OTROS	INGRESOS ECONOMICOS	RETRO-ALIMENTACION	PROTECCION SOCIAL	CUMPLIR METAS
1	CURLA	X			No hay metodología definida (solo maestros de educación primaria)				Difusión de Conocimientos		X	X	X
2	ENA		X						No dispone de información	X	X	X	X
3	ESNACFOR		X			X	X	X	Generación de Empleo	X	X	X	
4	EAP	X			Visitas de campo al área de influencia	X	X	X		X	X	X	X
5	U-JCV	X			Mantienen relaciones y comunicación con algunos beneficiarios	X	X	X		X	X	X	X
6	UNITEC		X		Hay evidencia de logros					X	X	X	X
7	U-SPS		X		Hay evidencia de logros	X	X	X	Generación de Empleo	X	X	X	X
8	UNIVERSIDAD CATOLICA		X			X	X	X				X	
PROMEDIO		37%	63%			50%	76%	65%		76%	66%	37%	76%

social que les corresponde atender como centros de educación. Además, consideran que el contacto directo de los docentes con los usuarios, les permite obtener una retroalimentación que tiene efectos significativos en el mejoramiento de las actividades académicas de los mismos.

A excepción del CURLA y la Universidad Católica, las instituciones educativas indican que los servicios de capacitación les permiten generar ingresos económicos, y aunque en algunos casos estos ingresos no sean un aporte al presupuesto operativo de la institución, por lo menos sirven para cubrir el total o parte de los costos financieros que tienen los eventos de capacitación.

CONCLUSIONES:

- Ninguna institución educativa posee una metodología definida para evaluar en los usuarios, el impacto que tienen sus servicios de capacitación.
- No obstante lo anterior, consideran que se han logrado cambios conductuales, adopción de innovaciones, aumento a la producción y productividad y generación de empleo.
- Los servicios de capacitación les permiten cumplir metas institucionales y una función social, además, retroalimentación para los docentes e ingresos económicos que en muchos casos sirven para cubrir los costos de los eventos de capacitación.

6.- RECURSOS ECONOMICOS Y COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

En el presente estudio no fue posible obtener datos precisos de la cantidad de recursos económicos que cada institución educativa invierte anualmente en actividades de capacitación. Esto se debe a que la mayoría de las instituciones no disponen de una instancia administrativa funcional que maneje todos los aspectos relacionados con la capacitación, por lo tanto carecen de una estructura presupuestaria que permite conocer con precisión lo que se invierte específicamente en estas actividades. Además la administración centralizada de las instituciones generalmente dificulta esta información a las oficinas que coordinan estas actividades.

Un aspecto importante de señalar es que la mayoría de las instituciones, a excepción de la EAP y la Universidad Católica, utilizan recursos económicos propios para hacer capacitación; además de los recursos que obtienen de otras fuentes a nivel nacional e internacional (Cuadro 8).- Por su parte el CURLA y la U-SPS, han utilizado

INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR
CUADRO No. 8 RECURSOS INVERTIDOS EN CAPACITACION Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES

No.	INSTITUCION	FUENTES FINANCIERAS		COORDINACION INTERINSTITUCIONAL		
		PROPIOS	OTRAS FUENTES	SI	NO	CON QUIEN?
1	CURLA	X		X		FHA; COHDEFOR-PDBL; SRRINN; INFOP; OTROS
2	ENA	X	EN MENOR CANTIDAD DE OTRAS FUENTES	X		SRRINN; INFOP; COMUNICA; FOMENTA; CURLA; COSUDE IDH; PDAVG-i; OTROS
3	ESNACIFOR	X	INSTITUCIONES NACIONALES E INTERNACIONALES	X		COHDEFOR; AMADHO
4	EAP		TODOS LOS FONDOS PROVIENEN DE OTRAS FUENTES	X		SRRINN; ESNACIFOR; ONG's; ORGANISMOS INTERNACIONALES
5	U-JCV	X	SRRINN			
6	UNITEC	X	ORGANISMOS NACIONALES	X		CENTROS EDUCATIVOS, OTROS
7	U-SPS	X			X	
8	UNIVERSIDAD CATOLICA		FUNDACION KELLOG'S; OTROS	X		INSTITUCIONES NACIONALES E INTERNACIONALES
	PROMEDIO	75%		88%	12%	

específicamente fondos propios, aunque están realizando gestiones para obtener otras fuentes financieras.

Se considera conveniente y necesario que todas las instituciones que ofrecen servicios de capacitación reciban la remuneración correspondiente de parte de los mismos usuarios o de fuentes diversas, a fin de que los oferentes y demandantes obtengan el máximo aprovechamiento de los eventos en los que participan.

Tal como se indica en el Cuadro 8, a excepción de la U-SPS, todas las instituciones educativas coordinan esfuerzos en materia de capacitación con organismos nacionales e internacionales. Sin embargo, esa coordinación se da más que todo en aspectos puntuales de facilitar instructores, algunos recursos económicos, infraestructura, logística u otros, para el desarrollo de eventos específicos de capacitación; pero no trasciende hasta la definición de estrategias, políticas, objetivos, estructuración de programas de capacitación, etc., en forma coordinada.

La mayoría de las instituciones educativas de nivel superior forman parte de la Comisión Nacional de REDCA*, la cual es una opción en la que se dan condiciones para una cooperación horizontal entre sus integrantes en diferentes campos, incluyendo el de la capacitación; sin embargo, se cuestiona la operatividad de esta red, ya que después de algunos años, todavía no se implementan acciones trascendentes de cooperación y coordinación interinstitucional. Es probable que en el futuro cercano, y después de una reactivación efectiva de REDCA, puede constituirse en una instancia que en forma organizada apoye significativamente al Sistema.

Finalmente, las instituciones educativas, no integran ninguna organización que les permita coordinar esfuerzos en materia de capacitación agrícola; aunque es conocido que la EAP integra un "Consortio" con otras ONG's para coordinar este tipo de actividades, su operatividad no es hasta el momento muy visible.

CONCLUSIONES:

- Aun cuando no se precisan las cantidades anuales, la mayoría de las instituciones educativas, excepto la EAP y Universidad Católica, invierten recursos económicos propios en actividades de capacitación.
- La mayoría de las instituciones reciben apoyo financiero de organismos nacionales e internacionales para eventos de capacitación, a excepción del CURLA y la U-SPS.

- La mayoría de las instituciones coordinan con organismos nacionales e internacionales aspectos específicos de algunos eventos de capacitación, aunque esto no trasciende hasta una coordinación más formal.
- Las instituciones no integran ningún organismo para la coordinación de actividades de capacitación, excepto las que participan en la Comisión Nacional de Capacitación.

7.- PARTICIPACION EN EL SNCAH

Es evidente que todas las instituciones educativas están interesadas en participar activamente en la integración del Sistema Nacional de Capacitación Agrícola (SNCAH), porque consideran que pueden ofrecer su aporte en los diferentes niveles o componentes del Sistema, para impulsar un ambicioso programa de capacitación agrícola que conduzca a la potencialización de los recursos humanos del sector agrícola, como un factor clave para lograr su desarrollo integral.

Analizando la importancia que tiene el accionar actual y potencial de las instituciones educativas en capacitación agrícola, es elemental deducir que todas ellas deben integrar el nivel o componente de FORMACION DE CAPACITADORES del SNCAH, con el propósito fundamental de lograr un efecto multiplicador del conocimiento tecnológico, de gestión, pedagógico y didáctico contenido en sus recursos humanos.

Lo anterior sin menoscabo de las actividades de capacitación que realizan directamente con los productores.

Es importante que las instituciones educativas de nivel superior integren también el nivel ORIENTADOR del SNCAH, a través de un representante de todo el grupo, que puede ser designado anualmente, en forma rotatoria, dándole preferencia a las instituciones que de acuerdo al presente análisis tienen una mejor estructura organizativa para la capacitación, infraestructura disponible y mayor experiencia en materia de capacitación agrícola.

ESTRATO II.- INSTITUCIONES PUBLICAS DE APOYO AL AGRO

El Sector Público Agrícola del país ha estado constituido por una diversidad de instituciones a las que se les han asignado funciones específicas a fin de que su desempeño coordinado contribuya al desarrollo del sector agrícola en particular, y del país en general.

Todas las instituciones en su afán de cumplir con sus mandatos, han desarrollado una diversidad de acciones y han sido objeto de una serie de reestructuraciones que no siempre se tradujeron en beneficios reales para el sector agrícola.- En varios momentos de su vida institucional han desarrollado en mayor o menor intensidad, programas de capacitación agrícola que aún cuando en muchos casos se ejecutaron en forma descoordinada, algún beneficio le han reportado al sector.

A través del actual proceso de reestructuración del sector agrícola orientado fundamentalmente por la nueva "Ley para la Modernización y el Desarrollo del Sector Agrícola"⁷, se cambió sustancialmente el rol de algunas de estas instituciones, razón por la cual se consideró necesario incluirlas en el presente estudio, para analizar su actividad actual, sus perspectivas y las posibilidades de que formen parte integral del SNCAH.

1.- ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION

Todas las instituciones analizadas realizan actualmente capacitación agrícola, y en el caso particular de la COHDEFOR, lo hace fundamentalmente en el campo forestal.- Aún cuando la magnitud de los programas de capacitación en algunas de ellas se ha reducido considerablemente, todavía conservan funcionales las unidades administrativas responsables de coordinar las acciones de capacitación que ejecutan.

En el caso de la SRRNN que está siendo objeto de una fuerte reestructuración administrativa que ha tenido un efecto directo en la reducción de los servicios de capacitación que en el pasado reciente han ofrecido, todavía ejecutan programas de capacitación, muy modestos en el caso particular de la Dirección de Recursos Humanos, en el Centro de Entrenamiento y Desarrollo Agrícola (CEDA) que depende administrativamente de la Dirección de Recursos Hídricos y a través de diferentes proyectos específicos con componentes de capacitación.

⁷.- Ley para la Modernización y el Desarrollo del Sector Agrícola.- Decreto No. 31-92.- La Gaceta, No. 26,713, Lunes 6 de Abril de 1992.- Tegucigalpa, M. D. C., Honduras.

INSTITUCIONES PUBLICAS DE APOYO AL AGRO

CUADRO 1. ORGANIZACION DE LA CAPACITACION

<u>INSTITUCION</u>	<u>CAPACITACION QUE REALIZA</u>		<u>POSEE ESTRUCTURA INTERNA</u>		<u>QUE HACER INSTITUCIONAL</u>	
	<u>AGRICOLA</u>	<u>FORESTAL</u>	<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>AGRICOLA (%)</u>	<u>CAPACITACION (%)</u>
1.- SRN	X		X		100	45
2.- INA	X		X		100	50
3.- INFOP	X		X		25	100
4.- BANADESA	X		X		100	15
5.- COHDEFOR		X	X		100	75
6.- IHCAFE	X		X		100	75
TOTAL/PROMEDIO	83%	17%	100%		88%	60%

La Dirección de Ciencia y Tecnología Agropecuaria (DICTA), en proceso de organización, también desarrollará en el futuro inmediato programas de capacitación, con la modalidad de que no será esta dependencia desconcentrada de la SRRNN la responsable directa de ejecutar dichos programas, si no que lo hará a través de oferentes calificados; sin embargo, en su estructura interna se contempla la existencia de un Departamento de Capacitación dependiente de la Sub-Dirección de Transferencia de Tecnología, con funciones más que todo normativas y de control de calidad.

Algunas instituciones como BANADESA desarrollan muy poca actividad de capacitación, la cual está dirigida a la satisfacción de necesidades de su propio personal, sin ninguna proyección para otros usuarios de estos servicios. Sin embargo, instituciones como INFOP, COHDEFOR, IHCAFE y talves en menor intensidad el INA, están ejecutando amplios programas de capacitación, con temáticas generales y/o específicas de acuerdo a las necesidades de sus usuarios.

En cuanto a la disponibilidad de infraestructura, BANADESA y el INA carecen de ella, cuando el INA en años recientes dispuso de varios centros de capacitación que ahora han sido traspasados a otras instituciones.- Las demás instituciones todavía administran centros de capacitación, con muy poco apoyo como en el caso de la SRRNN, a excepción del CEDA que en gran medida se autofinancia y que opera con el apoyo técnico y financiero de la Misión Técnica del Japón en Honduras.

CONCLUSIONES

- Todas las instituciones públicas de apoyo al agro hacen capacitación agrícola, y en el caso de la COHDEFOR lo hace en el campo forestal.
- En cada una de las instituciones hay una unidad administrativa para la capacitación.
- Aún cuando en la SRRNN se han reducido los servicios de capacitación, todavía se desarrollan programas en la Dirección de Recursos Humanos, el CEDA y proyectos específicos con componentes de capacitación.
- DICTA aún no desarrolla capacitación pero lo hará en el futuro inmediato no de manera directa sino a través de oferentes calificados.
- BANADESA, realiza capacitación exclusivamente para su personal.
- INFOP, COHDEFOR e IHCAFE, actualmente ejecutan amplios programas de capacitación.

- A excepción de BANADESA y el INA, todas las instituciones disponen de centros de capacitación, en algunas de ellas con poco o ningún apoyo financiero.

2.- SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION

Tal como se indicó anteriormente, todas las instituciones ejecutan programas de capacitación, y algunas como SRRNN, INA, INFOP y BANADESA desarrollan también actividades eventuales.

En la elaboración de tales programas se toman en consideración fundamentalmente los diagnósticos de necesidades y las solicitudes específicas de los beneficiarios, y en menor intensidad las recomendaciones de estudios, el interés de la propia institución y las exigencias de proyectos (Gráfica 1).- En todas las instituciones es común el uso de diferentes metodologías de capacitación como Seminarios-Talleres, Días de Campo y Charlas Magistrales, variando según la temática que se desarrollará.

Un aspecto interesante es que en todas las instituciones se disponen de recursos humanos para hacer capacitación, aunque en algunos como la SRRNN, el INA y BANADESA ha habido reducciones de personal, en otros como el INFOP, y la COHDEFOR y el IHCAFE aún se conservan recursos humanos que hacen capacitación. La tendencia en el corto plazo es que las instituciones dejen de ser ejecutoras de la capacitación y se provean de estos servicios de otras instituciones oferentes, a excepción talvés del INFOP.

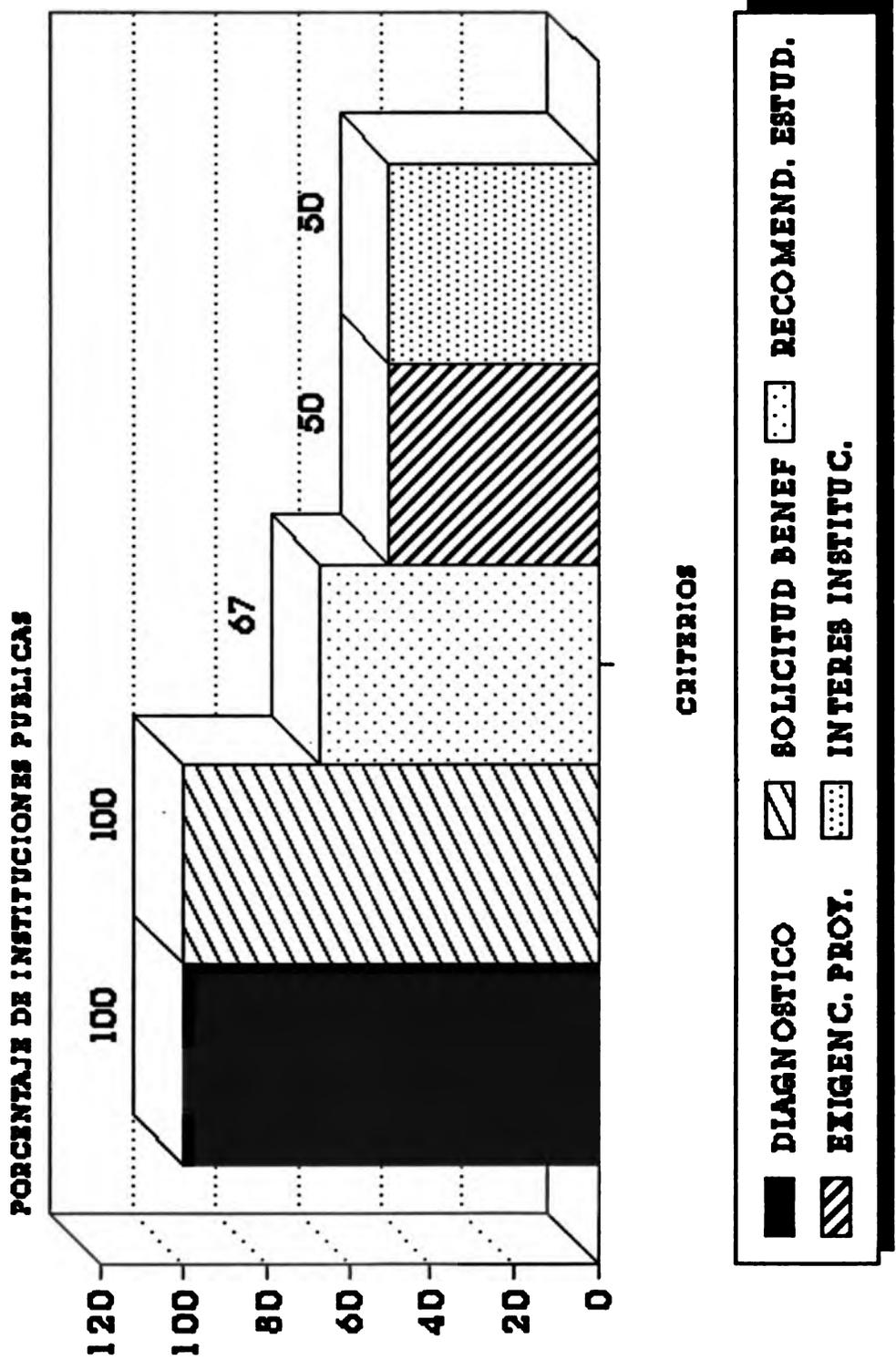
Solamente tres instituciones (INFOP, COHDEFOR e IHCAFE) se preocupan por proporcionarle a los instructores actualización en aspectos técnicos-pedagógicos, mientras que el resto de instituciones carecen de un plan de actualización de dicho personal en las áreas referidas.

La mayoría de las instituciones consideran que sus principales limitaciones para hacer capacitación son la falta de personal y de recursos económicos, y en el caso del personal la limitación no solo es cuantitativa sino también de tipo metodológico y pedagógico.

CONCLUSIONES

- Todas las instituciones ejecutan programas de capacitación, aunque hay algunos que ejecutan también actividades eventuales.
- Para la elaboración de los programas se toman en consideración más que todo los diagnósticos y las solicitudes de los beneficiarios.

PORCENTAJE DE INSTITUCIONES PUBLICAS Y CRITERIOS PARA PROGRAMAR CAPACITACION



GRAFICA I

- Aún cuando disponen de recursos humanos, la mayoría de las instituciones consideran que no son suficientes para hacer capacitación.
- Solamente el INFOP, COHDEFOR e IHCAFE tienen un plan de actualización del personal en aspecto técnico-pedagógicos.
- Las dos principales limitaciones para hacer capacitación son la falta de personal y de recursos económicos.

3.- AREAS TEMATICAS Y SU RELACION DE NECESIDADES

Aún cuando en los últimos años se ha restringido la oferta de capacitación de las instituciones públicas, todavía se hacen esfuerzos significativos en el INFOP, COHDEFOR y el IHCAFE.- En el Cuadro No. 2, se observa la oferta actual de capacitación de las instituciones públicas analizadas, en el cual se indican las grandes áreas temáticas que atienden, bajo el entendido de que cada una de ellas puede desglosarse en una diversidad de temas específicos sobre los cuales se capacita a los beneficiarios.

En el caso de la SRRNN la oferta actual resulta ser amplia; sin embargo, hay que reconocer que gran parte de esta oferta se desarrolla a través de proyectos específicos que pueden considerarse como instrumentos de desarrollo que se ejecutan con apoyo técnico y financiero de organismos internacionales, los cuales tienen componentes de capacitación en algunos casos fortalecidos con buenas asignaciones financieras, tal como se indica en el "Informe Sobre el Componente de Capacitación en Proyectos Públicos Agropecuarios de Centroamérica".⁸

Sin embargo, es preciso reconocer que dichos proyectos tienen un período de duración definido que al término de los mismos, se termina también su oferta de capacitación.- Situación similar ocurre en el CEDA que opera con apoyo técnico y financiero del Japón que eventualmente podría llegar a su culminación.- Por tal razón, la oferta actual de la SRRNN puede sufrir cambios significativos en determinados momentos, y tiene un carácter un poco más permanente la limitada oferta actual de la Dirección de Recursos Humanos, y la que en el futuro pueda ofrecer DICTA con la modalidad de ejecutarla a través de oferentes calificados independientes.

En el caso del INA, su limitada oferta actual que hace énfasis en el área de gestión, puede resultar fortalecida si se lograra implementar en el futuro un "Proyecto de

⁸.- Informe Sobre el Componente de Capacitación en Proyecto Públicos Agropecuarios de Centroamérica.- Proyecto CAM-89-001 RUTA II.- San José, Costa Rica, Junio de 1993.

INSTITUCIONES PUBLICAS DE APOYO AL AGRO

CUADRO 2. OFERTA ACTUAL DE CAPACITACION

<u>INSTITUCION</u>	<u>OFERTA ACTUAL</u>	<u>ESPECIALIDAD</u>		
		<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>AREA TEMATICA</u>
SRRNN*	Organización, granos básicos, fruticultura, horticultura, especies menores, motivación, conservación de suelos, curcubitacea, diseño, evaluación y planificación de sistemas de riego, operación y mantenimiento de sistemas de riego, uso y manejo del agua, ganadería, frutales y hortaliza de valle y de altura, cultivo de papa, gestión empresarial.	X		Uso y manejo del agua de riego.**
INA	Organización empresarial, gestión empresarial, género, incorporación de la mujer al desarrollo.	X		Gestión empresarial.
INFOP	Horticultura, granos básicos, fruticultura, caña de azúcar, cultivo de café, otros.		X	
BANADESA	Crédito, contabilidad.	X		Contabilidad.
COHDEFOR	Manejo forestal, aprovechamiento forestal, gestión empresarial, informática.	X		Temas forestales.
IHCAFE	Cultivo del café, con énfasis en beneficiado y manejo de la finca.	X		Cultivo de café.

* = Temática que se ofrece en Dirección de Recursos Humanos, CEDA y algunos proyectos específicos. Logicamente la oferta actual de la Secretaría de Recursos Naturales es mayor a través de otros proyectos.

** = Especialidad en el CEDA.

Capacitación para la Reversión Empresarial Campesina⁹, para el cual se gestiona en la actualidad el financiamiento necesario para ser ejecutado bajo la coordinación del INA, y mediante la contratación de oferentes calificados para desarrollar los eventos necesarios en las diferentes áreas temáticas.

La oferta actual de la COHDEFOR, tiene aspectos administrativos similares a los de la SRRNN, en el sentido de que la oferta de sus propios programas han sido disminuidos y el resto se ejecuta a través de proyectos específicos de duración definida que tienen apoyo técnico y financiero de organismos internacionales.

Tal como se indica en el Cuadro 2, la oferta de BANADESA se limita a las áreas temáticas de crédito y contabilidad, sin embargo, esa oferta es exclusiva para satisfacer las necesidades de su propio personal y no trasciende hasta los productores a los que está institución les da asistencia crediticia.

En el caso particular del INFOP, se estima que el 25% de su oferta global está orientada al sector agrícola e incluye una diversidad de temas que son totalmente congruentes con las necesidades del sector.- Tanto el INFOP como el IHCAFE mantienen y tienden a fortalecer sus ofertas de capacitación y en gran medida son ejecutores directos, aunque eventualmente recurren a oferentes independientes.

De acuerdo a la información recopilada, es limitado el incremento que se puede hacer en la oferta actual, con los recursos disponibles en las instituciones analizadas; en el caso de la SRRNN la oferta puede ampliarse en el campo de producción animal a través de la Dirección de Recursos Humanos; mientras que el INA lo puede hacer en las áreas de comercialización, planificación y programación y preparación y evaluación de proyectos.

Por su parte el INFOP puede ampliar su oferta en el campo forestal y el IHCAFE puede atender temas relacionados con uso de subproductos de café y aguas residuales, así como el medio ambiente y la administración de fincas cafetaleras.- Todas las áreas temáticas específicas indicadas son de utilidad en la satisfacción de las necesidades de capacitación del sector.

⁹.- Proyecto de Capacitación para la Reversión Empresarial Campesina, INA, División de Reversión Empresarial Campesina.- Programa de Reversión Empresarial Campesina.- Tegucigalpa, M.D.C., Honduras, Octubre de 1994.

CONCLUSIONES

- La oferta de capacitación se ha disminuido en algunas instituciones públicas, si embargo, aún se hacen esfuerzos significativos en el caso del INFOP, COHDEFOR, y el IHCAFE.
- La oferta actual de la SRRNN es amplia y variada, pero gran parte de ella se desarrolla por proyectos específicos con períodos de duración definidos, situación similar ocurre en COHDEFOR.
- En el futuro inmediato la SRRNN ofrecerá capacitación a través de DICTA, pero no será la ejecutora directa.
- La oferta del INA enfatiza en el área de gestión y podrá ampliarse en el futuro si obtiene el financiamiento necesario para la ejecución del "Proyecto de Capacitación para la Reconversión Empresarial Campesina."
- BANADESA solo hace capacitación para satisfacer necesidades de su propio personal.
- INFOP e IHCAFE en gran medida son ejecutores directos de la capacitación que ofrecen.
- Es limitada la ampliación de la oferta actual con los recursos disponibles en las instituciones, pero cubre áreas y temas específicos de utilidad para el sector.

4.- BENEFICIARIOS Y COBERTURA GEOGRAFICA

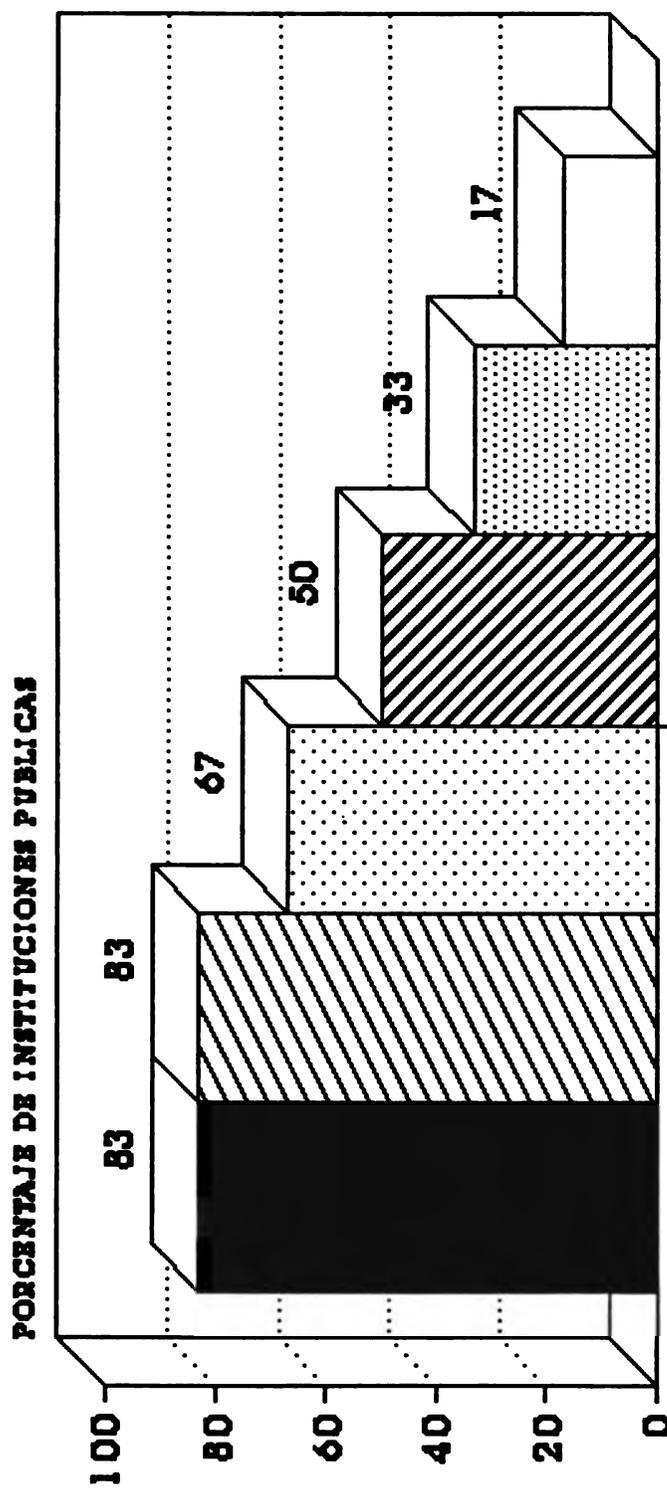
La capacitación que ofrecen la SRRNN, INFOP e IHCAFE, está orientada fundamentalmente a satisfacer necesidades de los pequeños y medianos productores, aunque también de grandes productores en menor proporción; incluyen también a personal técnico de instituciones públicas y privadas.

En el caso del INFOP también reciben capacitación los gerentes y administradores de proyectos o de empresas agrícolas. (Gráfica 2)

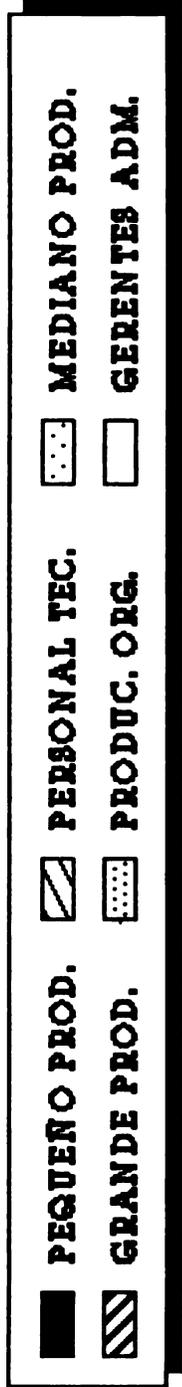
Por su parte la COHDEFOR centra su atención en los pequeños y medianos productores del sector agroforestal, haciendo énfasis en los que tienen algún grado de organización y también incluyen como beneficiarios a personal técnico de la institución y de otras, públicas y privadas.

En el caso particular del INA, la capacitación se orienta a satisfacer necesidades de organizaciones campesinas del sector reformado.

**PORCENTAJE DE INSTITUCIONES PUBLICAS QUE
ATIENDEN A LOS DIFERENTES BENEFICIARIOS**



BENEFICIARIOS



GRAFICA 2 (N = 6)

La capacitación que ofrecen las instituciones de apoyo al agro tiene cobertura nacional.

CONCLUSIONES

- La SRRNN, INFOP e IHCAFE capacitan pequeños, medianos y grandes productores (estos últimos en menor proporción), incluye también personal técnico, gerentes y administradores en el caso del INFOP.
- COHDEFOR atiende fundamentalmente pequeños y medianos productores agroforestales, enfatizando en las organizaciones; también capacita personal técnico.
- El INA orienta su capacitación a campesinos organizados del sector reformado.
- La Capacitación de estas instituciones tiene cobertura nacional.

5.- LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS A TRAVES DE LA CAPACITACION

De las instituciones analizadas solamente el INA, INFOP y BANADESA hacen seguimiento y evaluación de la capacitación que imparten. El INA y BANADESA no tienen una metodología específica; en el caso del INA lo hacen verificando a nivel de campo si los beneficiarios cumplen los compromisos de realizar experiencias prácticas en sus unidades de producción.- Por su parte el INFOP manifiesta que utiliza la metodología CIER (Capacitación Individualizada de la Empresa Rural), que consiste en efectuar visitas mensuales a las empresas para determinar si el beneficiario está aplicando las enseñanzas proporcionadas.- Es probable que esta metodología la estén implementando más en empresas diferentes a las de producción agrícola, ya que éstas tienen mayor dispersión y la institución tiene limitaciones financieras y consecuentemente de logística que les dificulta el seguimiento a nivel rural.

Las demás instituciones no hacen labores de seguimiento y evaluación, apenas se está estructurando una metodología en el caso de la COHDEFOR.

Más que todo por observaciones subjetivas en la mayoría de las instituciones, éstas consideran que la capacitación que han ofrecido ha contribuido al aumento de la producción, y a cambios conductuales en sus beneficiarios.- Es probable que el INFOP tenga un poco más documentados tales resultados principalmente en el sector industrial, por ser una institución dedicadas exclusivamente a ofrecer servicios de capacitación con metodologías más definidas.

INSTITUCIONES PUBLICAS DE APOYO AL AGRO

CUADRO 3. LOGROS RELEVANTES

<u>INSTITUCION</u>	<u>PARA LOS BENEFICIARIOS</u>						<u>PARA LA INSTITUCION</u>		
	AUMENTO PRODUCCION	AUMENTO PRODUCTIVIDAD	CAMBIOS CONDUCTA	ADOPCION TECNOLOGIA	CUMPLIR METAS	RETROALIMENTACION			
SRRNN	X	X	X	X	X	-	X		
INA		-	X	-	X		X		X
INFOP	X	X	X	X	X		X		X
BANADESA	-	-	-	-	-		-		-
COHDEFOR	-	X	X	-	-		-		-
IHCAFE	X	X	-	-	-		X		-
TOTAL	50%	67%	67%	33%	67%		67%		33%

Como el enfoque de las instituciones públicas de apoyo al agro ha sido el de ofrecer servicios que fomentan el desarrollo del sector agrícola, la mayoría de ellos afirma que la capacitación que ofrecen les ha servido para cumplir metas institucionales y para retroalimentar su quehacer institucional en este aspecto. En el caso de la SRRNN se afirma que a través del CEDA, se obtienen también ingresos económicos, los cuales sirven para cubrir parte de los costos de la capacitación y otros gastos operativos del mismo centro.

CONCLUSIONES

- El INA, INFOP y BANADESA realizan actividades de seguimiento y evaluación, siendo el INFOP el que tiene metodologías un poco más definidas para ese fin.
- Las instituciones consideran que con los servicios de capacitación han obtenido aumento a la producción y cambios conductuales en los beneficiarios.
- Para la mayoría de las instituciones los servicios de capacitación les han permitido cumplir metas y retroalimentarse.

6.- RECURSOS ECONOMICOS Y COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

No fue posible obtener un dato preciso acerca de la cantidad de recursos económicos que las instituciones invierten directa e indirectamente en servicios de capacitación agrícola por año, debido a no se tiene un desglose presupuestario que identifique con precisión la inversión anual.

Todas las instituciones invierten fondos propios en servicios de capacitación; es decir, que les son asignados a través del presupuesto que les proporciona el Gobierno de Honduras, o de otras fuentes que constituyen su patrimonio institucional.

Además, en su mayoría obtienen recursos económicos de organismos nacionales e internacionales para financiar total o parcialmente algunos programas y/o eventos específicos de capacitación.- Solamente el INFOP y BANADESA no reciben fondos de fuentes externas.

La mayoría de las instituciones coordinan esfuerzos de capacitación con otras instituciones públicas y privadas, pero ninguna forma parte de alguna organización interinstitucional especializada en ofrecer servicios de capacitación agrícola a nivel nacional.

CONCLUSIONES

- No se obtuvo un dato preciso de los recursos económicos que las instituciones invierten anualmente en capacitación agrícola.
- Todas las instituciones invierten fondos de sus propios presupuestos para hacer capacitación, y a excepción del INFOP y BANADESA también utilizan fondos provenientes de fuentes externas.
- La mayoría de las instituciones coordinan esfuerzos con otros organismos nacionales e internacionales, pero no integran organizaciones especializadas en ofrecer capacitación agrícola.

7.- PARTICIPACION EN EL SNCAH

Todas las instituciones públicas incluidas en el presente estudio han manifestado su interés en integrar el SNCAH.

La mayoría de ellas han logrado una amplia experiencia en el suministro de capacitación; sin embargo, en los últimos años han disminuido su oferta en vista de que su rol en el sector agrícola se ha redefinido, con el propósito de que estas instituciones dejen de ser ejecutoras de tales servicios y asuman esta responsabilidad principalmente las organizaciones privadas existentes que tengan capacidad para hacerlo, o aquellas que sean creadas para tal fin.

Tal como se indicó anteriormente, el INFOP, COHDEFOR e IHCAFE, aún ejecutan amplios programas de capacitación.- En el caso del INFOP, los artículos 2 y 5 de su ley¹⁰, le dan mandatos específicos como institución autónoma de potencializar los recursos humanos requeridos por los diferentes sectores de la economía nacional, lo cual le ha permitido mantener una oferta de capacitación, que de acuerdo a la misma institución, se orienta en una proporción del 25% al sector agrícola nacional.- Estos servicios orientados al sector agrícola se ven en la actualidad amenazados de ser disminuidos, ante los señalamientos de algunos sectores que financian al INFOP, en el sentido de que esta institución favorece al sector agrícola, sin que éste contribuya directamente con su financiamiento.

Tomando en consideración que el INFOP se dedica a la Formación Profesional, sus actividades en algunas áreas se han desarrollado mediante módulos secuenciados,

¹⁰.- Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Decreto No. 10 del 28 de Diciembre de 1972.- Tegucigalpa, M.D.C. , Honduras, C.A.

que conducen a la capacitación concentrada en temáticas específicas, mediante la metodología docente de APRENDER-HACIENDO.

El desarrollo de esta enseñanza modular requiere en algunos casos de períodos de tiempo prolongados, diferente a la conceptualización del término capacitación que hace referencia a eventos de corta duración.

Por su amplia experiencia en administración de programas de capacitación y en el manejo metodológico de la Formación Profesional, además de su mandato legal, esta institución debe formar parte del nivel o componente ORIENTADOR del sistema.- Asimismo, debe integrar los niveles de FORMACION DE CAPACITADORES y el de OPERADORES DE CAPACITACION, por sus posibilidades reales en aspectos técnicos como didáctico-pedagógico de las capacitación.

La COHDEFOR realiza amplios programas de capacitación porque atiende directamente a uno de los recursos naturales renovables de mayor importancia socioeconómica y ecológica del país, el bosque, cuya preservación y uso racional está determinado en gran medida por la concientización del pueblo y por la capacitación de los que lo explotan.

Además, porque hay organismos internacionales que apoyan técnicas y financieramente a programas que tiendan a la conservación del ambiente y al manejo adecuado de los recursos naturales.

Por lo anterior y por su experiencia en servicios de capacitación en el campo agroforestal, esta institución puede ser de gran utilidad en el SNCAH, por lo cual debe integrarse en los niveles de FORMACION DE CAPACITADORES y el de OPERADORES DE LA CAPACITACION.

En el caso del IHCAFE, su amplio programa de capacitación obedece a que como institución autónoma recibe también financiamiento de los productores de café lo cual le da fortalecimiento institucional; además, su accionar se centra en un cultivo que constituye uno de los rubros más importantes para la generación de divisas, y uno de los que tiene mejor distribución social de la producción a nivel nacional.- El IHCAFE, es una de las instituciones con más experiencia en materia de capacitación de productores y de personal técnico, en el cultivo de café, por lo cual debe también integrar el SNCAH a nivel de FORMACION DE CAPACITADORES y de OPERADORES DE LA CAPACITACION.

La situación de BANADESA, es diferente a las instituciones anteriores, ya que su oferta de capacitación es mínima, y poco estructurada, aunque resulta interesante porque maneja temas específicos relacionados con el área de gestión.- Su participación en el Sistema podría darse eventualmente, si es que en el futuro fortalece su oferta y el aspecto metodológico, y que sus servicios trasciendan los límites de la propia institución.

El INA es una de las instituciones nacionales con más experiencia en capacitación de productores organizados del sector reformado; además en el corto plazo podría esta mejorando su oferta en materia de reconversión empresarial campesina, tal como se explicó anteriormente.- Se considera que su participación en el sistema puede ser valiosa en los niveles de FORMACION DE CAPACITADORES y el de OPERADORES DE LA CAPACITACION.

Finalmente está el caso de la SRRNN, la cual está siendo sometida a un fuerte proceso de reestructuración administrativa, en concordancia con lo establecido en la Ley para la Modernización y el Desarrollo del Sector Agrícola.- Lo importante de este proceso de reestructuración radica en el cambio de su enfoque operativo, ya que la institución pasa de ser ejecutora de una diversidad de acciones de desarrollo agrícola, a asumir un papel más normativo, de orientación, coordinación, supervisión y seguimiento de la acción sectorial en consonancia con las políticas y estrategias de orden global definidas por el Gobierno de la República.- Prácticamente lo establecido en los artículos 7 y 9 de la referida ley, ubican a la SRRNN como "cabeza del sector".

Además de lo anterior, es innegable la trayectoria de esta institución en cuanto a servicios de capacitación agrícola, los resultados favorables y los fracasos obtenidos le proporcionan el insumo necesario para contribuir positivamente a delinear políticas, estrategias y programas de capacitación que elaborados y ejecutados en forma participativa con todos los integrantes del sistema, pueden conducir en el corto plazo a la eficiente potencialización de los actores del escenario agrícola, y consecuentemente al desarrollo y la modernización del sector.

Por todo lo anterior, la SRRNN debe integrar el SNCAH, coordinando el nivel ORIENTADOR, con el propósito de cumplir la alta misión que le asigna el marco jurídico nacional.

Con el propósito de recabar la mayor información posible de instituciones públicas vinculadas a la capacitación agrícola, se visitó también al Centro Experimental de Desarrollo Agropecuario y Conservación Ecología (CEDACE), dependiente de las Fuerzas Armadas, y ubicado en el Valle de Comayagua.- Lamentablemente no fue posible obtener información detallada del mismo por cuanto en la fecha de la visita estaba inactivo.

Este centro tiene como objetivo general capacitar en aspectos de producción agropecuaria a los soldados que cumplen su servicio militar en el ejército, con el propósito de que dicha capacitación sea de su utilidad cuando retornen a la vida civil en el sector rural del país.- Es de reciente creación, se financia básicamente con fondos provenientes de las Fuerzas Armadas, y coordina algunas de sus actividades de capacitación con instituciones públicas y privadas del sector.- Vale la pena analizar en el futuro cercano sus posibilidades de integrarse al SNCAH, ya que actualmente en forma conjunta las Fuerzas Armadas y la COHDEFOR, analizan las posibilidades de que este centro albergue lo que en el futuro cercano será la Escuela de Guardas Forestales.

ESTRATO III.- ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO

En un análisis de la oferta institucional de capacitación agrícola en Honduras, no es posible ignorar el rol que en materia de capacitación ejecutan las Organizaciones Privadas de Desarrollo (OPD's), especialmente en un contexto en que su aporte al desarrollo del sector agrícola está en franca expansión, ante la gradual pérdida de capacidad de las instituciones públicas de apoyo al agro, y ante un proceso de modernización del sector agrícola que requiere la participación de todos los productores con equidad, sostenibilidad y competitividad.

Por lo tanto, de un universo aproximado de setenta OPD's que realizan actividades vinculadas con el desarrollo del sector agrícola, y específicamente las que ofrecen capacitación en diferentes zonas del país, independientemente de su nivel operativo alcanzado, se seleccionó una muestra representativa de 31 OPD's, aplicando la metodología de muestreo sistemático y considerando el perfil institucional esbozado en dos inventarios ^{11, 12} de OPD's así como algunos documentos^{13,14,15} que describen algunas de las actividades que realizan las OPD's vinculadas al sector, incluyendo su accionar en materia de capacitación agrícola y/o forestal; se consideró también algunas referencias de participación de las mismas y experiencias concretas en materia de capacitación.

Los resultados del análisis efectuado son los que se exponen a continuación y corresponden solo a 29 de las 31 OPD's estudiadas, en vista de que dos de ellas (AVANCE y ANDAR) manifestaron que en la actualidad no están vinculadas directamente a actividades de capacitación.

-
- 11.- Directorio de Organizaciones no Gubernamentales y Organizaciones de Base en Honduras.- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.- 1992, Tegucigalpa, M. D. C., Honduras
 - 12.- Directorio de Organizaciones no Gubernamentales (ONG's).- Comisión de Enlace Gobierno - ONG's.- 1993, Tegucigalpa, M.D.C. Honduras.
 - 13.- Kalmowitz, D., et al, 1992.- Las Organizaciones Privadas de Desarrollo y la Transferencia de Tecnología en el Agro Hondureño.- FOPRIDEH - IICA.- Tegucigalpa, M.D.C., Honduras, 39 Pág.
 - 14.- Valle, J.A., 1993.- Diagnóstico del Sector Agrícola atendido por las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's).- Comisión de Enlace Gobierno, ONG's.- Tegucigalpa, M.D.C., Honduras, 29 Pág.
 - 15.- Mejía, F.S., 1993.- Las Actividades de Conservación de Suelos en las Organizaciones Privadas de Desarrollo de Honduras.- FOPRIDEH - COSUDE-P/ONG.- Tegucigalpa, M.D.C., Honduras, 188 Pág.

1.- ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION

Es meritorio reconocer que las actividades de capacitación constituyen una significativa proporción del quehacer institucional de las OPD's, relacionado con el sector agrícola, tal como se indica en el Cuadro No.1, en el que se pueden observar que 20 de las OPD's analizadas dedican el 50% o más de su actividad agrícola al desarrollo de eventos de capacitación.

Lo anterior evidencia la convicción de las OPD's, en el sentido de que la capacitación de los beneficiarios de sus programas y proyectos de desarrollo agrícola, es esencial para lograr el impacto deseado y el logro de los objetivos propuestos tendientes a contribuir con la transformación del agro nacional.

El 100% de las OPD's analizadas realizan capacitación agrícola, y el 62% de las mismas incluyen también la capacitación en el campo forestal, y en el caso particular de VECINOS MUNDIALES Y VISION MUNDIAL, la temática forestal está más orientada a la atención de temas relacionados con la conservación del ambiente y el manejo de los recursos naturales.

En cuanto a la estructura organizativa se aprecia claramente que la mayoría de las OPD's analizadas (62%), poseen una unidad administrativa que se encarga de planificar, ejecutar, supervisar, y evaluar las actividades de capacitación que realizan.- Esto se puede considerar congruente con la magnitud del quehacer institucional relacionado con labores de capacitación; sin embargo, es notorio que un 38% de las OPD's, carece de la referida unidad administrativa, lo cual sugiere que en dichas instituciones las actividades de capacitación se atienden e implementan de manera vertical.

La carencia de una estructura organizativa para la capacitación puede ser observada en OPD's de diferente desarrollo institucional, de amplia y limitada cobertura, de anterior o de reciente creación y funcionamiento, de naturaleza nacional o intemacional, y de amplios y limitados programas de capacitación; por lo tanto, no existe una relación directa entre el grado de desarrollo y consolidación institucional y la disponibilidad de una unidad administrativa apropiada y funcional para administrar la capacitación.

La mayoría de las OPD's que de acuerdo a la información proporcionada no poseen una unidad administrativa para la capacitación, desarrollan amplios programas de capacitación de manera eficiente, entre ellas están CDH, IHDER, CEDEN, INHDECOR, FUNBANCAFE, CARE, CRS y VECINOS MUNDIALES, y algunas de ellas van más allá de los que podría esperarse, tal es el caso de CARE, que aún sin tener una unidad administrativa para la capacitación, desarrolla en forma conjunta con el Proyecto LUPE y otras OPD's, un programa de extensión agrícola que se basa en gran medida en la ejecución de actividades de capacitación, y el caso de CRS que financia los servicios de capacitación que le proporcionan otras instituciones.

ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO

CUADRO 1.- ORGANIZACION DE LA CAPACITACION

<u>INSTITUCION</u>	<u>CAPACITACION QUE REALIZA</u>			<u>POSEE ESTRUCTURA INTERNA</u>		<u>QUE HACER INSTITUCIONAL</u>	
	Agrícola	Forestal	Ambos	Si	No	Agrícola (%)	Capacitación (%)
1.- CADERH	X			X		10%	60%
2.- ICADE	X			X		50%	50%
3.- CDH	X				X	30%	60%
4.- COMUNICA	X	X	X	X		50%	50%
5.- EDUCSA	X			X		25%	25%
6.- IHDER	X	X	X		X	40%	60%
7.- PAG	X	X	X		X	30%	40%
8.- FEDECOH	X	X	X	X		30%	25%
9.- CCD	X	X	X	X		30%	60%
10.- IFC	X	X	X	X		40%	40%
11.- CTN	X	X	X	X		70%	60%
12.- COREDIH	X			X		50%	50%
13.- CEDEN	X	X	X		X	40%	60%
14.- CONFORTEH	X	X	X	X		75%	80%
15.- INDECOR	X				X	40%	70%
16.- INHBIER	X			X		90%	30%

<u>INSTITUCION</u>	<u>CAPACITACION QUE REALIZA</u>			<u>POSEE ESTRUCTURA INTERNA</u>		<u>QUE HACER INSTITUCIONAL</u>	
	Agrícola	Forestal	Ambos	Si	No	Agrícola (%)	Capacitación (%)
17.- FEPROH	X			X		60%	75%
18.- FEHCIL	X	X	X	X		25%	25%
19.- FUNDABANHCAFE	X	X	X		X	90%	75%
20.- CIDICCO	X			X		100%	50%
21.- SFD	X	X	X	X		75%	60%
22.- ALDERH	X	X	X	X		60%	70%
23.- COTEDIH	X			X		70%	50%
24.- CARE	X	X	X		X		35%
25.- CRS	X				X	50%	50%
26.- GRANJA "LOMA LINDA"	X	X	X	X		100%	100%
27.- VECINOS MUNDIALES	X	X	X		X	50%	80%
28.- VISION MUNDIAL	X	X	X		X	25%	35%
29.- SAVE THE CHILDREN	X	X	X		X	40%	25%
TOTAL / PROMEDIO	100%	62%	62%	62%	38%	49%	53%

***Hacen énfasis en temas ambientales.

Por lo anterior, las instituciones con la referida carencia, deben ser consideradas para que integren el Sistema Nacional de Capacitación Agrícola, condicionándolas a que procedan a crear en su estructura administrativa la referida unidad.

Es interesante observar que en la mayoría de las OPD's sin unidad administrativa para la capacitación, son los Directores Ejecutivos, y los Jefes de Proyectos los que deciden los eventos y la temática de capacitación que se ejecutan; sin embargo, en el conjunto de OPD's estudiadas juegan un papel importante en dicha decisión, el personal técnico que labora en los diferentes proyectos, y es de suponer que se atienden las prioridades de capacitación por la relación directa que dicho personal mantiene con los beneficiarios de los proyectos (ver gráfica No.1), por lo que en todas ellas se deberían ampliar y consolidar la participación de un equipo consultivo para la toma de decisiones.

La mayoría de las OPD's (59%) no disponen de centros de capacitación ni de salones de conferencias que les faciliten las actividades de capacitación que ejecutan; éstas tienen que recurrir al alquiler de dichos locales en otras instituciones y a la utilización de metodologías de capacitación que no requieran estrictamente de este tipo de infraestructura.- Solamente el 41% de las OPD's analizadas disponen de centros y salones de conferencias para desarrollar eventos de capacitación (Cuadro No.2), y complementan la lista de OPD's que poseen este tipo de infraestructura, la cual ha sido detallada por Kaitmowitz, et, al 1992.- La lista ampliada es la que se presenta en el Cuadro No. 3.

Por la facilidad que ofrecen los centros de capacitación y porque su financiamiento es el reflejo de la importancia que tiene la capacitación para las OPD's que las poseen, estas instituciones deben ser consideradas en la integración del Sistema Nacional de Capacitación.

CONCLUSIONES

- La mayoría de las OPD's analizadas dedican el 50% o más de su actividad agrícola al desarrollo de eventos de capacitación.
- Todas las OPD's analizadas realizan capacitación agrícola, pero solo el 62% atienden el campo forestal, el cual enfatiza en algunos casos los temas relacionados con el medio ambiente y el manejo de los recursos naturales.
- Algunas OPD's que no poseen unidad administrativa para la capacitación, realizan acciones eficientes en este campo, por lo cual deben incluirse en la integración del SNCAH, de preferencia si crean en su estructura interna la unidad en referencia.
- En el desarrollo de programas nacionales de capacitación jugarán un papel importante las OPD's que poseen centros de capacitación.
- Es importante que en las OPD's se fortalezca la participación del equipo técnico en las decisiones sobre eventos y temas de capacitación que ejecutarán.

**GRAFICA 1.- DECIDEN EVENTOS Y TEMAS DE
CAPACITACION EN OPD'S**



**ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO
CUADRO 2.- RESPONSABLES DE LA CAPACITACION E INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE**

INSTITUCION	DECIDEN EVENTOS Y TEMAS DE CAPACITACION					INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE			
	Director	Jefe de Proyecto	Jefe de Programa	Equipo Técnico	Centro Capacit	Sala de conferen.	No posee		
1.- CADERH				X	X	X			
2.- ICADE				X				X	
3.- CDH	X							X	
4.- COMUNICA	X							X	
5.- EDUCSA				X	X	X			
6.- IHDER				X				X	
7.- PAG		X			X	X			
8.- FEDECOH				X	X	X			
9.- CCD	X				X	X			
10.- IFC				X	X	X			
11.- CTN				X				X	
12.- COREDIH			X					X	
13.- CEDEN				X				X	
14.- CONFORTEH				X				X	
15.- INHDECOR	X							X	
16.- INHBIER			X					X	
17.- FEPROH				X				X	
18.- FEHCIL	X				X	X			
19.- FUNDABANHCAPE	X							X	

INSTITUCION	DECIDEN EVENTOS Y TEMAS DE CAPACITACION						INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE			
	Director	Jefe de Proyecto	Jefe de Programa	Equipo Técnico	Centro Capacit	Sala de conferen.	No posee			
20.- CIDICCO	X				X	X				
21.- SFD				X			X			
22.- ALDERH	X						X			
23.- COTEDIH				X			X			
24.- CARE		X		X			X			
25.- CRS	X				X	X				
26.- GRANJA "LOMA LINDA"	X				X	X				
27.- VECINOS MUNDIALES		X	X				X			
28.- VISION MUNDIAL		X			X	X				
29.- SAVE THE CHILDREN		X			X	X				
TOTAL / PROMEDIO	34†	17†	10†	44†	41†	41†	59†			

ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO
CUADRO 3.- LISTADO DE OPD'S CON CENTROS DE CAPACITACION EN HONDURAS

NO.	OPD'S	DEPARTAMENTO
1.-	Asociación Coordinadora de Recursos para el Desarrollo*	Francisco Morazán
2.-	Alimentos para Millones	Olancho
3.-	Asociación de Desarrollo Rural de Occidente	Intibucá
4.-	Asociación San José Obrero	Choluteca
5.-	Comisión Cristiana de Desarrollo*	Ocotepeque
6.-	Federación de Desarrollo Comunitario de Honduras*	Lempira
7.-	Instituto Ecuménico Hondureño de Servicios a la Comunidad	Lempira
8.-	Instituto Hondureño de Desarrollo Rural*	Cortés
9.-	Instituto de Investigación y Formación Cooperativista*	Francisco Morazán
10.-	Organización Filantrópica Adventista	Copán
11.-	Programa de Desarrollo Agrícola Integral	Copán
12.-	Programa de Desarrollo Rural - EAP*	Francisco Morazán
13.-	Programa de Promoción y Conservación del Medio Ambiente	Choluteca
14.-	Visión Mundial*	Olancho
15.-	Hermandad de Honduras	Ocotepeque
16.-	Centro Asesor para el Desarrollo de Recursos Humanos*	Cortés
17.-	Educación Comunitaria para la Salud*	Comayagua
18.-	Proyecto de Aldea Global*	Cortés
19.-	Federación Hondureña de Cooperativas Industriales, Limitada*	Francisco Morazán
20.-	Centro Internacional de Documentación e Información de Cultivos de Cobertura*	Comayagua

*OPD'S analizadas en el presente estudio.

2.- SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION

Es interesante apreciar que aún cuando muchas OPD's no tienen una instancia administrativa para manejar los aspectos relacionados con la capacitación agrícola, el 90% de ellas elaboran y ejecutan programas anuales de capacitación en los que se incluyen una diversidad de temas en el campo agrícola y en menor escala en el campo forestal.- Solamente el 10% de las OPD's analizadas (CDH, CONFORTEH y CRS) manifestaron que no elaboran programas si no que desarrollan actividades eventuales y esporádicas de capacitación; sin embargo, es fácil percibir que aunque las OPD's tengan un programa definido de capacitación, en la práctica casi todas ejecutan actividades eventuales, como resultado de ajustes normales a los programas de capacitación, a inconsistencias de índole financiero o a condiciones de ejecución que los organismos financieros nacionales e internacionales exigen.

La modalidad utilizada por las OPD's para desarrollar servicios de capacitación es bastante similar, y a veces solo difiere en el grado de experiencia y especialización adquirida en áreas temáticas específicas.- El 79% de estas organizaciones utilizan la metodología de seminarios, pero la preferencia por los talleres alcanza el 93% y el 55% de ellas utilizan también los días de campo.- Esto es indicador palpable de que las OPD's consideran la metodología docente de APRENDER-HACIENDO, como el mecanismo más apropiado para proporcionar habilidades y destrezas prácticas a los beneficiarios, mediante procedimientos estrictamente participativos.

Una muestra representativa de la metodología utilizada, es la capacitación que se realiza en la Granja "Loma Linda", en la cual se realiza un amplio entrenamiento práctico a nivel de campo, y se complementa con reuniones de discusión y análisis del trabajo práctico y su vinculación con los fundamentos técnicos correspondientes; además, se ejecutan días de campo que consisten en visitas a fincas de agricultores, lo cual permite un activo intercambio de experiencias.- Cabe agregar que en el caso particular de la Granja "Loma Linda" no solo se enfatiza en el aspecto informativo de los beneficiarios, sino que se atiende también el aspecto formativo de los mismos y su rol en el contexto agrícola nacional.

En cuanto a los recursos humanos, en la mayoría de las OPD's se puede considerar que son insuficientes, en parte por limitaciones de tipo financiero y por el trabajo multidisciplinario que les corresponde desarrollar.- El 90% de las OPD's analizadas manifestaron que disponen de personal técnico en el campo de la Agronomía, y el 41% dispone también de personal técnico en el campo de la Economía, los cuales se vinculan directa o indirectamente con las actividades de capacitación que realizan; sin embargo, la tendencia actual va dirigida a la formación y contratación de para-técnicos o productores enlace colaboradores (PEC), que son generalmente los que más se vinculan en las actividades de capacitación de la población meta (en su mayoría, micro y pequeños productores).

Las OPD's tienden a utilizar en mayor proporción a los paratécnicos y/o PEC en parte porque los sueldos asignados en los proyectos no están de acuerdo a las exigencias salariales de los técnicos con formación media y universitaria.- Además, los paratécnicos y los PEC, son personas que forman parte de las mismas comunidades en

las que están disponibles en un horario más flexible y en donde ejercen algún liderazgo como productores, ya que en su mayoría utilizan e implementan en sus propias fincas la tecnología que se proponen difundir.

Por la relación directa que mantienen las OPD's con sus poblaciones metas, se puede considerar que conocen con precisión la problemática de las zonas y comunidades en donde operan, y por tal razón el 90% de estas instituciones, elaboran sus programas y eventos de capacitación en base a diagnósticos participativos, y como aspectos complementarios consideran las solicitudes de los proyectos, recomendaciones de estudios específicos, y solicitudes de otros organismos (Cuadro No. 4).

Algunas OPD's como CONFORTEH, CIDICCO y Granja "Loma Linda", manifestaron que ofrecen y ejecutan actividades de capacitación basándose en otros aspectos que no es el diagnóstico; sin embargo, eso no significa que sus actividades de capacitación no respondan a necesidades sentidas en los beneficiarios de esos servicios.

Aún cuando las OPD's analizadas han adquirido diversas experiencias en materia de servicios de capacitación, solamente el 48% de ellas realizan acciones de actualización técnica del personal involucrado en capacitación; mientras que solamente el 24% de las mismas se interesa por su actualización en aspectos pedagógicos (Cuadro No. 5).- Muchas de estas organizaciones no tienen un plan de actualización de su personal, y lo que hacen es aprovechar las oportunidades que otros organismos les ofrecen.- Se considera que todas las OPD's deben hacer esfuerzos adicionales en la actualización técnico-pedagógica de su personal por el dinamismo del sector agrícola y por la magnitud de sus acciones de capacitación.

La oferta de capacitación de las OPD's a pesar de su potencial, se ve limitada por dificultades que en la mayoría de los casos impide su fortalecimiento institucional; el 66% de las OPD's considera que su mayor dificultad es la falta de recursos económicos para hacer capacitación, seguido por limitaciones de personal, y muchas de ellas aducen otras causas como falta de estructura interna más funcional, recargo de funciones del personal, carencia de equipo y otra logística y falta de mecanismos para compartir esfuerzos.

CONCLUSIONES

- La mayoría de las OPD's elaboran y ejecutan programas de capacitación agrícola, sin embargo, se percibe que también ejecutan actividades eventuales.
- Las OPD's prefieren la metodología de seminarios-talleres y días de campo para desarrollar eventos de capacitación, porque se facilita la utilización de la metodología docente de aprender-haciendo, y el intercambio de experiencias prácticas.
- La mayoría de las OPD's, tienden a la mayor utilización de paratécnicos y PEC en el desarrollo de actividades de capacitación.

**ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO
CUADRO 4.- SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION**

INSTITUCION	DESARROLLA		CRITERIOS PARA PROGRAMAR CAPACITACION			METODOLOGIA USADA				
	Programas	Actividad Eventual	Diagnóstico	Otros	Seminario	Talleres	Días de Campo	Charlas		
1.- CADERE	X		X		X	X	X			
2.- ICADE	X		X		X	X	X			
3.- CDH		X	X	X	X	X		X		
4.- COMUNICA	X		X	X	X	X		X		
5.- EDUCSA	X		X	X	X	X				
6.- IHDER	X		X		X	X	X			
7.- PAG	X		X			X				
8.- FEBCOH	X		X		X	X	X			
9.- CCD	X		X		X	X	X	X		
10.- IFC	X		X	X	X	X				
11.- CTN	X		X	X	X	X	X			
12.- COREDIH	X		X	X		X				
13.- CEDEN	X		X	X		X				
14.- CONFORTEH		X		X	X	X	X			
15.- INHDECOR	X		X	X	X	X				
16.- INHBIER	X		X		X	X				
17.- FEPROH	X		X	X	X		X	X		
18.- FEHCIL	X		X	X	X					
19.- FUNDABANCAPF	X		X	X	X	X	X			
20.- CIDICCO	X			X		X				
21.- SFD	X		X	X	X	X	X			
22.- ALDERH	X		X	X	X	X				
23.- COTEDIH	X		X	X	X	X				
24.- CABE	X		X		X	X	X	X		
25.- CRS		X	X		X	X	X	X		

INSTITUCION	DESARROLLO		CRITERIOS PARA PROGRAMAR CAPACITACION			METODOLOGIA USADA			
	Programas	Actividad Eventual	Diagnóstico	Otros.	Seminario	Talleres	Días de Campo	Charlas	
26.-	GRANJA "LOMA LINDA"	X		X			X	X	
27.-	VECINOS MUNDIALES	X	X			X	X	X	
28.-	VISION MUNDIAL	X	X	X	X	X	X		
29.-	SAVE THE CHILDREN	X	X		X	X	X		
TOTAL / PROMEDIO		90†	90†	62†	79†	93†	55†		28†

ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO
CUADRO 5.- RECURSOS HUMANOS Y DIFICULTADES PARA HACER CAPACITACION

INSTITUCION	RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES					PLAN DE ACTUALIZACION				DIFICULTADES		
	Agronomía	Economía	Administración	Otros	Técnica	Pedagogía	Faltan Rec. Económicos	Falta de Personal	Otros			
1.- CADERH	X				X			X			X	X
2.- ICADE	X	X	X	X	X							X
3.- CDH	X	X		X							X	X
4.- COMUNICA				X		X						X
5.- EDUCSA				X	X	X		X			X	
6.- IHDER	X			X	X							
7.- PAG	X	X		X				X			X	
8.- FEDECOH	X	X	X		X			X				X
9.- CCD	X	X		X	X			X				
10.- IFC	X	X		X				X			X	X
11.- CTN	X			X				X				X
12.- COREDIH	X	X		X	X			X				X
13.- CEDEN	X	X	X	X				X			X	X
14.- CONFORTEH		X		X				X				X
15.- INHDECOR	X			X				X			X	X
16.- INHBIER	X	X	X	X				X			X	X
17.- FRPROH	X		X	X				X			X	
18.- FEHCIL	X		X	X	X			X			X	
19.- FUNDABANHCAPE	X			X				X			X	X
20.- CIDICCO	X			X								X
21.- SFD	X		X	X				X			X	X
22.- ALDERH	X			X	X			X			X	X
23.- COTEDIH	X			X				X			X	X
24.- CARE	X	X		X				X				*
25.- CRS	X			**								X
26.- GRANJA "LOMA LINDA"	X				X			X			X	X

INSTITUCION	RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES					PLAN DE ACTUALIZACION			DIFICULTADES		
	Agronomía	Economía	Administración	Otros	Técnica	Pedagogía	Faltan Rec. Económicos	Falta de Personal	Otros		
27.- VECINOS MUNDIALES	X				X		X		X		
28.- VISION MUNDIAL	X	X							*		
29.- SAVE THE CHILDREN	X			X	X		X	X			
TOTAL / PROMEDIO	90t	41t	24t	76t	48t	24t	66t	55t	68t		

* Considera que no tiene mayores dificultades.

** Generalmente contrata otras instituciones para hacer capacitación.

- La mayoría de las OPD's utilizan los diagnósticos participativos para elaborar sus programas y eventos de capacitación.
- El 48% de las OPD's actualizan su personal en aspectos tecnológicos, mientras que el 24% lo hace en materia pedagógica.
- La falta de recursos económicos y de suficiente personal son las principales limitantes de las OPD's para ejecutar acciones de capacitación.

3.- AREAS TEMATICAS Y SU RELACION CON NECESIDADES

A excepción de CADERH que busca mantener estable su oferta actual de capacitación, todas las OPD's pretenden incrementar su participación como oferentes de capacitación.

Aunque gran número de OPD's no tienen la infraestructura necesaria, gradualmente se involucran con mayor decisión en las actividades de capacitación, algunas de reciente participación y otras que poseen hasta un grado de especialización en áreas específicas; pero lo más importante radica en que las áreas temáticas que actualmente ofrecen concuerdan en gran medida con las necesidades del sector, específicamente con las necesidades de los pequeños productores.

La oferta actual de las OPD's es amplia y diversificada (Cuadro No.6), la mayoría se refiere a la difusión de tecnologías apropiadas, manejo y conservación de los recursos naturales, especialmente del suelo y el agua, producción de cultivos haciendo énfasis en granos básicos, hortalizas y frutales, así mismo, incluyen en la oferta un enfoque de agricultura sostenible, y en el caso de cultivos permanentes enfatizan en el cultivo del café.

Puede apreciarse que la oferta actual hace énfasis en la producción vegetal, siendo menor en aspectos de producción animal, y en este último caso se orientan más a la producción de especies menores y a la Piscicultura.

Es notorio el esfuerzo que hacen las OPD's en capacitar a sus beneficiarios en aspectos de gestión, especialmente en organización, liderazgo, cooperativismo básico, microempresas, autogestión, comercialización (mercado interno) y género.

Es importante indicar que la oferta actual de la mayoría de las OPD's es muy limitada y casi inexistente en pequeños proyectos de riego, de maquinaria y equipo agrícola apropiado, tracción animal, manejo y embalaje de productos perecederos, cultivo de tejidos y principios de biotecnología, agroindustria, planificación estratégica, comercio externo y calidad total; las cuales se consideran áreas temáticas importantes en la potencialización de los pequeños y medianos productores que son los principales beneficiarios de las OPD's.

En el cuadro No. 7, se observa que la mayoría de las OPD's actualmente están en condiciones de ampliar sus oferta en varias áreas temáticas, pero especialmente en el

**ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO
CUADRO 6.- OFERTA ACTUAL DE CAPACITACION**

INSTITUCION	AREAS TEMATICAS	ESPECIALIDAD		
		SI	NO	AREA TEMATICA
1.- CADERH	Conservación de suelos y agua; uso racional de pesticidas, manejo de cultivos (Agricultura alternativa), hortalizas.	X		Conservación suelos.
2.- ICADE	Agricultura; organización; gerencia administrativa.	X		Métodos participativos.
3.- CDH	Agricultura, ganadería, administración rural.	X		Planificación.
4.- COMUNICA	Comunicación; cultura, prensa; radio; elaboración de material educativo; fotografía; agroecología.	X		Elaboración de material educativo.
5.- EDUCSA	Agricultura; salud; medicina natural; administración.	X		Medicina natural y salud.
6.- IHDER	Agricultura; administración empresarial; educación; salud.	X		Administración de empresas campesinas; desarrollo organizacional.
7.- PAG	Agricultura (frutales); microempresas agrícolas; vivienda rural; obras civiles; salud; alfabetización; formación de líderes.	X		Conservación de suelos; reforestación con árboles frutales.
8.- FEDECOH	Diagnóstico de realidad; conservación de suelos; cobertura vegetal; técnicas de cultivo; control de plagas y enfermedades; granos básicos; administración de fincas; riego; manejo de bosque; agricultura sostenible con énfasis en granos básicos, hortalizas, frutales, paja, café, avicultura, piscicultura; liderazgo.	X		Conservación de suelos.
9.- CCD	Agricultura (granos básicos, hortalizas); salud; autogestión; género.		X	
10.- IPC	Cooperativismo básico; administración; agricultura; agroforestería.	X		Fomento y organización de cooperativos.
11.- CTN	Producción agrícola; organización; género; titulación de tierras; planificación; derechos humanos; salud.	X		Producción agrícola; titulación de tierras; derechos humanos.
12.- COREDIH	Agricultura; tecnología apropiada; microempresas; salud.		X	
13.- CEDEH	Agricultura; conservación de cuencas hidrográficas; reforestación; medio ambiente.		X	
14.- CONFORTEH	Agricultura sostenible; planificación estratégica; crédito, microempresas; calidad total; salud.	X		Calidad total; planificación estratégica; agricultura sostenible.
15.- INHDECOR	Agricultura; avicultura.		X	

16.-	INHBIER	Agricultura (granos básicos, hortalizas, especias menores), conservación de suelos; café; microempresas; organización; salud.		X		Conservación de suelos; estudios de uso de agua.
17.-	FEPROH	Granos básicos; conservación de suelos; manejo post-cosecha; abonos orgánicos; horticultura.	X			Cooperativismo; comercialización.
18.-	FEHCIL	Cooperativismo básico; agricultura; microempresas, crédito; viviendas; comercialización.	X			Medio ambiente.
19.-	FUNDABANHCAPE	Agricultura orgánica; conservación de suelos; ganadería; agroforestería; medio ambiente.	X			Cultivos de cobertura; abonos verdes.
20.-	CIDICCO	Cultivos de cobertura y abonos verdes.	X			Conservación de suelos; agricultura orgánica; género.
21.-	SFD	Agricultura (conservación de suelos, agricultura orgánica, huertos integrados); microempresa rural; medio ambiente; mujer y género; agroforestería.	X			Conservación de suelos; horticultura.
22.-	ALDERH	Agricultura; caficultura; tecnología apropiada; agroforestería; conservación de suelos; horticultura.	X			Agricultura alternativa; género.
23.-	COTEDIH	Agricultura alternativa; desarrollo comunitario; medio ambiente; microempresas; género.	X			
24.-	CARE	Manejo de suelo: medidas agronómicas; agroforestería; manejo integrado de plagas; ganadería; post-cosecha; selección de semillas; abonos verdes; mejoramiento de hogar; establecimiento de huertos; especias menores; preparación de alimentos; manejo de leguminosas; ayudas audiovisuales; conservación/protección del ambiente; implementación de viveros anuales.		X		
25.-	CRS	Diversos temas específicos de agricultura sostenible.	X			Agricultura sostenible.
26.-	GRANJA "LOMA LINDA"	Curso básico sobre principios y técnicas de agricultura orgánica; estudio del ser humano como administrador de la creación; estudio del suelo como un ser vivo; materia orgánica; aplicación de alimento al suelo; formas de organizar el suelo; siembra; labores de cultivo; ambiente; comercialización; nutrición e higiene humana.	X			Promover el crecimiento y desarrollo del ser humano (enfoque).
27.-	VECINOS MUNDIALES	Manejo racional del suelo; manejo integrado de plagas; diversificación de la producción; huertos familiares; agroforestería; protección de microcuencas.	X			Conservación de suelos; manejo integrado de suelos.
28.-	VISION MUNDIAL	Conservación de suelos; agroforestería; manejo integrado de plagas; especias menores; bovinos, horticultura; fruticultura; granos básicos; caficultura; administración de fincas; organización y comercialización.		X		
29.-	SAVE THE CHILDREN	Varios temas en producción vegetal y producción animal; post-cosecha y administración del crédito.		X		
			72t		28t	

área de Agroforestería con el propósito de fomentar el establecimiento de sistemas de producción sostenibles; asimismo, pueden ampliar su oferta en áreas temáticas como organización, gestión empresarial, comercialización, elaboración de material didáctico, investigación básica, propagación de plantas, industria artesanal y manejo y aprovechamiento forestal.

Algunas OPD's como ICADE, CCD, CEDEN, INHBIER, SFD y COTEDIH, manifestaron que si dispucieran de recursos adicionales, estarían más interesados en consolidar la oferta actual, antes de ampliar las áreas temáticas que ofrecen. Otras instituciones, manifestaron que con recursos adicionales podrían ampliar su oferta en Agoforestería, Gestión Empresarial, Agroindustria, Cultivos Industriales (café, cacao, especias), Informática, Organización, Calidad Total, Manejo y Aprovechamiento Forestal y Mecanización, entro otros (Cuadro No. 7), con lo cual se ampliaría significativamente la satisfacción de las necesidades actuales y futuras de capacitación.

A medida que las OPD's han venido desarrollando sus programas de capacitación, han adquirido cierto grado de especialización en áreas temáticas específicas. En tal sentido, el 72% de las OPD's, estudiadas indicaron que poseen especialización o mayor experiencia en diversas áreas temáticas tal como se indica en el Cuadro No. 5. Esa potencialización de las referidas OPD's pueden ser de gran utilidad en el desarrollo de un programa nacional de capacitación agrícola, aunque esto no pone en desventaja a las instituciones que no están especializadas en áreas temáticas específicas, porque algunas han evidenciado que poseen una oferta amplia y que ejecutan con eficiencia sus programas y eventos de capacitación.

Fundamentalmente es importante señalar que algunas de las OPD's incluidas en el presente estudio, específicamente ICADE, COMUNICA, EDUCSA, CTN, COREDIH, FEHCIL, COTEDIH y SFD desarrollan en la actualidad una labor muy limitada en aspectos de capacitación agrícola y algunas de ellas no desarrollan propiamente eventos de capacitación, sino que apoyan y asesoran en actividades colaterales.- Por otra parte CRS no ejecuta directamente programas de capacitación, si no que contrata los servicios de otras instituciones para desarrollar los eventos de su interés.- Por lo anterior, se considera que la participación activa de estas OPD's en el Sistema Nacional de Capacitación Agrícola se efectuaría oportunamente cuando en un futuro realicen acciones más directas de capacitación agrícola.

CONCLUSIONES

- La mayoría de las OPD's tienen planes de incrementar en el futuro su oferta de capacitación agrícola.
- La oferta actual de las OPD's concuerda sustancialmente con las necesidades de capacitación del sector, específicamente con las de los pequeños y medianos productores.

ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO
CUADRO 7.- OFERTA POTENCIAL DE CAPACITACION

INSTITUCION	AREAS TEMATICAS QUE PUEDEN OFRECER CON LOS RECURSOS ACTUALES	AREAS TEMATICAS QUE NO PUEDEN OFRECER CON LOS RECURSOS ACTUALES
1.- CADERE	Manejo y aprovechamiento forestal; sistemas de riego.	Agroindustria; agroforestería.
2.- ICADS	No dió información.	.
3.- COM	Manejo y aprovechamiento forestal.	No dió información.
4.- COMUNICA	No dió información.	No dió información.
5.- EDUCOA	Salud especial.	Gestión empresarial.
6.- INDER	Agroforestería.	Medio ambiente.
7.- PAG	Ganado bovino; producción de cardos; ovinos y caprinos.	Agroforestería.
8.- FIDESOH	Agroforestería; gestión empresarial.	Cultivos industriales.
9.- CCD	No dió información.	.
10.- IPC	No dió información.	Gestión empresarial.
11.- CTM	Prefiere consolidar la oferta actual.	Agroforestería.
12.- COMEDIH	Agroforestería; comercialización.	Agroindustria.
13.- CESEM	Salud rural.	.
14.- COMFORTEH	Gestión empresarial.	No dió información.
15.- INDECOR	Agroforestería.	No dió información.
16.- INEBIER	Agroforestería; organización.	.
17.- FEPROH	Producción de ovinos y caprinos.	Agroindustria.
18.- FERCEL	Agroforestería.	No dió información.
19.- FUNDABUNCAPE	Gestión empresarial.	Agricultura (varias áreas temáticas).
20.- CIDICCO	Elaboración de material didáctico; publicaciones técnicas.	No dió información.
21.- IFTD	Investigación agrícola básica; fruticultura; agroforestería.	.
22.- ALDERH	Producción de ganado bovino; agroforestería.	Manejo y aprovechamiento forestal.
23.- COMEDIH	Agroforestería; agricultura orgánica; conservación de suelos; investigación agrícola básica.	.
24.- CABE	Gestión empresarial.	Género; organización, promoción social; calidad total; reingeniería.
25.- CAS	No dió información.	No dió información.
26.- GRANJA "LOMA LINDA"	Propagación de plantas; cría de especies menores; administración de pequeña empresa agrícola; industria casera (artesanal).	Cultivos industriales; bovinos; café, cacao, especias.
27.- VECINOS MUNDIALES	Organización.	Agroindustria; medio ambiente; informática; calidad total.
28.- VISION MUNDIAL	No dió información.	Sanidad vegetal; mecanización agrícola.
29.- SAVE THE CHILDREN	Manejo y aprovechamiento forestal.	No dió información.

* Prefiere consolidar la oferta actual.

- Las OPD's tienen posibilidades de ampliar la oferta de capacitación con los recursos que actualmente poseen.
- Si dispusieran de recursos adicionales las OPD's ampliarían su oferta de capacitación básicamente en Agroforestería, Gestión Empresarial, Agroindustria, Cultivos Industriales, Informática, Organización, Calidad Total, Manejo y Aprovechamiento Forestal y Mecanización.
- Hay varias OPD's que han logrado especializarse en áreas temáticas específicas.
- Algunas OPD's como ICADE, COMUNICA, EDUCSA, CTN, COREDIH, CONFORTEH, FEHCIL, COTEDIH y SPD realizan una limitada acción en capacitación agrícola.
- CRS, no ejecuta actividades de capacitación, sino que contrata otras instituciones para desarrollar los eventos de su interés.

4.- BENEFICIARIOS Y COBERTURA GEOGRAFICA

La problemática del sector agrícola, específicamente, la que afecta a pequeños y medianos productores, ha sido de especial interés para muchas OPD's que operan a nivel nacional, debido a que este tipo de productores constituyen la mayoría en el país, y son los que menos atención han recibido de parte de las instituciones públicas de apoyo al agro en términos de crédito, asistencia técnica, asignación de tierras, etc., excepto aquellas que han sido incorporados al sector reformado.

Gran parte del esfuerzo y de los recursos financieros de las OPD's vinculados al sector agrícola, ha sido orientado a fomentar el desarrollo integral de las familias campesinas minifundistas o microfundistas inmersas en una agricultura de subsistencia y/o de estrechos márgenes de comercialización.

Por lo anterior, los principales beneficiarios de los programas de capacitación de las OPD's han sido micro y pequeños productores agrícolas, y en mucho menor proporción los medianos productores atendidos principalmente por IFC, CTN, FUNBANHCAFE, y SAVE THE CHILDREN. Muy pocas OPD's (CADERH, COMUNICA, CARE Y GRANJA "LOMA LINDA") incluyen también a profesionales y técnicos entre sus beneficiarios (Cuadro No. 8).

Casi todas las OPD's concretan sus esfuerzos en las regiones del país en mayores índices de pobreza rural, y de la muestra analizada solamente cinco OPD's (COMUNICA, CARE, GRANJA "LOMA LINDA", VECINOS MUNDIALES Y VISION MUNDIAL) tienen cobertura a nivel nacional.

Las áreas geográficas que atienden las OPD's se caracterizan por poseer suelos marginales de laderas pronunciadas que han sido desforestados y en algunos casos con alto grado de deterioro, donde se atienden familias campesinas de muy escasos recursos económicos.

Algunas de las instituciones incluidas en el presente estudio, operan en algunas regiones específicas del país; FEDECOH y CTN trabajan específicamente en la región occidental, mientras que INHDECOR es base en la región Sur, y COTEDIH en la región central.- Las demás instituciones operan en dos o más regiones geográficas del país, a veces en los mismos o distintos departamentos y comunidades (Cuadro No. 8).

Como se observa en la Gráfica No. 2, las regiones con mayor asistencia son la Central y Occidental, seguidas por las regiones Sur y Oriental, y finalmente la región Norte que concentran la menor cantidad de OPD's que ofrecen servicios de capacitación.

CONCLUSIONES

- Los principales beneficiarios de la capacitación que ofrecen las OPD's son los micro y pequeños productores, y en mucha menor proporción los medianos y grandes productores.
- Algunas OPD's también capacitan a profesionales y a personal técnico.
- De la muestra estudiada solo cinco OPD's tienen cobertura nacional.
- Las regiones con mayor asistencia son la central y occidental, seguidos de la sur y Oriental, y finalmente por la región norte.

5.- LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS A TRAVES DE LA CAPACITACION

La mayoría de las OPD's que operan en el país, procuran el desarrollo integral de sus poblaciones metas, ejecutando proyectos de diversa naturaleza que llevan implícito también la búsqueda del desarrollo humano de sus beneficiarios, por lo cual, la capacitación es un componente importante en la ejecución de sus proyectos y programas vinculados al sector agrícola.

La experiencia adquirida en materia de capacitación agrícola, ha contribuido a desarrollar cierta capacidad para realizar actividades de seguimiento y evaluación de los logros obtenidos; en tal sentido, el 93% de las OPD's realizan éstas actividades, y en vista de no disponer de una metodología definida para seguimiento y evaluación, recurren a una diversidad de acciones como el monitoreo de los beneficiarios, comunicaciones frecuentes, visitas de fincas, y observaciones de campo de parte de los jefes de proyectos y del personal técnico y paratécnico que labora para ellos, lo cual les ha permitido obtener, aunque no datos estadísticos, por lo menos evidencias de que algún impacto tienen sus acciones de capacitación en los beneficiarios.

Casi la mitad de las OPD's consideran que a través de sus acciones de capacitación, han logrado en los beneficiarios la adopción de tecnologías diferentes, así como aumentos en la producción y productividad.- Un aspecto importante es que el 96% de las OPD's afirman que han logrado cambios conductuales en los beneficiarios; sin

**ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO
CUADRO 8. BENEFICIARIOS Y COBERTURA GEOGRAFICA.**

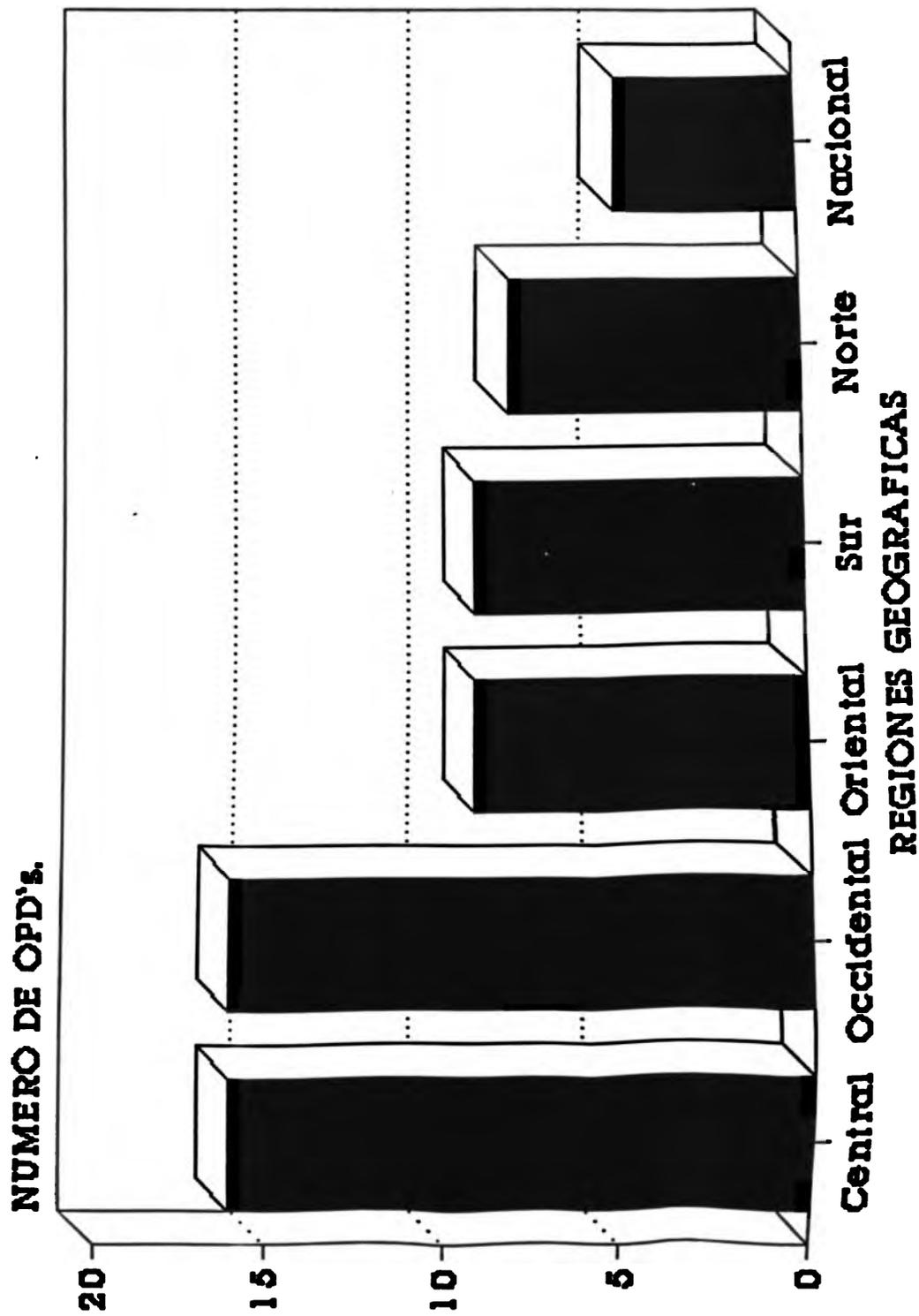
INSTITUCIONES	BENEFICIARIOS				COBERTURA GEOGRAFICA		
	Pequeño Productor	Mediano Productor	Personal Técnico	Otros	Nacional	Regional	Departamentos
1. CADERH	X	-	X	-	-	Central Oriental	Francisco Morazán, El Paraíso.
2. ICADE	X	-	-	-	-	Sur, Oriental, Norte	Valle, El Paraíso, Olancho, Colón, Yoro.
3. CDH	X	-	-	-	-	Norte Occidental	Cortés, Yoro, Sta. Bárbara.
4. COMUNICA	X	-	X	-	X		
5. EDUCSA	X	-	-	-	-	Central, Occidental	Comayagua, Intibucá.
6. INDER	X	-	-	-	-	Central Occidental	Comayagua, Intibucá, Sta. Bárbara.
7. PAG	X	-	-	-	-	Central, Norte Occidental	Comayagua, Cortés, Lempira, Ocotepeque.
8. FEDECOR	X	-	-	-	-	Occidental	Lempira
9. CCD	X	-	-	-	-	Sur, Occidente.	Valle, Intibucá, Lempira, Santa Bárbara, Ocotepeque, Choluteca.
10. IPC	X	X	-	-	-	Sur, Occidental, Oriental, Norte.	Valle, Choluteca, Intibucá, La Paz, Olancho y Colón.
11. CTN	X	X	-	-	-	Occidental.	Intibucá, La Paz, Lempira.
12. COREDIH	X	-	-	-	-	Occidental, Norte y Central.	Lempira, Intibucá, Yoro, Fco. Morazán.
13. CEDEN	X	-	-	-	-	Central, Occidental, Norte y Sur.	Fco. Morazán, Ocotepeque, Sta. Bárbara, Cortés, Intibucá, Choluteca.
14. COMFORTEH	X	-	-	-	-	Central, Oriental.	Fco. Morazán, Comayagua, El Paraíso, La Paz.
15. INHDECOR	X	-	-	-	-	Sur.	Valle.
16. INHBIER	X	-	-	-	-	Central, Oriental.	Fco. Morazán, El Paraíso.

INSTITUCIONES	BENEFICIARIOS				COBERTURA GEOGRAFICA		
	Pequeño Productor	Mediano Productor	Personal Técnico	Otros	Nacional	Regional	Departamentos
17. FEPROH	X	-	-	-	-	Central, Oriental.	Fco. Morazán, Olancho.
18. FENCIL	X	-	-	-	-	Sur, Occidental, Central y Norte.	Valle, Ocotepeque, Comayagua, Fco. Morazán, Yoro, Gracias a Dios.
19. FUNBANCAFE	X	X*	-	-	-	Occidental, Central, y Oriental.	-Copán, La Paz, Comayagua, El Paraíso.
20. CIDICCO	X	-	-	-	-	Sur, Norte y Central.	Choluteca, Atlántida, La Paz.
21. SFD	X	-	-	-	-	Central y Occidental.	Fco. Morazán, Comayagua, Intibucá.
22. ALDERH	X	-	-	-	-	Oriental, Central y Occidental.	El Paraíso, Comayagua, Copán.
23. COTEDIR	X	-	-	-	-	Central.	Comayagua.
24. CARE	X	-	X	-	X	Occidental, Sur y Central**	
25. CRS	X	-	-	-	-	Occidental, Sur, Oriental.	Intibucá, Valle, El Paraíso.
26. Granja "Loma Linda".	X	-	X	Mujeres rurales.	X		
27. Vecinos Mundiales.	X	-	X	Mujeres, jóvenes y niños rurales.	X		
28. Visión Mundial.	X	-	-	Mujeres rurales	X		
29. Save The Children.	X	X	-	-	-	Sur, Central, Occidental.	Choluteca, Valle, Fco. Morazán, Intibucá.
TOTAL	100%	14%	14%	10%	17%		

* Incluye también grandes productos.

** Hacen énfasis en estas regiones.

**GRAFICA 2. COBERTURA GEOGRAFICA DE OPD's
QUE OFRECEN CAPACITACION AGRICOLA.**



embargo, solo el 17% considera que han logrado incrementar la generación de empleo, lo cual podría estar relacionado con que su población meta son familias campesinas de subsistencia o con escasos márgenes de comercialización, en los que predomina el uso de la mano de obra familiar (Cuadro 9).

Las OPD's son instituciones de servicio que no persiguen fines de lucro, por lo cual el 34% de ellas afirmó que las acciones de capacitación les permiten el cumplimiento de metas que les corresponden como organismos que fomentan el desarrollo; de igual manera el 31% de dichas instituciones consideran que tales acciones constituyen un mecanismo de retroalimentación institucional de gran utilidad para las mismas.- Algunos de los beneficios materiales que han obtenido las OPD's por desarrollar programas de capacitación, ha sido la adquisición de equipo e infraestructura que les da fortalecimiento para el desarrollo cada vez más eficiente de este tipo de actividades.- El 31% de las OPD's afirman que también obtienen ingresos económicos, los cuales reinvierten en eventos de capacitación o en actividades e insumos colaterales.

CONCLUSIONES

- La mayor parte de las OPD's hacen labores de seguimiento y evaluación de la capacitación que ejecutan, aunque no disponen de una metodología especializada que les permita medir objetivamente los resultados obtenidos.
- Las OPD's hacen labores de seguimiento y evaluación de la capacitación que ejecutan, aunque no disponen de una metodología especializada que les permita medir objetivamente los resultados obtenidos.
- Las OPD's consideran que entre sus beneficiarios han logrado la adopción de tecnologías diferentes, aumento en la producción y productividad, significativos cambios conductuales, pero muy limitados resultados en cuanto a la generación de empleo.
- Como beneficios institucionales las OPD's obtienen a través de la capacitación equipo, infraestructura e ingresos económicos que utilizan e invierten en las mismas actividades; asimismo logran el cumplimiento de metas y retroalimentación que son de gran utilidad en el proceso de fortalecimiento institucional.

6.- RECURSOS ECONOMICOS Y COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

La cantidad de recursos económicos invertidos anualmente por las OPD's en actividades de capacitación agrícola, es un dato que se considera solo aproximado, sin precisión, en vista de que solo el 76% de dichas instituciones proporcionó información al respecto.- Aún cuando se entrevistaron funcionarios y/o técnicos directamente relacionados con los programas de capacitación, no fue posible obtener una cifra precisa, por la centralización administrativa de las instituciones o porque en las mismas

ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO

CUADRO 9. LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS A TRAVES DE LA CAPACITACION.

INSTITUCIONES	PARA LOS BENEFICIARIOS					PARA LA INSTITUCION				
	Aumento Producción	Aumento Productividad	Cambios Conductuales.	Adopción Tecnológica.	Generación de Empleo.	Infraestructura	Equipo	Retroalimentación	Ingresos Económicos.	Cumplir Metas.
1. CADERH	-	X	X	X	-	X	X	-	X	-
2. ICADE	X	X	X	-	-	X	X	-	-	-
3. CDH	-	-	X	-	-	X	X	-	-	X
4. COMUNICA	-	-	X	-	-	-	-	-	X	-
5. EDUCSA	X	-	X	-	-	X	X	-	-	-
6. IHDER	X	X	X	-	-	X	X	-	-	-
7. PAG	X	X	X	-	-	X	X	X	-	-
8. FEDECOH	X	X	X	X	-	-	X	-	-	-
9. CCD	X	X	-	-	-	X	X	-	-	-
10. IFC	X	X	X	-	X	X	X	-	X	-
11. CTN	-	-	X	X	-	X	X	-	-	-
12. COREDIH	-	-	X	-	-	-	X	X	-	-
13. CEDEN	X	X	X	-	-	X	X	-	X	-
14. CONFORTEH	-	X	X	-	X	X	X	-	X	-
15. INHDECOR	-	-	X	-	-	-	-	X	-	X
16. INHBIER	X	X	X	-	-	X	X	-	-	X
17. FEPROH	X	-	X	X	X	X	X	-	X	X
18. FEHCIL	-	-	X	-	X	X	X	-	-	-
19. FUNBANCAFE	-	-	X	-	-	X	X	-	-	-
20. CIDICCO	X	X	X	X	-	-	X	X	-	-
21. SFD	-	-	X	X	X	-	X	X	-	-
22. ALDERH	-	X	X	X	-	-	-	X	-	-
23. COTEDIH	-	-	X	X	-	-	X	X	-	-
24. CARE	X	X	X	X	-	-	-	-	X	X
25. CRS	-	-	X	-	-	X	-	X	-	X
26. Granja "Loma Linda".	X	X	X	X	-	-	-	-	-	X
27. Vecinos Mundiales.	X	X	X	X	-	-	-	X	X	X
28. Visión Mundial.	X	X	X	X	-	-	-	-	-	X
29. Save The Children.	X	-	X	X	-	-	X	-	X	X
TOTAL	55%	55%	96%	45%	17%	55%	72%	31%	31%	34%

no se maneja en forma desglosada la información de los recursos económico invertidos específicamente en capacitación.

Sin embargo, de las cifras manejadas se puede deducir que entre las OPD's hacen una inversión anual que supera los cinco millones de lempiras, lo cual incluye los costos directos e indirectos de la capacitación, y en muchos casos hasta los salarios del personal involucrado, aún cuando no están dedicados exclusivamente a la ejecución de actividades de capacitación (Cuadro 10).

La mayor parte de estas instituciones no disponen de fondos propios para financiar la capacitación, excepto aquellas que son de naturaleza internacional como CARE, CRS, VECINOS MUNDIALES, VISION MUNDIAL Y SAVE THE CHILDREN que reciben recursos económicos de sus propias sedes matrices, y el caso específico de Granja "Loma Linda" que dispone de un fondo rotatorio propio que después de la ejecución de los eventos de capacitación es reembolsado por las instituciones nacionales e internacionales que contratan sus servicios.

La mayor parte de las OPD's (90%), operan con fondos provenientes del exterior (Cuadro 9) y el 69% de las mismas obtienen también financiamiento de diferentes fuentes nacionales; en ambos casos, la obtención de tales recursos es el resultado de esfuerzos propios de las instituciones que gestionan ante donantes específicos que incluyen un componente de capacitación, o para la ejecución específica de programas o eventos de capacitación.

La coordinación entre las OPD's, y otras instituciones vinculadas directa o indirectamente al sector agrícola, es algo muy común, lo cual contribuye a mejorar los servicios que proveen y a racionalizar los recursos disponibles, garantizando eficiencia en la ejecución de los programas.- El 90% de las OPD's manifestó que tienen coordinación con otras instituciones y en muchos casos en actividades específicas de capacitación.

Más de la mitad de las OPD's, que ofrecen capacitación agrícola son afiliados, o algunos están por afiliarse a la Federación de Organizaciones Privadas de Desarrollo de Honduras (FOPRIDEH), la cual facilita entre otras cosas, la interrelación entre las instituciones, el intercambio de experiencias, el dialogo con el Gobierno de la República, y la capacitación en actividades de diferente naturaleza, incluyendo las de capacitación.- Una de las OPD's participan en la Comisión Agrícola de FOPRIDEH la que realiza diversas actividades que son de interés para las instituciones que ejecutan proyectos relacionados con el sector agrícola.

Existe también el Comité Nacional de Agricultura Apropriada (CNAA), integrado por CASIM, COHASA, EAP, Save the Children (Británica), UNC, COHORSIL, VECINOS MUNDIALES, CCD, CNTC, EDUCSA, e IHDER, quienes se han vinculado en actividades específicos de capacitación.- Por su parte algunas OPD's coordinados actualmente por CCD integran el Comité Interinstitucional de Fomento Agropecuario (CIFA), estas son: Vecinos Mundiales, CCD, FEPROH, EDUCSA, ASCH (Honduras), Horizontes de Amistad, PRODIM y EAP-PDR.

ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO

CUADRO 10. RECURSOS ECONOMICOS Y COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

<u>INSTITUCIONES</u>	<u>CANTIDAD Y FUENTE</u>			<u>COORDINACION INTERINSTITUCIONAL</u>	
	Miles de Lps./Año	Nacionales	Internacionales	Si	No
1. CADERH	18	X	X	X	
2. ICADE	350	X	X	X	
3. CDH	120	-	X	-	X
4. COMUNICA	-	-	X	X	
5. EDUCSA	150	X	-	X	
6. IHDER	-	-	X	X	
7. PAG	850	-	X	X	
8. FEDECOH	50	-	X	X	
9. CCD	-	X	X	X	
10. IFC	100	-	X	-	X
11. CTN	500	-	X	X	
12. COREDIH	150	X	-	X	
13. CEDEN	-	X	X	X	
14. CONFORTEH	500	X	X	X	
15. INHDECOR	75	X	X	X	
16. INHBIER	180	X	X	X	
17. FEPROH	85	-	X	-	X
18. FEHCIL	304	X	X	X	
19. FUNBANCAFE	150	X	X	X	
20. CIDICCO	-	X	X	X	
21. SFD	100	X	X	X	
22. ALDERH	50	-	X	X	
23. COTEDIH	35	X	-	X	
24. CARE	-	X	X	X	
25. CRS	500	X	X	X	
26. Granja "Loma Linda".	380	X	X	X	
27. Vecinos Mundiales.	135	X	X	X	
28. Visión Mundial.	-	X	X	X	
29. Save The Children.	1,000	X	X	X	
TOTAL	5,742	89%	90%	90%	10%

Es necesario recalcar que las organizaciones anteriores las integran OPD's afiliadas y no afiliadas a FOPRIDEH, y no son organizaciones específicas para coordinar actividades de capacitación, no tienen personería jurídica y ambas (CNAA y CIFA), analizan la posibilidad de fusionarse para integrar un solo organismo que evite duplicidad de funciones.

Actualmente, también se menciona que algunas OPD's como ACORDE (Gran "Loma Linda"), CIDICCO, CRS, VECINOS MUNDIALES y la EAP, integran un "CONSORCIO" para el desarrollo de eventos de capacitación; el cual fue integrado en 1992 con el fin exclusivo de ofrecer capacitación en forma coordinada, y que en la actualidad la coordina la EAP.

Todo lo anterior indica que en la actualidad hay diversas formas de como las OPD's coordinan esfuerzos; sin embargo, prevalece una actitud de competencia institucional entre ellas para la capacitación de recursos económicos, y en algunos casos la coordinación se realiza fundamentalmente a nivel de directivos y a veces es más teórica que práctica.

CONCLUSIONES

- Aún cuando no se obtuvieron datos precisos, la información recopilada sugiere que las OPD's invierten anualmente más de cinco millones de lempiras en actividades de capacitación.
- Las OPD's que tienen redes matrices en el exterior, invierten fondos propios en actividades de capacitación.
- El 90% de las OPD's operan con fondos provenientes del exterior, y el 69% de las mismas obtienen también financiamiento de fuentes nacionales.
- La mayor parte de las OPD's coordinan esfuerzos con otras instituciones y en muchos casos en actividades específicas de capacitación.
- La mayor parte de las OPD's vinculadas al sector agrícola, forman parte de FOPRIDEH; sin embargo, existen otras de amplia experiencia y consolidación institucional, que no forman parte de dicha organización.
- Diferentes OPD's se han organizado además, en la Comisión Nacional de FOPRIDEH, el Comité Nacional de Agricultura Apropiada, y la Comisión Interinstitucional de Fomento Agropecuario; sin embargo, ninguna es específica para coordinar esfuerzos en materia de capacitación agrícola.
- Algunas OPD's como ACORDE, CIDICCO, CRS, VECINOS MUNDIALES, y la EAP, integran un consorcio para ofrecer capacitación agrícola, aunque no se conoció su accionar y organización.

7.- PARTICIPACION EN EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION AGRICOLA EN HONDURAS

Todas las OPD's incluidas en el presente estudio, han manifestado su interés de participar en el Sistema Nacional de Capacitación Agrícola de Honduras (SNCAH), porque consideran que es congruente con sus objetivos institucionales, se permitió la coordinación e intercambio de experiencias en materia de capacitación agrícola, se podría ampliar su cobertura geográfica y ampliarían las posibilidades de fortalecer el componente de capacitación agrícola de los proyectos que ejecutan en beneficio del desarrollo rural.

Tal como se explicó anteriormente, la mayoría de las OPD's tienen como beneficiarios a las familias campesinas de subsistencia y a pequeños y medianos productores con escasos márgenes de comercialización, y por su forma de operar mantienen una estrecha relación con los mismos.- Por tal razón se considera necesario y conveniente que todas las OPD's incluidas en el presente estudio, integren el nivel o componente de OPERADORES DE LA CAPACITACION del SNCAH. Es entendido que la participación activa de ICADE, COMUNICA, EDUCSA, CTN, COREDIH y FEHCIL, COTEDIH y SFD se efectuará oportunamente cuando en un futuro realicen acciones más directas de capacitación agrícola.

Es importante que se considere también la participación de algunas OPD's como CARE, CADERH y GRANJA "LOMA LINDA" en el nivel o componente de FORMACION DE CAPACITADORES del SNCAH ya que entre sus beneficiarios incluyen también profesionales, personal técnico, y paratécnico que labora generalmente para otras OPD's.

Por la amplia cobertura que tienen las OPD's a nivel nacional y por el rol que juegan en materia de desarrollo rural, estas instituciones deben integrar también el nivel o componente de ORIENTACION del SNCAH.- En este caso podrían seleccionarse una o dos OPD's que representen a FOPRIDEH, de preferencia de las que integran la Comisión Agrícola y que además, dispongan de una instancia administrativa para la capacitación, infraestructura (centro de capacitación), experiencia en materia de capacitación agrícola y cobertura en dos regiones geográficas del país.- Su representación duraría un año y sería rotatorio.

Con el propósito de obtener una mayor participación se considera conveniente que en el nivel o componente de ORIENTACION estén representadas también las OPD's que no están afiliadas a FOPRIDEH, ya que algunas de ellas como VECINOS MUNDIALES, Granja "Loma Linda", CRS y otras de menor magnitud han adquirido amplias experiencias en capacitación agrícola.- En este caso el mismo grupo haría la designación correspondiente, por un período de un año, en forma rotatoria, especialmente entre los integrantes del CONSORCIO antes indicado.

ESTRATO IV.- INSTITUCIONES DE INVESTIGACION, MERCADEO Y FINANCIAMIENTO

A medida que el sector agrícola, evoluciona y se desarrolla, surge la necesidad de crear organizaciones de apoyo general y/o específico cuyo esfuerzo conjunto conduzca al fortalecimiento, diversificación, sostenibilidad y competitividad del referido sector, en beneficio del desarrollo integral del país.

En el presente estudio se consideró una pequeña muestra de instituciones que están relacionadas con la generación de tecnología, comercialización interna y externa de productos agrícolas tradicionales y no tradicionales y el financiamiento de empresas agrícolas, con el propósito de analizar los servicios de capacitación que ofrecen y las posibilidades de que participen en el SNCAH.

Las instituciones analizadas en este estrato son:

- Comercializadora Cooperativa Hondureña (COMERCOOPH)
- Financiera de Cooperativas Agropecuarias (FINACOOOP)
- Fundación Hondureña de Investigación Agrícola (FHIA)
- Federación de Productores y Exportadores Agropecuarios y Agroindustriales de Honduras (FPX).

1.- ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION

De acuerdo a la información proporcionada, estas instituciones no se dedican exclusivamente a operar en el sector agrícola, a excepción de las FHIA que lo hace en un 100%; sin embargo, en promedio el 56% de su actividad agrícola corresponde a actividades de capacitación, siendo FINACOOOP la que menos esfuerzos hace en materia de capacitación (25%), ya que se orienta más al otorgamiento de servicios financieros y técnicos para incrementar la inversión, la productividad y la comercialización agropecuaria¹⁶.

Todas las instituciones ejecutan capacitación agrícola, pero solamente dos de ellas (FINACOOOP y FHIA), poseen una unidad de capacitación; en el caso de FINACOOOP esa unidad probablemente no atiende solo este tipo de actividades porque, como se dijo antes, es la que menos capacitación realiza.

¹⁶.- Martínez, N. 1994.- Inventario de Organizaciones de Productores Agrícolas de Honduras. PRODEPAH, USAID.- Gob. de Ho., Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

Por otra parte, resulta contradictorio que COMERCOOPH y FPX carezcan de una unidad de capacitación, porque de su quehacer agrícola, el 75% corresponde al suministro de este tipo de servicios (Cuadro 1).

En cuanto a infraestructura, la FHIA dispone de un centro de capacitación y salones de conferencia, mientras que COMERCOOPH y FPX disponen de salones de conferencia para uso de ejecutivos y técnicos, y FINACOOOP que es la que menos implementados tiene estos servicios, carece totalmente de infraestructura.

CONCLUSIONES

- A excepción de FINACOOOP, la capacitación que realizan estas instituciones comprenden el 50% o más de su quehacer agrícola.
- FINACOOOP y la FHIA poseen una unidad de capacitación, sin embargo, su funcionamiento y organización solo es notoria en la FHIA.
- Solamente la FHIA dispone de Centros de Capacitación; las otras instituciones, excepto FINACOOOP, disponen solo de salones de conferencias para uso de ejecutivos y técnicos.

2.- SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION

Tres de las instituciones analizadas (COMERCOOPH, FINACOOOP, y la FHIA), elaboran anualmente un programa de capacitación, que ponen a disposición de los usuarios; solamente FPX no elabora programas, y desarrolla solo actividades eventuales.- Es interesante apreciar que los programas y actividades eventuales de capacitación, corresponden a necesidades que van determinadas mediante diagnósticos, aunque la FHIA y FINACOOOP atienden también solicitudes específicas de los usuarios para elaborar sus programas de capacitación.

En estas instituciones también hay un marcado interés por desarrollar una capacitación teórico-práctico, ya que la metodología que más utilizan son los seminarios-talleres y los días de campo.

De acuerdo a la información proporcionada la FHIA y FPX poseen personal altamente calificado, y en menor grado COMERCOOPH.- Estas instituciones disponen de profesionales en el campo de la Economía y la Administración; esto es congruente con el tipo de clientes con que operan, que están interesados en la ampliación de mercados y en aspectos de administración de empresas agropecuarias.- Sin embargo, las mismas instituciones indican que tienen dificultades de personal para hacer

**INSTITUCIONES DE INVESTIGACION,
FINANCIAMIENTO Y MERCADEO**

CUADRO 1. ORGANIZACION DE LA CAPACITACION

INSTITUCION	CAPACITACION QUE REALIZA		POSEE ESTRUCTURA INTERNA		QUEHACER INSTITUCIONAL	
	AGRICOLA	FORESTAL	SI	NO	AGRICOLA (%)	CAPACITACION (%)
COMERCOOP	X	-	-	X	75	75
FINACOOOP	X	-	X	-	25	25
FHIA	X	-	X	-	100	50
FPX	X	-	-	X	75	75
TOTAL/PROMEDIO	100	-	50%	50%	68%	56%

INSTITUCIONES DE INVESTIGACION,
FINANCIAMIENTO Y MERCADEO

**CUADRO 2. RESPONSABLES DE LA CAPACITACION E
INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE**

INSTITUCION	DECIDEN EVENTOS Y TEMAS DE CAPACITACION		INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE		
	DIRECTOR	JEFE DE CAPACITACION	CENTRO DE CAPACITACION	SALONES DE CONFERENCIA	NO POSEE
COMERCOOP	X	-	-	X	-
FINACOOOP	X	-	-	-	X
FHIA	-	X	X	X	-
FPX	X	-	-	X	-
TOTAL	75%	25%	25%	75%	25%

INSTITUCIONES DE INVESTIGACION, FINANCIAMIENTO Y MERCADERO

CUADRO 3. SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION

INSTITUCION	DESARROLLO		CRITERIOS PARA PROGRAMAR CAPACITACION		METODOLOGIA USADA			
	PROGRAMA	ACTIVIDADES EVENTUALES	DIAGNOSTICO.	OTROS	SEMINARIO	TALLER	DIAS DE CAMPO	CHARLA
COMERCOOP	X	-	X	-	-	X	-	-
FINACOOOP	X	-	X	X	X	X	X	X
FHIA	X	-	X	X	X	-	X	X
FPX	-	X	X	-	X	X	X	-
TOTAL	75%	25%	100	50%	75%	75%	75%	50%

INSTITUCIONES DE INVESTIGACION, FINANCIAMIENTO Y MERCADERO

**CUADRO 4. RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES Y DIFICULTADES PARA HACER
CAPACITACION**

INSTITUCION	RECURSOS HUMANOS				METODOLOGIA USADA		DIFICULTADES	
	AGRONOMIA	ECONOMIA	ADMN.	OTRA	TECNICA	PEDAGOGIA	FALTAN RECURSOS ECONOMICOS	FALTA PERSONAL
COMERCOOP	X	-	X	-	-	-	X	X
FINACOOOP	-	X	-	-	-	-	-	-
FHIA	X	X	X	-	-	-	-	X
FPX	X	X	X	X	-	-	X	X
TOTAL	75%	75%	75%	25%	-	-	50%	75%

capacitación, en vista de que dicho personal está involucrado también en otras actividades institucionales; COMERCOOPH y FPX manifestaron que la falta de recursos económicos limita también sus acciones de capacitación.

Ninguna de las instituciones analizadas tienen un plan de actualización técnico-pedagógico de su personal, y al igual que muchas otras instituciones, aprovechan las oportunidades que se les presentan, más que todo en el aspecto técnico.

CONCLUSIONES

- A excepción de FPX que solo ejecutan actividades eventuales, todas las instituciones elaboran y ejecutan anualmente programas de capacitación
- Los programas se elaboran considerando fundamentalmente diagnósticos de necesidades, y en menor grado, por solicitudes de beneficiarios.
- La metodología más comúnmente utilizada son los seminarios.- talleres y los días de campo.
- FHIA y FPX poseen personal altamente calificado, y todos disponen de personal en el campo de la economía y la administración.
- Ninguna poseen un plan de actualización de su personal en aspectos técnico-pedagógico.

3.- AREAS TEMATICAS Y SU RELACION CON NECESIDADES

De acuerdo a la información contenida en el Cuadro No. 5, la oferta actual de capacitación de este grupo de instituciones hace énfasis en aspectos relacionados con gestión empresarial, mercadeo, comercialización, administración para exportación, organización y diversificación de la producción; la FHIA y FPX incluyen también temas relacionados con el manejo agronómico de algunos cultivos de exportación tradicional y no tradicional.- La FHIA considera que en materia de capacitación el área de mejoramiento genético de plantas (banano, cacao, soya, hortalizas, otros), es su especialidad, mientras que FPX considera que su fortaleza radica en la temática de mercadeo y comercialización de cultivos tradicionales y no tradicionales.- FINACCOOP mencionó que su especialidad se refiere al cultivo del café, pero es probable que no sea en aspectos de manejo agronómico del cultivo, sino en aspectos de financiamiento, organización y administración de cooperativas cafetaleras.

INSTITUCIONES DE INVESTIGACION, FINANCIAMIENTO Y MERCADERO

CUADRO 5. OFERTA ACTUAL DE CAPACITACION

INSTITUCION	AREAS TEMATICAS	ESPECIALIDAD		
		SI	N O	AREA TEMATICA
COMERCOOP	Administración de Empresas para exportación; comercialización y mercadeo; globalización económica e inserción cooperativista en el mercado internacional.		X	
FINACOOOP	Organización, administración empresarial, contabilidad, cooperativismo.	X		Cultivo del café.
FHIA	Curso sobre cultivo de cacao, producción de cebolla de exportación, hortalizas y frutales de altura, cultivo de espárragos, curso sobre soya, curso regional de plátano, ornamentales tropicales, cítricos con énfasis en tristeza, pimienta negra con énfasis en post-cosecha, uso de fertilizantes en suelos tropicales, muestreo y propiedades físicas del suelo, muestreo foliar y diagnóstico nutricional, fertilidad de suelos y uso de fertilizantes.			
FPX	Diversificación de cultivos, administración para exportación, comercialización y mercadeo, informática, café, horticultura, banano, acuicultura, cultivos industriales.	X		Mercadeo y comercialización.
TOTAL		75 %	25 %	

A excepción de FINACCOOP todas las instituciones tienen capacidad para ampliar la oferta actual de capacitación con los recursos que tienen disponibles, tal como se indica en el Cuadro 6.

En el caso de COMERCOOPH se pueden atender temas de post-cosechas, empaque y calidad, mientras que la FHIA puede ampliar las temáticas de mercadeo y comercialización, e incluso puede atender algunos temas relacionados con el manejo y aprovechamiento forestal.- Por su parte FPX puede cubrir también otros temas de gestión empresarial, aprovechamiento y manejo forestal y desarrollo sostenible.

Todas las temáticas que son capaces de ofrecer en la actualidad estas instituciones contribuyen a satisfacer las necesidades de capacitación del sector, tanto a nivel de productores como de extensionistas e investigadores.

Hay algunas áreas temáticas que estas instituciones no pueden atender con los recursos actuales; si logran hacerlo tal como es su interés, beneficiarían en gran medida el sistema ya que COMERCOOPH podría ofrecer capacitación en el área temática de producción de flores y plantas ornamentales, y FPX lo haría en precertificación de productos de exportación, las cuales son áreas temáticas que en la actualidad no ofrecen otras instituciones.

CONCLUSIONES

- La capacitación que ofrecen estas instituciones incluyen con algún énfasis, diversos temas en el área de gestión.
- La FHIA y FPX incluyen también la capacitación en el manejo agronómico de algunos cultivos de exportación tradicional y no tradicional.
- Es notoria la especialización institucional de la FHIA en el mejoramiento genético de plantas, y en el caso de FPX en mercadeo y comercialización de cultivos tradicionales y no tradicionales.
- La oferta actual de capacitación de estas instituciones, contribuyen a satisfacer las necesidades del sector.

4.- BENEFICIARIOS Y COBERTURA GEOGRAFICA

Todas las instituciones brindan sus servicios de capacitación a los pequeños y medianos productores, lo cual es significativamente importante porque fomentan en ellos la diversificación agrícola y les potencializan en el área de gestión.- La FHIA y

INSTITUCIONES DE INVESTIGACION, FINANCIAMIENTO Y MERCADERO

CUADRO 6. OFERTA POTENCIAL DE CAPACITACION.

INSTITUCION	AREA TEMATICAS QUE PUEDEN OFRECER CON RECURSOS ACTUALES	AREAS TEMATICAS QUE NO PUEDEN OFRECER CON RECURSOS ACTUALES
COMERCOOP	Post-cosecha de vegetales, empaque y calidad, alternativas de diversificación agrícola con potencial de exportación.	Fruticultura, flores y plantas ornamentales, café, cacao, gestión empresarial.
FINACOOOP	-	-
FHIA	Mercadeo y comercialización, fruticultura, horticultura, café y cacao, cultivos industriales, manejo y aprovechamiento forestal.	Comercialización.
FPX	Gestión empresarial, aprovechamiento forestal, desarrollo sostenible.	Precertificación de productos de exportación.

**INSTITUCIONES DE INVESTIGACION, FINANCIAMIENTO Y
MERCADEO**

CUADRO 7. BENEFICIARIOS Y COBERTURA GEOGRAFICA

<u>INSTITUCION</u>	<u>BENEFICIARIOS</u>				<u>COBERTURA GEOGRAFICA</u>
	PEQUEÑO PRODUCTOR	MEDIANO PRODUCTOR	GRANDE PRODUCTOR	PERSONAL TECNICO	NACIONAL
COMERCOOP	X	X	X	X	X
FINACOOOP	X	X	-	-	X
FHIA	X	X	X	X	X
FPX	X	X	-	-	X

COMERCOOPH también capacitan a grandes productores y a personal técnico de instituciones públicas y privadas.- Las cuatro instituciones tienen una cobertura nacional.

CONCLUSIONES

- Todas las instituciones capacitan pequeños y medianos productores.
- La FHIA y COMERCOOPH también capacitan a grandes productores y personal técnico.
- Las cuatro instituciones tienen cobertura nacional.

5.- LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS A TRAVES DE LA CAPACITACION

De las instituciones incluidas en este grupo, solamente la FHIA manifestó que no realiza ninguna acción de seguimiento y evaluación de los servicios de capacitación que ofrecen.- Esto es contradictorio si consideramos que esta institución dispone de una unidad administrativa (Gerencia de Comunicaciones) responsable de administrar la capacitación.

COMERCOOPH, FINACOOOP y FPX, indicaron que sí hacen labores de seguimiento y evaluación, y aunque es evidente que no disponen de una metodología definida para tal fin, manifestaron que tienen evidencias de cambios importantes en los beneficiarios.- FPX, considera que han logrado aumentos en la producción y productividad, así como generación de empleos y de divisas; FINACOOOP Y COMERCOOPH consideran que han logrado cambios conductuales importantes.- Uno de los beneficios más importantes que obtienen estas instituciones a través de los servicios de capacitación que ofrecen, son ingresos económicos los que contribuyen a fortalecer el presupuesto de las mismas.- Muchos de los usuarios de tales servicios los pagan directamente, lo que podría sugerir que están aprovechando con mayor eficiencia la capacitación que estas instituciones ofrecen.

CONCLUSIONES

- La FHIA no realiza seguimiento y evaluación de sus servicios de capacitación, por lo tanto, no dispone de información de logros obtenidos a nivel de beneficiarios.
- Las otras instituciones si realizan seguimiento y evaluación aunque es evidente que no disponen de una metodología definida para tal fin.

INSTITUCIONES DE INVESTIGACION, FINANCIAMIENTO Y MERCADEO

CUADRO 8.- LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS

<u>INSTITUCION</u>	<u>SEGUIMIENTO / EVALUACION</u>		<u>PARA LOS BENEFICIARIOS</u>							<u>PARA LA INSTITUCION</u>
	SI	NO	AUMENTO PRODUCCION	AUMENTO PRODUCTIVO	GENERACION DE EMPLEO	CAMBIO CONDUCTA	GENERACION DE DIVISAS	INGRESOS ECONOMICOS		
COMERCOOPH	X	-	-	-	-	X	-	-	X	
FINACOOOP	X	-	X	-	-	X	-	-	X	
FHIA	-	X	-	-	-	-	-	-	X	
FPX	X	-	X	X	X	-	X	-	X	
TOTAL	75%	25%	50%	25%	25%	50%	25%	25%	100%	

- Como resultado de la capacitación a nivel de beneficiarios se mencionan aumento a la producción y a la productividad, generación de empleos, de divisas y cambios conductuales.
- Todas las instituciones obtienen ingresos económicos por brindar servicios de capacitación.

6.- RECURSOS ECONOMICOS Y COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

En cuanto a la cantidad de recursos económicos invertidos en la capacitación, no fue posible obtener un dato preciso en las instituciones analizadas, pero es interesante conocer que todas destinan parte de sus propios recursos para este fin, esto incluye los recursos que captan por prestar estos servicios. FPX indicó que esta es la única fuente que tienen disponible.- Por su parte, las demás instituciones también reciben fondos de diversas fuentes nacionales, y en el caso de COMERCOOPH y FHIA complementan con fondos provenientes de fuentes externas.

Todas las instituciones coordinan esfuerzos de capacitación con otras instituciones nacionales e internacionales, pero ninguna forma parte de alguna organización especializada en ofrecer servicios de capacitación.

CONCLUSIONES

- No se dispone de un dato preciso de los recursos económicos que estas instituciones invierten en actividades de capacitación.
- Todas invierten fondos propios en capacitación; para FPX son su única fuente disponible.
- FHIA y COMERCOOPH utilizan también fondos provenientes de diversas fuentes nacionales y externas; FINACOOOP complementa con fondos de fuentes nacionales.
- Hay una amplia coordinación interinstitucional, pero ninguna integra organismos especializados en ofrecer capacitación.

INSTITUCIONES DE INVESTIGACION, FINANCIAMIENTO Y MERCADEO.

CUADRO 9.- RECURSOS ECONOMICOS Y COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

<u>INSTITUCION</u>	<u>CANTIDAD Y ORIGEN</u>						<u>COORDINACION INTERINSTITUCIONAL</u>	
	MILES DE LPS./AÑO	PROPIOS	NACIONALES	EXTERNOS	SI	NO		
COMERCOOPH	400	X	X	X	X		CADERH, FPX, INCAE, OTROS.	
FINACOOOP	1,000	X	X	-	X		IHCAFE, FACACH, FHIA, EAP, OTROS.	
FHIA	400	X	X	X	X		SRRNN, FPX, EAP, OTROS.	
FPX	625	X	-	-	X		CON VARIAS INSTITUCIONES.	

7.- PARTICIPACION EN EL SNCAH

Todas las instituciones tienen interés en participar en el SNCAH; sin embargo, se considera que la FHIA y FPX son las que mejores opciones tienen, y en mucha menor intensidad COMERCOOPH y FINACOOH.- La FHIA y FPX se caracterizan por disponer de recursos altamente calificados, tienen un buen componente de capacitación en materia de gestión y en el manejo agronómico de cultivos de exportación; entre sus beneficiarios se cuentan pequeños y medianos productores, y en el caso de la FHIA se incluyen también grandes productores y personal técnico, aparte de que dispone de una unidad administrativa y un centro de capacitación.

COMERCOOPH dispone de menos recursos humanos, aunque algunos de ellos con buena calificación; orienta su capacitación al área de gestión empresarial y tiene como beneficiarios a pequeños, medianos y grandes productores e incluye también personal técnico, lo cual le da algunas posibilidades de participar en el sistema.

En cuanto a FINACOOH se considera que sus posibilidades son más limitadas por la poca cantidad de capacitación que ejecuta y además por la poca estructuración interna para administrar estos servicios.

El área temática que ofrece orientada a la administración empresarial resulta de interés para el sector, además de que atiende pequeños y medianos productores, pero no dispone de recursos humanos en el campo de la agronomía dedicados a la capacitación.- Indicó que su especialidad está orientada al cultivo del café, probablemente más orientada al financiamiento y administración de organizaciones o empresas cafetaleras, porque en cuanto al manejo agronómico del cultivo existe en el país el IHCAFE, que es la institución que maneja con propiedad esta temática.

Por lo anterior, se considera necesario que la FHIA integre el SNCAH a nivel de ORIENTACION, FORMACION DE CAPACITADORES y OPERADORES DE LA CAPACITACION; mientras que FPX y COMERCOOPH, pueden hacerlo en los últimos dos niveles o componentes del sistema.- La participación de FINACOOH en el sistema podría darse eventualmente, cuando los servicios que ofrecen trasciendan de los servicios técnicos asistenciales a lo que es propiamente la capacitación.

ESTRATO V.- ASOCIACIONES DE PRODUCTORES

Desde hace muchos años y motivados por diversas razones han surgido en el país una diversidad de Asociaciones de productores del sector agrícola, las cuales gradualmente se han venido fortaleciendo e integrando en organizaciones de segundo o tercer nivel, de acuerdo a sus intereses gremiales, comerciales, socio-políticos, etc.

Muchas de estas asociaciones se proveen de varios servicios, y en algunos casos se incluye la capacitación; en tal sentido, se incluyeron en el presente estudio las ocho asociaciones siguientes, con el propósito de conocer su accionar en materia de capacitación agrícola y sus posibilidades de integrar el SNCAH.

- Cooperativa de Horticultores de Siguatepeque Limitada (COHORSIL).
- Cooperativa Regional de Servicios Agropecuarios "Fruta del Sol, Limitada" (CFDS)
- Asociación Campesina Nacional (ACAN)
- Consejo Nacional Campesino (CNC)
- Central Nacional de Trabajadores del Campo (CNTC)
- Asociación Hondureña de Productores de Papa (AHPROPAPA)
- Asociación Hondureña de Productores de Café (AHPROCAFE)
- Federación Nacional de Agricultores y Ganaderos de Honduras (FENAGH).

1.- ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION

Todas las instituciones de este grupo realizan un 100% de actividades relacionadas con el sector agrícola, y aún cuando ACAN manifiesta que solo el 50% de su quehacer institucional está relacionado con el sector, se considera que ese dato subestima su accionar en el mismo, por cuanto los objetivos de esta asociación tienden a fomentar el desarrollo integral de sus afiliados que en su totalidad son campesinos.

En promedio el 37% del quehacer institucional está dedicado específicamente a actividades de capacitación.- Todas realizan capacitación en el campo agrícola y solo AHPROCAFE y CNTC lo hacen también en el campo forestal.- En términos proporcionales las que más capacitación realizan son COHORSIL, ACAN, CNC, y AHPROCAFE (más del 50% de su quehacer agrícola), y los que menos realizan son

CFDS y la AHPROPAPA (10%, respectivamente) (Cuadro No. 1).

De las tres organizaciones campesinas analizadas solamente la CNTC posee una unidad administrativa que maneja los aspectos de capacitación, lo cual es contradictorio porque proporcionalmente es de las que menos capacitación realiza (25%), en todo caso, en las tres organizaciones los principales responsables de la capacitación son los secretarios de educación de las mismas.

En general, en la mayoría de las asociaciones de productores analizadas, no se dispone de una unidad administrativa de la capacitación, excepto en COHORSIL, AHPROCAFE y CNTC, las cuales parece que dependen del Director o Gerente en los dos primeros, y del Secretario de Educación en la última, porque estas personas son las que deciden en gran medida los eventos y la temática de la capacitación que ofrecen.

Dos de las organizaciones (ACAN y CNTC) y la COHORSIL disponen de centros de capacitación, mientras que la FENAGH, AHPROPAPA y CNC no disponen de ninguna infraestructura para hacer capacitación (Cuadro No.2).

CONCLUSIONES

- Todas las instituciones incluidas en este grupo hacen capacitación agrícola; AHPROCAFE y CNTC lo hacen también en el campo forestal.
- COHORSIL, AHPROCAFE, ACAN y CNC dedican el 50% o más de su quehacer institucional a las actividades de capacitación.
- Los que menos realizan son CFDS y AHPROPAPA (10% respectivamente).
- Solamente COHORSIL, AHPROCAFE y CNTC disponen de una unidad administrativa para la capacitación, y analizando el conjunto de unidades son las que presentan mayor consistencia estructural.
- ACAN, CNTC y COHORSIL disponen de Centros de Capacitación, mientras que la FENAGH, AHPROPAPA y CNC no disponen de ninguna infraestructura para hacer capacitación.

2.- SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION

Tal como se detalla en el Cuadro No.3, la mayoría de estas instituciones elaboran y ejecutan programas de capacitación, incluyendo ACAN y CFDS que no tienen una

ASOCIACION DE PRODUCTORES

CUADRO 1.- ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION

ASOCIACION	CAPACITACION QUE REALIZA			POSEE ESTRUCTURA INTERNA		QUE HACER INSTITUCIONAL	
	AGRICOLA	FORESTAL	AMBOS	SI	NO	AGRICOLA (%)	CAPACITACION (%)
1.- COHORSIL	X			X		100	50
2.- CFDS	X				X	100	10
3.- ACAN	X				X	50	50
4.- CNC	X				X	100	75
5.- AHPROPAPA	X				X	100	10
6.- AHPROCAFE	X	X	X	X		100	50
7.- CNTC	X	X	X	X		100	25
8.- FENAGH	X				X	100	25
TOTAL...	100%	25%	25%	38%	62%	94%	37%

ASOCIACION DE PRODUCTORES

CUADRO 2.- RESPONSABLES DE LA CAPACITACION E INFRAESTRUCTURA

ASOCIACION	DECIDEN EVENTOS Y TEMAS DE CAPACITACION				INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE		
	DIRECTOR	EQUIPO TECNICO	SECRETARIO DE EDUCACION	CENTRO DE CAPACITACION	SALONES DE CLASE	NO POSEE	
1.- COHORSIL	X			X	X		
2.- CFDS		X			X		
3.- ACAN			X	X	X		
4.- CNC			X			X	
5.- AHPROPAPA	X					X	
6.- AHPROCAFE	X				X		
7.- CNTC			X	X	X		
8.- FENAGH	X					X	
TOTAL...	50%	13%	38%	38%	62%	38%	

ASOCIACIONES DE PRODUCTORES

CUADRO 3.- SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION

<u>ASOCIACION</u>	<u>DESARROLLA</u>		<u>CRITERIOS PARA PROGRAMAR CAPACITACION</u>			<u>METODOLOGIA USADA</u>				
	PROGRAMAS	ACTIVIDADES EVENTUALES	DIAGNOSTICO	OTROS	SEMINARIOS	TALLERES	DIAS DE CAMPO	CHARLAS		
1.- COHORSIL	X		X	X	X	X	X			
2.- CFDS	X		X		X	X	X			
3.- ACAN	X		X	X						
4.- CNC		X	X	X						
5.- AHPROPAPA		X		X	X	X	X	X		
6.- AHPROCAFE	X				X	X	X			
7.- CNTC	X		X	X		X	X			
8.- FENAGH		X			X			X		
TOTAL...	62%	38%	62%	62%	62%	62%	75%	38%	38%	38%

unidad administrativa especializada.- Las únicas instituciones que realizan actividades eventuales son la CNC, AHPROPAPA y la FENAGH.

Un aspecto interesante es que la mayoría de las instituciones realizan diagnósticos de necesidades para la elaboración de los programas de capacitación; incluyendo al CNC que solo ejecuta actividades eventuales; algunas de ellas consideran también las solicitudes específicas de los beneficiarios.- Solamente COHORSIL y CNC consideran en forma simultánea ambos factores.

La mayor parte de estas instituciones utilizan los seminarios-talleres y los días de campo como metodologías para hacer capacitación; lo cual refleja que también están interesadas en proveer una capacitación práctica a los beneficiarios.

En cuanto a los recursos humanos disponibles vale destacar que la CFDS tiene un buen núcleo de profesionales calificados en el campo de la agronomía y la administración, además dispone de unos 25 paratécnicos adecuadamente capacitados en aspectos técnico/prácticos.- De igual manera la AHPROCAFE y COHORSIL, en mayor y menor cantidad, respectivamente, disponen, de un buen número de profesionales de la agronomía, en su mayoría de nivel superior, que participan en actividades de capacitación.

Por su parte, la FENAGH, AHPROPAPA, y las organizaciones campesinas, no disponen de recursos humanos y recurren a otras instituciones que les colaboran, o como en el caso de la FENAGH, que a veces contrata el personal necesario para que desarrollen determinados eventos de capacitación.

Es importante mencionar que aquellas organizaciones que disponen de algunos recursos humanos, no tienen un plan de actualización técnico-pedagógico de los mismos, y están conscientes que necesitan mejorar principalmente en aspectos metodológicos y pedagógicos.

A excepción de COHORSIL y CFDS, las demás organizaciones consideran que sus principales limitaciones para hacer capacitación son la falta de recursos económicos, pero la AHPROPAPA, CNC y CNTC agregan que les afecta también la falta de personal.

CONCLUSIONES

- La mayoría de las instituciones elaboran y ejecutan programas de capacitación incluyendo ACAN y CFDS que no tienen unidad administrativa especializada.

ASOCIACIONES DE PRODUCTORES

**CUADRO 4.- RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES Y
DIFICULTADES PARA HACER CAPACITACION**

<u>ASOCIACION</u>	<u>RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES</u>				<u>DIFICULTADES</u>			
	AGRONOMIA	ADMON	OTROS		FALTAN RECURSOS ECONOMICOS	FALTA PERSONAL	OTROS	
1.- COHORSIL	X	X					X	
2.- CFDS	X	X	X				X	
3.- ACAN		X	X		X			
4.- CNC					X	X	X	
5.- AHPROPAPA	X				X			
6.- AHPROCAFE	X				X	X		
7.- CNTC					X			
8.- FENAGH					X	X		
TOTAL...	50%	38%	25%		75%	38%		38%

- CNC, AHPROPAPA y FENAGH solo realizan actividades eventuales de capacitación.
- Las instituciones que elaboran programas de capacitación lo hacen en base a diagnósticos, excepto AHPROCAFE que solo considera solicitudes de los beneficiarios.
- COHORSIL y CNC consideran en forma simultánea los diagnósticos y las solicitudes de los beneficiarios.
- La FENAGH y AHPROPAPA que solo desarrollan actividades eventuales, lo hacen básicamente por solicitudes de los beneficiarios, aunque la FENAGH realiza también eventos por iniciativa de la misma federación.
- La metodología más comúnmente utilizada son los seminarios-talleres y Días de Campo.
- CFDS, AHPROCAFE y COHORSIL en orden descendente, disponen de profesionales de la agronomía, en su mayoría de nivel superior, que participan en capacitación, tienen limitaciones de recursos humanos en el campo de la economía y administración.
- Ninguna organización dispone de un plan de actualización técnico-pedagógico de sus recursos humanos.
- La FENAGH, AHPROPAPA y las organizaciones campesinas no disponen de recursos humanos propios para hacer capacitación.
- Para la mayoría de las organizaciones la falta de recursos económicos y humanos son sus principales limitaciones para hacer capacitación; esto no incluye a CFDS y COHORSIL.

3.- AREAS TEMATICAS Y SU RELACION CON NECESIDADES

De acuerdo a lo que se expone en el Cuadro 5, se aprecia que es variada la oferta de capacitación de las organizaciones analizadas.- A excepción de COHORSIL, que ofrece temas en el área tecnológica, todas incluyen temas relacionados con el área de gestión, y esto es comprensible si tomamos en consideración que sus programas de capacitación van dirigidos a satisfacer las necesidades de sus propios afiliados, que en su totalidad son productores del sector agrícola y ganadero del país, que necesitan además del dominio del aspecto tecnológico, mejorar significativamente el manejo administrativo de sus unidades de producción individuales o colectivas.

ASOCIACIONES DE PRODUCTORES
CUADRO 5.- OFERTA ACTUAL DE CAPACITACION

<u>ASOCIACION</u>	<u>OFERTA ACTUAL</u>	<u>ESPECIALIDAD</u>		
		SI	NO	AREA TEMATICA
1.- COHORSIL	Conservación de suelos; fertilizantes, plaguicidas y enfermedades; granos básicos; café; horticultura.	X		Horticultura.
2.- CFDS	Organización; administración empresarial; crédito; granos básicos; hortalizas; cultivos orientales.	X		Cultivos orientales.
3.- ACAN	Diversificación de cultivos; reconversión empresarial; mantenimiento de almacenes.	X		Mantenimiento de almacenes. Uso de maquinaria agrícola.
4.- CNC	Organización; administración empresarial; medio ambiente.	X		Administración empresarial.
5.- AHPROPAPA	Fertilización, plaguicidas y enfermedades; organización; administración empresarial; contabilidad; cultivo de papa.	X		Cultivo de papa.
6.- AHPROCAFE	Fertilizantes, plaguicidas y enfermedades; nutrición animal; organización; administración empresarial; contabilidad; caficultura; horticultura; aprovechamiento forestal; ganadería; apicultura.	X		Organización; administración empresarial; cultivo del café.
7.- CNTC	Organización; administración empresarial; medio ambiente; conservación de suelos; aprovechamiento forestal; ganadería; granos básicos; horticultura.		X	
8.- FENAGH	Fertilizantes; organización; comercialización y mercadeo; granos básicos; ganadería.		X	
TOTAL...		75%	25%	

Aún cuando la temática ofrecida guarda cierto balance entre el área tecnológica y la de gestión, es evidente que la FENAGH, AHPROPAPA, y las organizaciones campesinas no la pueden ejecutar por sí mismas por cuanto carecen del personal requerido; esto los obliga a que estén siempre dependiendo del apoyo institucional o de la contratación eventual de personal solo para fines de capacitación.

Esta situación los hace vulnerables a que en un momento determinado no puedan cubrir ni sus necesidades mínimas de capacitación, en vista de que las instituciones públicas de apoyo al agro que podrían estarles asistiendo, gradualmente pierden su capacidad de apoyo, y porque no disponen de los recursos económicos necesarios para financiar la contratación de todo el personal requerido o contratar los servicios que les pueden proporcionar otras instituciones oferentes.

El caso de COHORSIL, CFDS y AHPROCAFE es un tanto diferente porque disponen de recursos humanos que pueden estar cubriendo al menos sus necesidades de capacitación en el aspecto tecnológico; sin embargo, carecen de suficiente personal que atienda el área de gestión, pero como no han indicado que la falta de recursos económicos sea una limitante para hacer capacitación, es probable que no tengan mayores dificultades para contratar los servicios de capacitadores para que eventualmente desarrollen los eventos programados en el área de gestión.

La experiencia hasta ahora adquirida ha permitido que algunas organizaciones logren un grado de especialidad o fortaleza en aspectos de capacitación (Cuadro No. 5), lo cual puede ser de utilidad en el futuro para más beneficiarios del SNCAH.

Como se indicó antes, en la oferta actual de capacitación, COHORSIL no incluye el área de gestión; sin embargo, han manifestado que esa temática también la pueden atender con los recursos que actualmente tienen disponibles (Cuadro No. 6); de igual manera se ve incrementada la oferta de CFDS y AHPROCAFE mientras que el incremento es muy limitado en el caso de CNTC, ACAN y la FENAGH, y nulo en el caso de CNC, y AHPROPAPA.

Las grandes necesidades de capacitación de los afiliados de estas organizaciones se ve reflejado en la cantidad y diversidad de temas en que las mismas organizaciones quisieran incrementar su oferta si tuvieran recursos adicionales (Cuadro No. 6).

Se considera que las asociaciones campesinas, FENAGH Y AHPROPAPA, deben adquirir un mayor compromiso en materia de servicios de capacitación ofrecidos a sus afiliados y otros posibles beneficiarios, que sea congruente con sus grandes necesidades, para lo cual deben hacer mayores esfuerzos financieros, crear y/o fortalecer las unidades administrativas de la capacitación y aprovechar de una manera más eficiente las relaciones y la cooperación interinstitucional priorizando el aspecto de la capacitación.

ASOCIACIONES DE PRODUCTORES

CUADRO 6.- OFERTA POTENCIAL DE CAPACITACION

<u>ASOCIACION</u>	<u>AREA TEMATICA QUE PUEDE OFRECER CON RECURSOS ACTUALES</u>	<u>AREAS TEMATICAS QUE NO PUEDEN OFRECER CON LOS RECURSOS ACTUALES</u>
1.- COHSIL	Gestión empresarial.	Fruticultura; flores y plantas ornamentales; avicultura; porcicultura; ovinos y caprinos; comercialización.
2.- CFDS	Gestión empresarial; mercadeo y comercialización; fruticultura.	Elaboración de alimentos balanceados para animales.
3.- ACAN	Operadores de maquinarias agrícolas.	
4.- CNC		Horticultura.
5.- AHPROPAPA		Horticultura.
6.- AHPROCAFE	Mercadeo y comercialización; seguros; café y cacao; ganadería.	Fruticultura; ovinos y caprinos.
7.- CNTC	Fruticultura; café y cacao.	Avicultura; ganadería; comercialización.
8.- FENAGH	Nutrición y reproducción animal; procesamiento artesanal de leche; gestión empresarial.	

CONCLUSIONES

- La oferta de capacitación de las asociaciones de productores, guarda cierto balance entre las áreas de tecnología y de gestión.
- La FENAGH, AHPROPAPA y las organizaciones campesinas no disponen de recursos humanos y económicos suficientes para proveerse sus propios servicios de capacitación.
- Se considera que COHORSIL, CFDS y AHPROCAFE tienen condiciones para satisfacer las necesidades de capacitación de sus afiliados y ampliar sus servicios a otros beneficiarios.
- A excepción de CNTC y la FENAGH, las asociaciones de productores han adquirido algún grado de especialización o fortaleza en determinadas áreas temáticas.
- Con los recursos actuales, COHORSIL, CFDS y AHPROCAFE pueden ampliar su oferta en áreas temáticas de interés en el sector.
- El incremento es limitado en el caso de CNTC, ACAN y FENAGH y nulo en CNC y AHPROPAPA.
- Las asociaciones campesinas, FENAGH y AHPROPAPA deben hacer esfuerzos adicionales para mejorar su oferta de capacitación.

4.- BENEFICIARIOS Y COBERTURA GEOGRAFICA

Todas las asociaciones de productores orientan sus servicios de capacitación a favorecer a los pequeños y medianos productores, excepto AHPROPAPA y CNTC que excluyen de sus servicios a los medianos productores, lo cual resulta extraño porque en ambas hay afiliados que se pueden considerar como medianos productores.

La AHPROCAFE y la FENAGH también incluyen grandes productores porque entre sus afiliados hay pequeños, medianos y grandes productores, y en sus acciones de capacitación los incluyen a todos.- En cuanto a personal técnico solamente la CFDS y la FENAGH los incluyen como beneficiarios, pero se refieren más que todo a técnicos que forman parte de sus propias asociaciones.

Las organizaciones campesinas, AHPROCAFE y la FENAGH tienen cobertura a nivel nacional, en vista de que sus afiliados están distribuidos por todo el país, mientras que las demás organizaciones tienen cobertura solo regional.- AHPROPAPA concentra sus limitados servicios en la zona alta de los Departamentos de La Paz e Intibucá, que

ASOCIACIONES DE PRODUCTORES

CUADRO 7.- BENEFICIARIOS Y COBERTURA GEOGRAFICA

ASOCIACION	BENEFICIARIOS					COBERTURA GEOGRAFICA		
	PEQUEÑO PRODUCTOR	MEDIANO PRODUCTOR	GRANDE PRODUCTOR	PERSONAL TECNICO	NACIONAL	REGIONAL	DEPARTAMENTO	
1.- COHORSIL	X	X				Central; norte; occidental.	Comayagua; cortés; intibucá.	
2.- CFDS	X	X		X		Central.	Comayagua, La Paz.	
3.- ACAN	X	X			X			
4.- CNC	X	X			X			
5.- AHPROPAPA	X					Occidental.	Intibucá; La Paz.	
6.- AHPROCAFE	X	X	X		X			
7.- CNTC	X				X			
8.- FENAGH	X	X	X	X	X			
TOTAL...	100%	75%	25%	25%	62%			

es donde más se siembra el cultivo de papa, CFDS lo hace en algunas zonas del valle de Comayagua y La Paz, mientras que COHORSIL se concentra en el Altiplano de Siguatepeque, El Rosario, Taulabé, Masaguara y Santa Cruz de Yojoa, donde se cultivan una gran diversidad de hortalizas.

CONCLUSIONES

- Las organizaciones orientan sus esfuerzos a capacitar pequeños y medianos productores.
- Solamente la AHPROCAFE y la FENAGH incluyen también a grandes productores.
- La CFDS y la FENAGH incluyen como beneficiarios a personal técnico pero son más que todo técnicos miembros de sus propias asociaciones.
- las organizaciones campesinas, AHPROCAFE y FENAGH, tienen cobertura nacional; el resto tienen cobertura regional.

5.- LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS A TRAVÉS DE LA CAPACITACION

El 75% de las asociaciones de productores no realizan labores de seguimiento y evaluación de la capacitación que ofrecen solamente la ACAN y AHPROCAFE hacen este tipo de actividades; AHPROCAFE lo hace más que todo a través de talleres participativos, pero ACAN no especificó la metodología que utiliza. No obstante lo anterior, la mayoría de las organizaciones consideran que a través de la capacitación han logrado que sus beneficiarios adopten tecnología, aumenten la producción y cambien de conducta como productores más eficientes, ninguna de las organizaciones han manifestado logros en el área administrativa gerencial, comercialización y mercadeo, aún cuando la oferta incluye temas en el área de gestión, probablemente en la realidad no se implementan estos eventos debido a que carecen de personal en este campo.

Ninguna organización recibe ingresos económicos por los servicios de capacitación que ofrecen, y algunos se limitaron a decir que obtenían retroalimentación (CNC), consolidación de empresas (ACAN), y la oportunidad de cumplir metas propuestas (FENAGH) (Cuadro No. 8).

ASOCIACIONES DE PRODUCTORES

CUADRO 8.- LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS A TRAVES DE LA CAPACITACION

ASOCIACION	SEGUIMIENTO EVALUACION		PARA LOS BENEFICIARIOS								PARA LA INSTITUCION			
	SI	NO	AUMENTO PRODUCCION	AUMENTO PRODUCTIV.	CAMBIO CONDUCTUAL	ADOPCION TECNOLOGIA	GENERACION DE EMPLEO	RETROALIMENTACION	CUMPLIR METAS	CONSOLIDAR EMPRESAS	RETROALIMENTACION	CUMPLIR METAS	CONSOLIDAR EMPRESAS	
1.- COHORSIL		X	X	X	X	X								
2.- CFDS		X	X				X							
3.- ACAN	X						X						X	
4.- CNC		X	X				X				X			
5.- HPROPAPA		X	X			X								
6.- HPROCAFE	X					X								
7.- CNTC		X			X	X								
8.- FENAGH		X	X		X	X						X		
TOTAL...	25%	75%	62%	12%	62%	100%	12%	12%	12%				12%	

CONCLUSIONES

- La mayoría de las asociaciones no realizan acciones de seguimiento y evaluación de la capacitación que ofrecen.
- La mayoría considera que han logrado aumentos en la producción, adopción de tecnología y cambios de conducta de los beneficiarios.
- Ninguna organización recibe ingresos económicos por los servicios que ofrecen a sus afiliados.

6.- RECURSOS ECONOMICOS Y COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

La mayoría de las organizaciones destinan parte de sus propios recursos económicos a financiar la capacitación que realizan; así mismo obtienen financiamiento de fuentes externas generalmente en forma de donaciones de organismos con los que tienen convénios específicos o simplemente relaciones de cooperación recíproca.- Solamente CNC y AHPROPAPA no usan fondos propios para capacitación y manifestaron que no usaban tampoco fondos provenientes de fuentes externas, lo cual es extraño en el caso de CNC porque es una organización que por su naturaleza mantiene vínculos con organismos internacionales que le proporcionan apoyo de diferente naturaleza.

Casi todos obtienen también fondos de fuentes nacionales, en algunos casos como préstamos o como aportaciones no reembolsables de organismos nacionales públicos y privados.- ACAN y CNTC indicaron lo contrario, lo cual también es extraño porque es sabido que reciben apoyo de organismos nacionales en aspectos de capacitación.

Un aspecto importante es que todas estas organizaciones mantienen estrechas relaciones de cooperación con organismos nacionales públicos y privados, con los cuales coordinan esfuerzos en materia de capacitación (Cuadro No. 9), pero no forman parte de ninguna organización interinstitucional especializada en ofrecer servicios de capacitación.

CONCLUSIONES

- Todas las organizaciones utilizan fondos propios y provenientes de fuentes externas para hacer capacitación, excepto CNC y AHPROPAPA, lo cual resulta extraño en el caso de CNC.

ASOCIACIONES DE PRODUCTORES

CUADRO 9.- RECURSOS ECONOMICOS Y COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

<u>ASOCIACION</u>	<u>ORIGEN DE LOS FONDOS</u>				<u>COORDINACION INTERINSTITUCIONAL</u>		
	PROPIOS	NACIONALES	EXTERNOS	SI	NO	INSTITUCIONES	
	1.- COHORSIL	X	X	X	X		IHCAFE, otros.
2.- CFDS	X	X	X	X		IFC, PROCOOPCA, otros.	
3.- ACAN	X		X	X		INA, INFOP, ICADE, SRN, otros.	
4.- CNC		X		X		SRN, INA, COHDEFOR, otros.	
5.- AHPROPAPA				X		SRN, otros.	
6.- AHPROCAFE	X	X	X	X		SRN, Ministerio de Educación Pública, IHCAFE, Otros.	
7.- CNTC	X		X	X		INFOP, SRN, otros.	
8.- FENAGH	X	X	X	X		SRN, Casas Comerciales, UNITEC, Otros.	

- La mayoría de las organizaciones reciben también apoyo financiero de fuentes nacionales.- ACAN y CNTC indican lo contrario, lo cual también es extraño porque es sabido que reciben apoyo de organismos nacionales.
- Todas coordinan esfuerzos de capacitación con otras instituciones, pero ninguna integra algún organismo interinstitucional especializado a ofrecer servicios de capacitación.

7.- PARTICIPACION EN EL SNCAH

Al igual que otros grupos de instituciones, las asociaciones de productores han manifestado su interés de participar activamente en el SNCAH, excepto la CNTC que manifestó que previamente necesitarían conocer las propuestas del Sistema para analizarlas y posteriormente decidir sobre su posible participación.

Es claro, por toda la información analizada, que la AHPROPAPA actualmente no dispone de condiciones para tener una participación activa en el SNCAH.- No dispone de una unidad administrativa para coordinar la capacitación, es mínima la proporción de su quehacer institucional que dedica a capacitación, no dispone de infraestructura, programas de capacitación, recursos humanos y financieros, y es evidente el mínimo compromiso actual en autosatisfacer sus propias necesidades de capacitación.- Por lo anterior, esta organización podría integrar el sistema cuando haya logrado un mejor estadio de desarrollo institucional.

La situación de las organizaciones campesinas y de la FENAGH es relativamente mejor; sin embargo, podría esperarse un mayor despliegue de capacitación de estas asociaciones si tomamos en consideración que las necesidades de sus propios afiliados, que son parte importante de la demanda nacional de capacitación, son de gran magnitud.- Estas carecen de personal, no destinan suficientes recursos y su oferta actual es bastante modesta.- Se considera que podrían adquirir un mayor compromiso con sus propios afiliados, priorizando su servicio de capacitación, canalizando más recursos económicos propios para actividades y aprovechando de manera más eficiente sus oportunidades de interrelación con organismos nacionales e internacionales.

Se considera que aún con las limitaciones actuales estas asociaciones podrían integrar el SNCAH, a nivel de OPERADORES DE LA CAPACITACION, contribuyendo como ahora a cubrir parcialmente las necesidades de sus afiliados, porque eventualmente podría ampliarse a otros beneficiarios en la medida en que impongan un acelerado fortalecimiento como oferentes de estos servicios.

Estratégicamente se considera saludable que la FENAGH y las organizaciones campesinas representadas por el CNC y la COCOCH, integran el Sistema en el nivel de ORIENTACION, con el propósito de que, como concedores de las necesidades de sus afiliados que constituyen gran parte de la demanda actual, contribuyan a orientar y dirigir

los programas de capacitación a la satisfacción de las necesidades identificadas.- Además, para que sus interrelaciones gremiales con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales contribuyan al fortalecimiento del Sistema lo cual aumentaría la cobertura actual de sus beneficiarios y los del sistema en general.

En el caso de las otras asociaciones analizadas (CFDS, AHROCAFE y COHORSIL), se considera que actualmente tienen las posibilidades de jugar un papel importante en el SNCAH, mejorándose sustancialmente sus opciones si cubren en el corto plazo sus deficiencias en aspectos metodológicos-pedagógicos para capacitación.-

Estas tres asociaciones podrían integrar en el sistema los niveles o componentes de FORMACION DE CAPACITADORES Y OPERADORES DE LA CAPACITACION, capacitando técnicos, extensionistas, paratécnicos y productores en las áreas temáticas de su dominio.

ESTRATO VI.- EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

Cuatro empresas agroindustriales fueron seleccionadas como representativas del sector agroindustrial para conocer la oferta de servicios de capacitación de las mismas, y analizar las posibilidades de que el referido sector integre en forma activa el SNCAH.

Las empresas seleccionadas están vinculadas al procesamiento de productos o insumos de origen vegetal o animal, operan desde hace muchos años en el país y se relacionan directamente con productores que son potenciales demandantes de servicios de capacitación.

Solamente se analizan resultados obtenidos de tres empresas en vista de que la empresa Alimentos Concentrados, S.A. (ALCON, S.A.), manifestó que no ejecutaban acciones relacionadas con la capacitación.

1.- ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION

Tal como se indica en el Cuadro No. 1, las tres empresas indicadas en el presente estudio se dedican exclusivamente al desarrollo de actividades relacionadas con el sector agrícola, y el caso particular de Leche y Derivados S.A. (LEYDE, S.A.), se dedica a la transformación de la leche.

En su quehacer institucional todas realizan actividades de capacitación agrícola pero en proporciones muy diferentes; Leyde, S.A., dedica el 5% de su quehacer a la ejecución de actividades de capacitación, mientras que la Fábrica de Manteca y Jabón Atlántida, S.A. (FAMAJA), del total de actividades que realiza con los productores de Palma Africana, el 60% se refiere a capacitación, y la Standard Fruit Company de Honduras (SFH) que dedica un 32% de sus acciones a la capacitación, tanto de su propio personal, como de los productores independientes de banano con quienes mantienen relaciones de índole comercial.

La capacitación que realiza FAMAJA se hace a través del Departamento de Recursos Humanos, el cual se dedica fundamentalmente a atender varios aspectos de administración del personal de la Empresa.- En el caso de LEYDE, S.A. no se dispone de una unidad administrativa de la capacitación, y la consideración de tales actividades las hace el Departamento de Compra de leche en donde se dispone de algún personal técnico que realiza acciones aisladas con los productores de leche.- En cuanto a SFH esta si dispone de un Departamento de Desarrollo de Personal que coordina fundamentalmente la capacitación del personal de la propia empresa.

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

CUADRO 1. ORGANIZACION DE LA CAPACITACION

EMPRESAS	CAPACITACION QUE REALIZA			POSEE ESTRUCTURA INTERNA		QUE HACER INSTITUCIONAL	
	AGRICOLA	FORESTAL	AMBAS	SI	NO	AGRICOLA	CAPACITACION(%)
LEYDE, S.A.	X	-	-	-	X	100	5%
FABRICA DE MANTECA Y JABON ATLANTIDA, S.A.	X	-	-	X	-	100	60%*
STANDARD FRUIT DE HONDURAS.	X	-	-	X	-	100	30%
TOTAL/PROMEDIO	100%			66%	34%	100%	32%

* Del total de actividades relacionadas con los productores.

Ninguna de las tres empresas disponen de infraestructura para el desarrollo de eventos de capacitación, excepto de salones de conferencia que los utilizan más que todo su propio personal.

CONCLUSIONES

- El grado de capacitación que realizan las tres empresas es mínimo, si se considera la magnitud total de las mismas.
- En el caso de LEYDE S.A. es el Departamento de Compra de leche el que atiende la capacitación que le ofrecen a sus beneficiarios.
- En el caso de FAMAJA y SFH, son los departamentos de Recursos Humanos y de Desarrollo de Personal, respectivamente, los que entre otros aspectos de administración del personal, atienden la capacitación que se ofrece más que todo a su propio personal.
- No disponen de infraestructura para capacitación, excepto de pequeños salones de conferencias que los usan exclusivamente con su propio personal.

2.- SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION

De las tres empresas analizadas, solamente la SFH tiene programar de capacitación, pero especialmente para capacitar a su propio personal; LEYDE, S.A. y FAMAJA realizan solo acciones eventuales de capacitación, dirigida a sus beneficiarios, lo cual refleja el escaso compromiso actual de las tres empresas en cuanto a la oferta de servicios de capacitación.- En ninguna de las tres empresas se hacen diagnósticos participativos para programar y ejecutar eventos de capacitación; esto se hace en base a solicitudes de los beneficiarios (proveedores de leche, productores independientes de palma africana y de banano), necesidades detectadas por su personal técnico a nivel de campo, o porque les interesa como empresas desarrollar determinados eventos.

La metodología utilizada más comúnmente en la capacitación, son los días de campo, los seminarios y las charlas, lo que indica que a estas empresas les interesa hacer capacitación observando directamente la problemática a nivel de campo, mediante la metodología docente de Aprender-haciendo.

La disponibilidad de recursos humanos para hacer capacitación es elevada en la SFH; así mismo, en FAMAJA se dispone de personal técnico de la agronomía y economía agrícola que le proporcionan asesoría incluyendo capacitación, a los productores de palma africana con quienes mantienen relaciones comerciales; sin

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

CUADRO 2. RESPONSABLES DE LA CAPACITACION E INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE

EMPRESAS	DECIDE EVENTOS Y TEMAS DE CAPACITACION	INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE		
		CENTRO DE CAPACITACION	SALONES DE CONFERENCIAS	NO POSEE
LEYDE, S.A.	Jefe Depto. Compra de Leche, y Equipo Técnico.	-	-	X
FABRICA DE MANTECA Y JABON ATLANTIDA, S.A.	Jefe Depto. de Recursos Humanos.	-	X	-
STANDARD FRUIT DE HONDURAS, S.A.	Depto. de Recursos Humanos.	-	X	-
TOTAL	-	-	66%	34%

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

CUADRO 3. SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION

EMPRESAS	DESARROLLO			CRITERIOS PARA PROGRAMAR CAPACITACION			METODOLOGIA USADA			
	PROGRAMA	ACTIVIDADES EVENTUALES		DIAGNOSTICO	OTROS		SEMINARIOS	DIAS DE CAMPO	CHARLAS	
LEYDE, S.A.	-	X		-	X		-	X		X
FABRICA DE MANTECA Y JABON ATLANTIDA, S.A.	-	X		-	X		X	X		X
STANDARD FRUIT DE HONDURAS, S.A.	X	X		-	X		X	X		-
TOTAL	33%	100%		-	100%		67%	100%		67%

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

CUADRO 4. RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES Y DIFICULTADES PARA HACER CAPACITACION

EMPRESAS	<u>RECURSOS HUMANOS</u>				<u>DIFICULTADES</u>
	AGRONOMIA	ECONOMIA	ADMON.	OTROS	
LEYDE, S.A.	X	-	-	X	Falta de personal; carencia de logística.
FABRICA DE MANTECA Y JABON ATLANTIDA, S.A.	X	X	-	-	Falta interés en beneficiarios.
STANDARD FRUIT DE HONDURAS	X	X	X	X	Falta interés en beneficiarios.
TOTAL	100%	66%	34%	66%	-

embargo, en el caso particular de LEYDE, S.A. hay limitaciones en cuanto a la cantidad de recursos humanos para hacer capacitación.- Cuando en estas empresas no se dispone de personal necesario para determinados eventos de capacitación, se procede a la obtención del mismo, generalmente por contrato temporal solo para que participen en los referidos eventos; por lo tanto las limitaciones de personal son solo aparentes.

Una seria deficiencia en estas tres instituciones es que carecen de un plan de actualización técnico-pedagógica del personal dedicado a hacer capacitación, y muy esporádicamente les ofrecen oportunidades específicas de actualización profesional haciendo énfasis en aspectos técnicos.

A pesar de ser empresas que se supone que tienen una alta rentabilidad, LEYDE, S.A. manifiesta que tiene limitaciones de apoyo logístico para hacer capacitación; sin embargo, ninguna de ellas manifiesta tener dificultades por falta de recursos económicos.

CONCLUSIONES

- Solo la SFH, dispone de programas de capacitación, pero especialmente para capacitar a su propio personal.
- LEYDE, S.A. y FAMAJA solo realizan acciones eventuales de capacitación.
- Hay un escaso compromiso de las tres empresas en cuanto a la oferta de servicios de capacitación.
- Las actividades de capacitación que se ejecutan, no obedecen a necesidades detectadas mediante diagnósticos participativos.
- La capacitación que ejecutan las tres empresas, tiene un fuerte componente de entrenamiento práctico por cuanto se utiliza con frecuencia la metodología de Días de Campo.
- LEYDE, S.A. indica que no dispone de suficientes recursos humanos y apoyo logístico para hacer capacitación.
- SFH y FAMAJA no disponen de infraestructura para hacer capacitación, excepto de salones de conferencias que utilizan más que todo con su propio personal, pero no tienen dificultades en cuanto a disponibilidad de personal técnico.

- Ninguna empresa tiene un plan de actualización técnica-pedagógica del personal que participa en capacitación.
- Es evidente que estas empresas ofrecen más que todo asistencia técnica a los productores con quienes mantienen relaciones comerciales, pero no hacen capacitación propiamente dicha.

3.- AREAS TEMATICAS Y SU RELACION CON NECESIDADES

Un aspecto interesante de considerar es que las tres empresas han manifestado su interés por incrementar los servicios de capacitación; en este sentido, en LEYDE S.A., se está analizando la reestructuración de la empresa, y en su nueva organización se considera la posibilidad de crear una sección responsable de manejar los servicios de capacitación que la empresa ofrece.

Al analizar la temática que actualmente ofrecen, se deduce que LEYDE, S.A., ofrece temas que responden a las necesidades detectadas en el campo de la ganadería (Cuadro No. 5), tanto para pequeños, medianos y grandes productores, y resulta interesante que dicha oferta la puede incrementar en cuanto a mejoramiento genético animal, suplementación nutricional, y registros contables y de producción en bovinos de leche, con los recursos que actualmente tiene disponibles (Cuadro No. 6).

En el caso de FAMAJA, su oferta es especializada en cuanto al manejo agronómico y administrativo del cultivo de palma africana, y con los recursos actuales pueden ampliar la oferta a temas relacionados con cosecha, manejo post-cosecha y registros contables y de producción del cultivo de palma africana.- Esta oferta podría ser utilizada por medianos y grandes productores del cultivo de palma africana y por investigadores y extensionistas en aspectos de agroindustria, administración, organización y manejo de empresas de producción pero específicamente en el cultivo de palma africana.

La SFH, orienta su oferta de capacitación hacia el manejo agronómico y control de costos de producción en el cultivo de banano y otras frutas como cítricos y piña.- Con los recursos actuales puede ampliar su oferta en aspectos de comercialización y gestión empresarial, aunque manifestó que en relación con los cultivos mencionados pueden atender cualquier necesidad de capacitación.- Es obvio, que por el nivel tecnológico que esta empresa maneja, sus servicios de capacitación en banano podrían ser utilizados más que todo por grandes productores, investigadores y extensionistas en las temáticas indicadas; sin embargo, podrán beneficiarse también medianos productores en el caso específico de cítricos.

Es importante agregar que las necesidades de capacitación en el sector agrícola incluyen la agroindustria y otros temas colaterales, así como el manejo del cultivo de palma africana, banano, cítricos, mangos, piñas, etc., y su beneficio podría ampliarse a pequeños, medianos y grandes productores, también a extensionista e investigadores,

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

CUADRO 5. OFERTA ACTUAL DE CAPACITACION

EMPRESAS	AREAS TEMATICAS	ESPECIALIDAD		
		SI	NO	AREA TEMATICA
LEYDE, S.A.	Manejo de pastos y forrajes, control de malezas en pastos, control de parásitos internos y externos, control de mastitis, nutrición animal, inseminación artificial, calidad de la leche, reproducción animal.	X	-	Calidad de la leche, manejo de pastos, reproducción animal.
FABRICA DE MANTECA Y JABON ATLANTIDA, S.A.	Manejo agronómico de palma africana; administración del cultivo de palma africana.	X	-	Cultivo de palma africana.
STANDARD FRUIT DE HONDURAS, S.A.	Control de costos de producción, manejo agronómico del banano, calidad total, seguridad industrial, manejo de agroquímicos, cultivo de cítricos, cultivo de piña.	X	-	Control de costos de producción.

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

CUADRO 6. OFERTA POTENCIAL DE CAPACITACION

EMPRESAS	AREAS TEMATICAS QUE PUEDEN OFRECER CON RECURSOS ACTUALES	AREAS TEMATICAS QUE NO PUEDEN OFRECER CON RECURSOS ACTUALES
LEYDE, S.A.	Mejoramiento genético animal, suplementos nutricionales, registros contables y de producción.	Conservación de suelos, manejo de recursos naturales; informática.
FABRICA DE MANTECA Y JABON ATLANTIDA, S.A.	Cosecha, manejo de fruta post-cosecha, registros de producción y contables.	Uso de derivados de palma africana, elaboración de fertilizantes orgánicos, informática, uso de suelo productor de palma africana en alimentación animal.
STANDARD FRUIT DE HONDURAS, S.A.	Comercialización; gestión empresarial.	En los cultivos que manejan pueden atender cualquier necesidad de capacitación.

excepto en el caso del banano y la palma africana que por el nivel tecnológico que manejan estas empresas, sería difícil el beneficio a pequeños productores.

Las tres empresas analizadas consideran que en capacitación han logrado especializarse en los temas que se indican en el Cuadro No. 5; y tal como se indica en el Cuadro No. 6, LEYDE, S.A. y FAMAJA, consideran que con recursos adicionales podrían ampliar la oferta en algunos temas específicos que son de interés en el sector agrícola.

CONCLUSIONES

- Las tres empresas tienen interés en incrementar su oferta actual de capacitación.
- La temáticas que ofrece LEYDE, S.A., responde a necesidades detectadas en la producción de ganado bovino, tanto para pequeños, como medianos y grandes productores.
- LEYDE, S.A., se especializa en temas orientados al fomento de la producción de leche, mientras que FAMAJA, lo hace en manejo agronómico y administrativo del cultivo de palma africana; y por su parte la SFH se especializa en control de costos de producción en los cultivos de banano, cítricos y piña.
- Por el elevado nivel tecnológico que utilizan FAMAJA y la SFH, su oferta de capacitación podría ser mejor aprovechada por grandes productores, investigadores, extensionistas y administradores.

4.- BENEFICIARIOS Y COBERTURA GEOGRAFICA

Por la naturaleza de la empresa y por el tipo de cultivo que maneja, la FAMAJA tiene como beneficiarios de sus servicios de capacitación, a los medianos y grandes productores de palma africana que tienen relaciones comerciales con la empresa; así mismo, al personal técnico que maneja las plantaciones propias de la empresa y que le da asistencia técnica a los productores mencionados, y a técnicos que trabajan directamente con los productores.- Por su parte la SFH identifica como beneficiarios solo a grandes productores de banano con quienes tienen también relaciones comerciales, y al personal técnico de la propia empresa y de las empresas independientes mencionadas.

Solamente LEYDE, S.A., incluye en sus beneficiarios a los pequeños y medianos ganaderos.- Además, LEYDE, S.A., indica que no capacita personal técnico, excepto en

eventos específicos en los que participan algunos profesionales de las ciencias agrícolas que también son proveedores de leche para la empresa.

La cobertura geográfica de las tres empresas se circunscribe a la región norte del país, comprendiendo los departamentos de Atlántida, Colón, Cortés, y parte de Yoro. (Cuadro No. 7).

CONCLUSIONES

- La mayoría de los beneficiarios de la capacitación que ofrece LEYDE, S.A., son pequeños y medianos productores; muy pocos grandes productores y no incluye personal técnico, a menos que también sean productores que proveen de materia prima a la empresa.
- La empresa FAMAJA, ofrece servicios de capacitación a medianos y grandes productores de palma africana, y SFH a grandes productores de banano.- Ambos incluyen como beneficiarios a su propio personal técnico, como aquellos que laboran con las empresas particulares que les proporcionan materia prima.
- La cobertura geográfica de las tres empresas es la región norte del país.

5.- LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS A TRAVES DE LA CAPACITACION

Ninguna de las tres empresas poseen una metodología establecida para evaluar los resultados de la capacitación que ofrecen, a excepción de FAMAJA que afirma que a través de las visitas periódicas de su personal técnico a las plantaciones de los productores que asisten, han podido observar algunos resultados positivos de la capacitación.- LEYDE, S.A. y FAMAJA consideran que han contribuido al aumento de la producción, de la productividad y a lograr cambios conductuales en sus beneficiarios.- Sin embargo, por no disponer de una metodología definida de seguimiento a la capacitación, y sin el ánimo de desestimar el impacto de los servicios ofrecidos, podría pensarse que estos resultados están motivados por el hecho de que las mismas empresas han constituido un mercado seguro para los proveedores, los cuales por su propia iniciativa han procurado producir cada vez más y de mejor calidad.

La SFH, no dispone de información respecto al impacto que ha tenido a nivel de productores la capacitación que ha ofrecido, pero indican que para la empresa ha sido beneficioso porque les retroalimenta.

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

CUADRO 7. BENEFICIARIOS Y COBERTURA GEOGRAFICA

EMPRESAS	BENEFICIARIOS				COBERTURA GEOGRAFICA	
	PEQUEÑOS PRODUCTORES	MEDIANOS PRODUCTORES	GRANDES PRODUCTORES	PERSONAL TECNICO	REGIONAL	DEPARTAMENTO
LEYDE, S.A.	X	X	X	-	X	Atlántida, Colón, Yoro.
FABRICA DE MANTECA Y JABON ATLANTIDA, S.A.	-	X	X	X	X	Atlántida, Colón.
STANDARD FRUIT DE HONDURAS, S.A.	-	-	X	X	X	Atlántida, Colón, Cortés, Yoro.
TOTAL	34%	66%	100%	66%	100%	

Por su parte LEYDE, S.A. considera que la capacitación que ofrece le ha permitido retroalimentarse, cumplir metas y recibir mayor cantidad de leche y de mejor calidad.- FAMAJA considera que su principal beneficio ha sido reducir costos de producción en sus propias fincas y recibir mayor cantidad de fruta y de mejor calidad.- Todo lo anterior redundando en sus propios beneficios económicos como empresas.

CONCLUSIONES

- Ninguna de las tres empresas tienen una metodología definida para evaluar el impacto de los servicios de capacitación que ofrecen; no obstante lo anterior, LEYDE S.A. y FAMAJA consideran que han contribuido al aumento de la producción y productividad de leche y palma africana, respectivamente, y provocado cambios de conducta en sus beneficiarios.
- Para las empresas se ha logrado retroalimentación, y en el caso de LEYDE, S.A. y FAMAJA, recibir mayor cantidad de materia prima y de mejor calidad, lo cual redundando en su beneficio económico.

6.- RECURSOS ECONOMICOS Y COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

No fue posible determinar la cifra precisa de lo que estas empresas invierten anualmente en capacitación; sin embargo, se puede suponer que es una cantidad insignificante, considerando que es poca la capacitación que ofrecen.- Un aspecto importante es que todos los fondos que invierten en capacitación son propios de las empresas y no reciben financiamiento de ninguna otra fuente.

Tal como se aprecia en el Cuadro 9, todas coordinan esfuerzos de capacitación con otras instituciones nacionales, pero ninguna de ellas integra actualmente alguna organización interinstitucional dedicada a ofrecer servicios de capacitación.

CONCLUSIONES

- No se dispone de una cifra precisa de lo que invierten anualmente en capacitación.
- Solo utilizan fondos propios de la empresa.

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

CUADRO 8. LOGROS RELEVANTES

EMPRESAS	SEGUIMIENTO/ EVALUACION		PARA LOS BENEFICIARIOS				PARA LA INSTITUCION
	SI	NO	AUMENTO PRODUCCION	AUMENTO PRODUCTIVIDAD	ADOPCION TECNOLOGICA	CAMBIO DE CONDUCTA	
LEYDE, S.A.	-	X	X	X	X	X	Retroalimentación, cumple metas, recibe mayor cantidad de leche, de mejor calidad.
FABRICA DE MANTECA Y JABON ATLANTIDA, S.A.	X	-	X	X	X	X	Reducen costos de producción en sus fincas; reciben fruta de mejor calidad.
STANDARD FRUIT DE HONDURAS.	-	X	-	-	-	-	Retroalimentación, mejor rendimiento de su personal.
TOTAL	33%	67%	67%	67%	67%	67%	

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

CUADRO 9. RECURSOS ECONOMICOS Y COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

EMPRESAS	ORIGEN DE SUS FONDOS	COORDINACION INTERINSTITUCIONAL		
		SI	NO	INSTITUCIONES
LEYDE, S.A.	Propios de la empresa.	X	-	Casas comerciales, Asociaciones de Ganaderos, SRN, otros.
FABRICA DE MANTECA Y FABON ATLANTIDA, S.A.	Propios de la empresa.	X	-	INFOP, Standard Fruit de Honduras, otros.
STANDARD FRUIT DE HONDURAS, S.A.	Propios de la empresa.	X	-	INFOP, Otros.
TOTAL		100%	-	

- Todas las empresas coordinan algunos esfuerzos de capacitación con otras instituciones nacionales.
- No integran ninguna organización especializada en ofrecer servicios de capacitación.

7.- PARTICIPACION EN EL SNCAH

Es interesante que aún cuando ofrecer servicios de capacitación a potenciales usuarios, no ha sido una de las actividades prioritarias de las empresas analizadas, todas manifestaron su interés en participar en el SNCAH; sin embargo, sería necesario conocer al más alto nivel en las empresas, el grado de compromiso que estarían dispuestas a adquirir para su activa participación y fortalecimiento del sistema.- No hay duda que estas empresas tienen recursos humanos (a excepción de LEYDE, S.A.) y financieras para tener una amplia participación en el SNCAH, y podrían poner al servicio del país sus potencialidades de capacitación en cuanto a agroindustria, gestión, comercialización y otros.

En relación a las áreas temáticas que ofrece LEYDE, S.A. todas son de interés nacional, en vista de que la ganadería de leche en Honduras representa un rubro importante en la seguridad alimentaria del pueblo.

Se considera importante que las empresas analizadas integran el SNCAH en los niveles de FORMACION DE CAPACITADORES, y de OPERADORES DE LA CAPACITACION, previo a conocer su propio interés y compromiso a participar en el sistema, y a la organización interna de una unidad administrativa responsable de administrar exclusivamente los servicios de capacitación que ofrecen, especialmente en el caso de LEYDE, S.A.

ESTRATO VII.- COLEGIOS DE PROFESIONALES DEL SECTOR AGRICOLA

Tomando en consideración que los Colegios Profesionales constituyen gremios que aglutinan recursos humanos de alta calificación profesional en campos específicos del conocimiento, y que entre sus objetivos generales se contempla que deben contribuir con el desarrollo del país en el sector agroforestal, se consideró conveniente incluir en el presente estudio a los Colegios de Profesionales vinculados al sector agrícola, para conocer de su accionar actual y potencial en materia de capacitación agrícola.

Los Colegios de Profesionales consultados fueron los siguientes:

- Colegio de Ingenieros Agrónomos de Honduras (CINAH)
- Colegio de Profesionales de las Ciencias Agrícolas de Honduras (COLPROCAH)
- Colegio de Médicos Veterinarios de Honduras (CMVH).

1.- ANALISIS GENERAL

En vista de que es casi insignificante el accionar actual de los Colegios de Profesionales analizados en materia de capacitación agrícola, no se hace una descripción específica de los diversos factores que se han considerado en el presente estudio, sino que se presenta un análisis general de la información recopilada.

El hecho de que los tres Colegios Profesionales realicen acciones aisladas y eventuales de capacitación agrícola o en el campo de la medicina veterinaria y salud animal, no les ubica en la actualidad como parte activa de la oferta de servicios de capacitación.- Ninguno de ellos posee una unidad administrativa responsable de manejar los aspectos relacionados con la capacitación y sus representantes se dedican a atender fundamentalmente aspectos de orden gremial y administrativo y muy poco de la coordinación y ejecución de actividades relacionadas con la capacitación.

Aún cuando los Colegios indican que el 20 - 25% de su quehacer está dedicado a la ejecución de actividades de capacitación, en términos reales esa proporción puede ser mucho menor a juzgar por los escasos eventos que logran ejecutar.- Ante la carencia de una unidad administrativa especializada, es la Junta Directiva la que decide los eventos y la temática que se va a ejecutar, y generalmente esa decisión no se fundamenta en

diagnósticos de las necesidades prioritarias de sus agremiados, y obedece más a exigencias de proyectos o a un interés específico de la organización.

Resulta interesante que todos los Colegios han manifestado su interés en incrementar sustancialmente los servicios de capacitación que ofrecen, lo cual podría conducir entre otras cosas, a que en el futuro participen más activamente en suplir las necesidades de sus agremiados y de otros potenciales beneficiarios, para ello deben de desarrollar la infraestructura apropiada para estos fines, de la cual carecen actualmente.

En lo referente a las áreas temáticas que actualmente ofrecen, éstas se limitan a la Formulación y Elaboración de Proyectos Agropecuarios y Agricultura Sostenible en el caso del CINAH y el COLPROCAH, y a temas relacionados con Reproducción Animal, Nutrición Animal, Manejo de la Salud Animal, Epidemiología y Cirugía, en el caso del CMVH.- Esta oferta se considera extremadamente limitada ante la demanda de sus agremiados y de otros usuarios de la capacitación en el sector agrícola.

Si bien es cierto que los colegios profesionales poseen un enorme potencial de recursos humanos representado en sus agremiados con distintos niveles académicos (Licenciaturas, Maestrías, Doctorados, Especialidades), en la actualidad no disponen de un pequeño grupo que ofrezca capacitación en representación del gremio y lógicamente, no tienen un plan de actualización técnico-pedagógica de sus potenciales capacitadores.

Los eventos que hasta ahora han desarrollado han sido muy puntuales y no se dispone de una metodología definida de seguimiento y evaluación que permita determinar el impacto que se ha tenido en los beneficiarios, que en su mayoría han sido agremiados de los mismos colegios.

Estas organizaciones han manifestado que los eventos de capacitación que han ejecutado, les han permitido cumplir con una misión que les corresponde como gremio, y a excepción del CMVH, no les han generado ingresos económicos que puedan fortalecer la organización.- Esto indica que los servicios de capacitación han sido considerados más como eventos de proyección gremial, que como una fuente de ingresos que favorezca a la organización por el suministro de servicios de calidad a los usuarios de la capacitación.

Los recursos económicos invertidos hasta ahora en eventos de capacitación han sido mínimos porque no disponen de cantidades suficientes; por tal razón en eventos anteriores han coordinado esfuerzos con otras instituciones nacionales, públicas y privadas.

Hasta ahora los Colegios de Profesionales no integran ninguna organización interinstitucional especializada en ofrecer servicios de capacitación, pero han manifestado su interés de integrar el SNCAH.

Por el potencial que poseen los Colegios de Profesionales para ofrecer servicios de capacitación se considera de interés que integren el SNCAH, y podrían hacerlo en los tres niveles o componentes del Sistema; en el caso de su participación en el nivel ORIENTADOR, podría ser en forma rotativa anual, designado de común acuerdo entre los representantes.

No obstante lo anterior, su participación podría hacerse efectiva en el futuro, cuando los Colegios evidencien un verdadero compromiso gremial de ofrecer capacitación, organicen la estructura administrativa mínima para hacerlo, estructuren un núcleo de profesionales potencializados en aspectos técnico-pedagógico, y elaboren programas de capacitación para lograr efectivamente el beneficio que su potencial contiene.

ANÁLISIS CONSOLIDADO

I. ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION.

Todas las instituciones analizadas dedican parte de su quehacer institucional a la realización de actividades de capacitación, algunas en mayor proporción que otras tal como se observa en la gráfica 1. En el caso particular del Estrato II, el porcentaje promedio de su quehacer dedicado a la capacitación resulta un poco elevado (60%) debido a que entre las instituciones que conforman este estrato se incluye al INFOP que está dedicado exclusivamente a hacer capacitación.

Un aspecto importante de resaltar es que las instituciones educativas de nivel superior (Estrato I) y los colegios de profesionales del sector agrícola (Estrato VII), disponen de un gran potencial específicamente en cuanto a disponibilidad de recursos humanos calificados, que obviamente no están utilizando al máximo en cuanto a servicios de capacitación, lo cual explica en gran medida su limitado accionar en el suministro de estos servicios. Es evidente que la mayor oferta de capacitación está orientada al campo agrícola, siendo más limitada en el campo forestal. Tal como se observa en el cuadro 1, el 94% de las instituciones analizadas realizan capacitación en el campo agrícola y solo el 24% de ellas lo hace en el campo forestal, con la salvedad de que algunas de las instituciones que se ubican como oferentes de capacitación forestal, lo hacen abordando temas generales relacionados con la conservación del ambiente y el manejo de los recursos naturales. Capacitación forestal propiamente dicha se hace básicamente en la ESNACIFOR y la COHDEFOR, y muy modestamente en otras como el CURLA, EAP, AHPROCAFE y algunas OPD's que lo orientan al campo de la agroforestaría. Tomando en consideración que la actual problemática forestal incide negativamente en aspectos socioeconómicos y ecológicos del país en general, es necesario que en la oferta de capacitación se fortalezca el componente forestal, aunque para esto es necesario dotar de recursos adicionales (humanos, económicos, etc.), a la mayoría de las instituciones oferentes.

La mayoría de las instituciones disponen de una unidad administrativa responsable de atender los aspectos relacionados con los servicios de capacitación que ofrecen (Gráfica 2); sin embargo, en muchas de las instituciones esa unidad no está debidamente implementada o no se dedica exclusivamente a administrar los servicios de capacitación, lo cual podría explicar algunas deficiencias detectadas en aspectos de administración de estos servicios. Se presentan casos de acuerdo a la información suministrada, de algunas instituciones que carecen de la referida unidad, pero que desarrollan con relativa eficiencia sus servicios de capacitación.

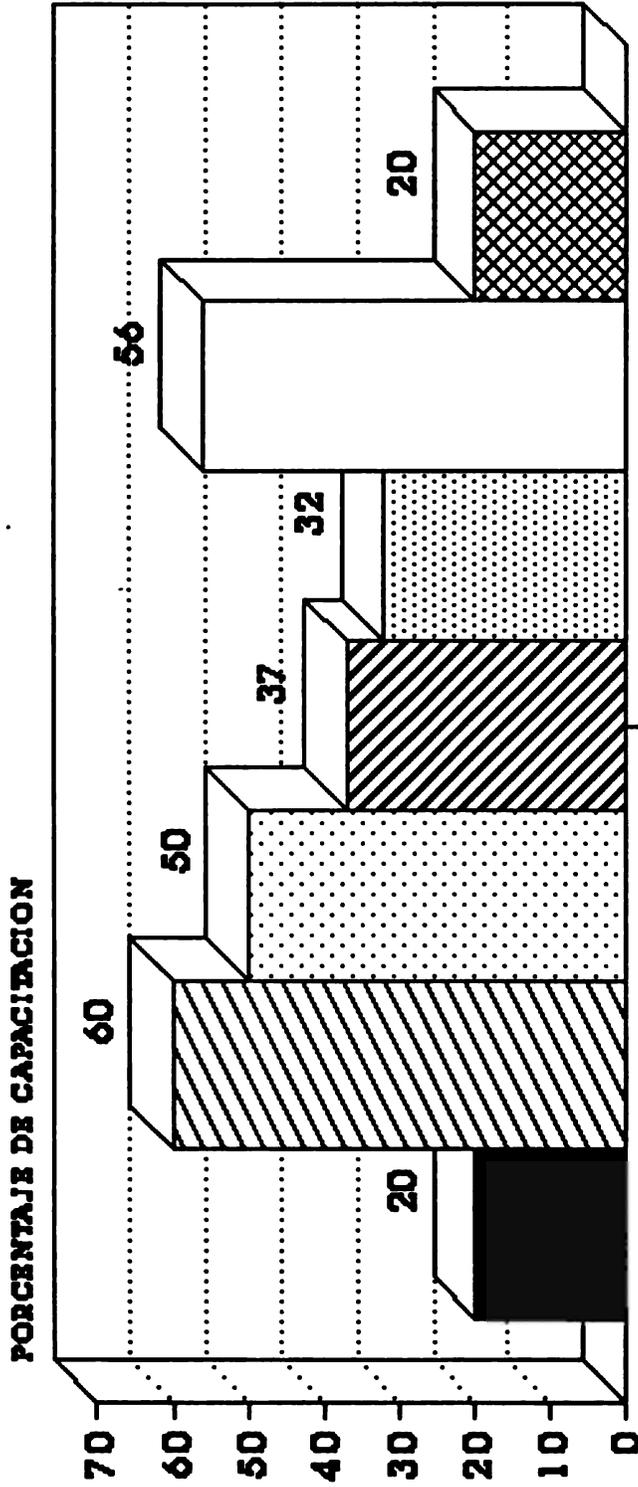
La mayoría de las instituciones carecen de centros de capacitación propios, y cuando los necesitan generalmente contratan a otras instituciones los locales y los servicios que les permitan desarrollar sus eventos de capacitación. Entre las instituciones oferentes es

ANALISIS CONSOLIDADO

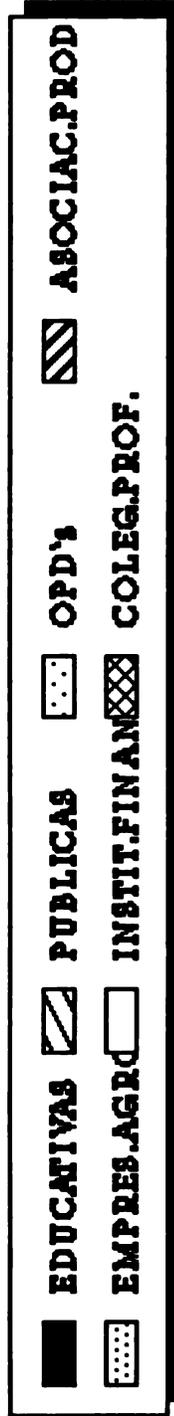
**CUADRO 1.- PORCENTAJE DE INSTITUCIONES QUE HACEN
CAPACITACION EN EL CAMPO AGRICOLA Y FORESTAL**

<u>ESTRATOS</u>	<u>TIPOS DE INSTITUCIONES</u>	<u>AGRICOLA</u>	<u>FORESTAL</u>
I.-	Educativas de nivel superior	75%	62%
II.-	Públicas de apoyo al Agro.	83%	17%
III.-	OPD's	100%	62%
IV.-	Asociaciones de Productores.	100%	25%
V.-	Empresas Agroindustriales.	100%	0
VI.-	Investigación, Mercadeo y financiamiento.	100%	0
VII.-	Colegios de Profesionales.	100%	0
	PROMEDIO	94%	24%

PORCENTAJE DEL QUEHACER INSTITUCIONAL DEDICADO A SERVICIOS DE CAPACITACION

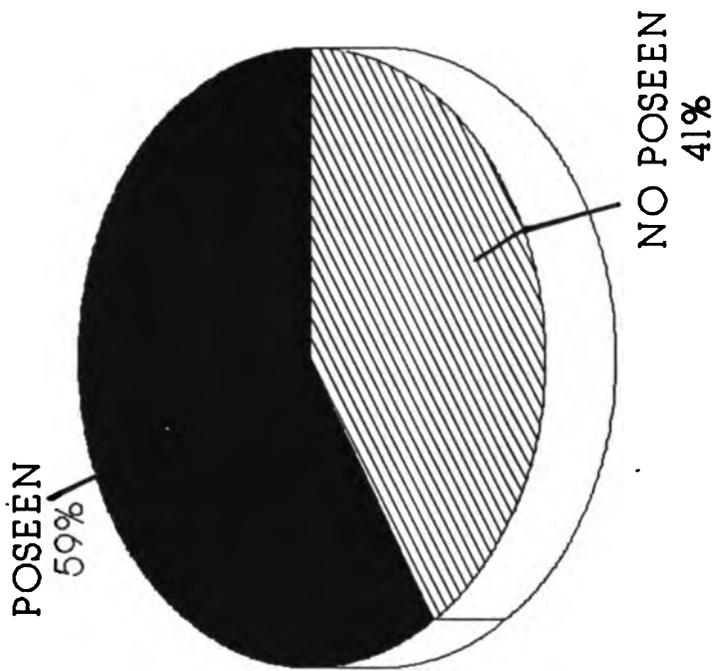


ESTRATOS



GRAFICA 1

**GRAFICO 2. PORCENTAJE DE INSTITUCIONES QUE POSEEN
UNIDAD ADMINISTRATIVA PARA CAPACITACION**



más común la disponibilidad de salones de conferencias y de las ayudas audiovisuales mínimas requeridas para hacer capacitación. Por la facilidad que ofrecen los centros de capacitación y porque su funcionamiento es un indicador de la importancia que tiene la capacitación en las instituciones que los poseen, éstas deben ser consideradas para que integren activamente el SNCAH.

2. SISTEMATIZACION DE LA CAPACITACION.

La mayoría de las instituciones incluidas en el presente estudio consideran que la calendarización de las actividades de capacitación que ejecutan, son sus "Programas de Capacitación", lo cual evidentemente es una conceptualización muy limitada del "Término Programa de Capacitación"; por tal razón, cuando en el presente análisis se hace referencia a dicho término, se debe entender que nos referimos al concepto limitado que manejan las instituciones.

Es meritorio reconocer que la mayoría de las instituciones elaboran anualmente un programa de la capacitación que ofrecen; asimismo, muchas de ellas tienen la flexibilidad de ejecutar también actividades eventuales, atendiendo necesidades específicas que ocasionalmente se presentan. El 40% de las instituciones ejecutan solamente eventos esporádicos de capacitación. Lo anterior indica que en su mayoría las instituciones oferentes procuran definir con la debida anticipación los servicios que estarán ofreciendo durante un período determinado (Gráfica 3).

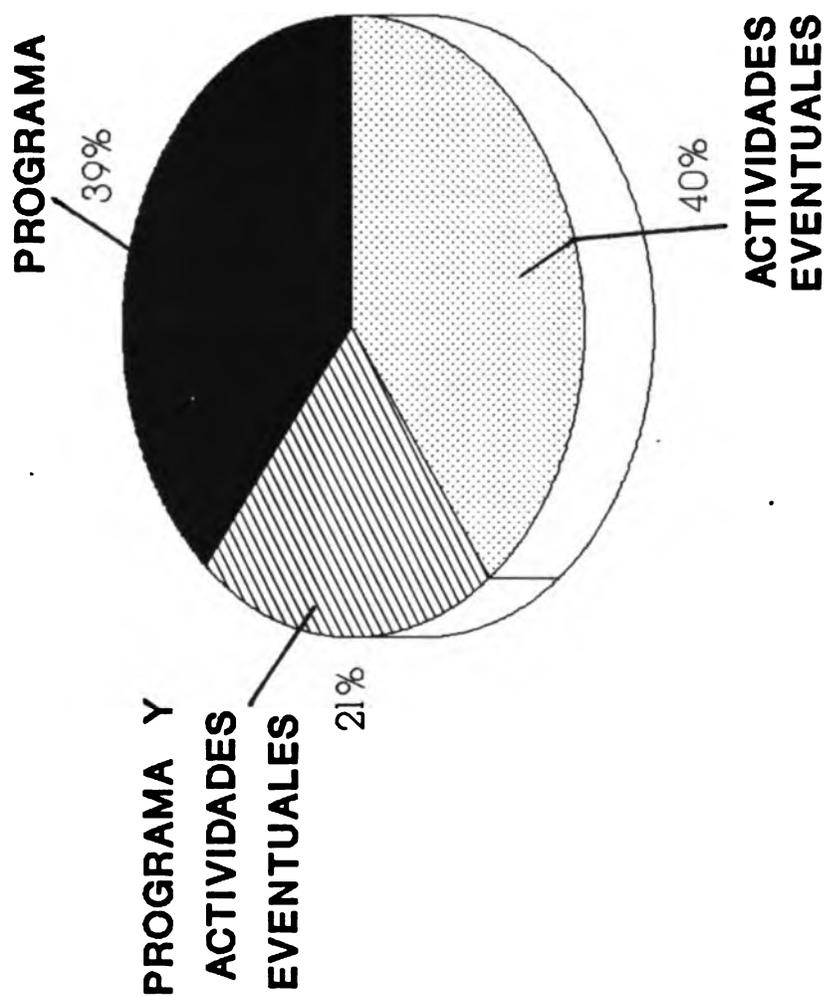
Con el propósito de que la oferta de capacitación responda a necesidades sentidas en los beneficiarios, la mayor parte de las instituciones (59%) elaboran sus programas y ejecutan eventos de capacitación en base a diagnósticos; asimismo, responden también a solicitudes específicas de los beneficiarios y en mucha menor proporción a exigencias de proyectos.

Las modalidades más comunmente utilizadas para hacer capacitación son los seminarios, talleres, días de campo y charlas; en el caso de las OPD's Asociaciones de Productores, Empresas Agroindustriales e Instituciones de Investigación, Mercadeo y Financiamiento hay un evidente interés por desarrollar una capacitación teórico-práctica, por tal razón utilizan metodologías de enseñanza práctica de ejecutoría participativa, lo cual favorece la adquisición de habilidades y destrezas prácticas y de cambios conductuales en los beneficiarios.

En cuanto a recursos humanos se refiere, hay bastantes instituciones que poseen personal calificado para hacer capacitación, lamentablemente no todos se involucran en este tipo de actividades por diversas razones, incluyendo el sobrecargo de funciones.

En este aspecto poseen mucho potencial las instituciones educativas de nivel superior, además el INFOP, COHDEFOR, IHCAFE, CFDS, AHROCAFE, COHORSIL, SFH, FAMAJA, FHIA, FPX, COMERCOOPH y los Colegios Profesionales. Estos recursos humanos están calificados técnicamente para la capacitación de personal técnico y

**ORGANIZACION DE LA CAPACITACION EN
INSTITUCIONES OFERENTES**



GRAFICA 3

paratécnico, así como para capacitar productores, pero muchos de ellos tienen limitaciones en el campo metodológico y pedagógico. Por su parte, el 90% de las OPD's manifestaron que disponen de personal en el campo de la agronomía, y el 41% dispone también de personal técnico en el campo de la economía, los cuales participan directa e indirectamente en actividades de capacitación; sin embargo, la tendencia actual se orienta a la formación y contratación de paratécnics o productores enlace colaboradores (PEC), que son los que generalmente se vinculan más en la capacitación de sus beneficiarios, y tienen buena aceptación porque son personas que forman parte de la misma comunidad, están disponibles en un horario más flexible y ejercen algún liderazgo como productores, ya que en su mayoría utilizan e implementan en sus propias fincas la tecnología que se proponen difundir. Por su potencial humano es necesario incorporar las OPD's en el SNCAH, para que contribuyan a la capacitación de paratécnics en el nivel o componente de Formación de Capacitadores, y de productores en el nivel de Operadores de la Capacitación.

Un aspecto importante de mencionar es que en términos generales no hay abundancia de personal en el campo de la economía y en el campo forestal en las instituciones oferentes de la capacitación, lo cual explica en parte la limitada oferta en estos campos, con las excepciones que se indican en los análisis anteriores.

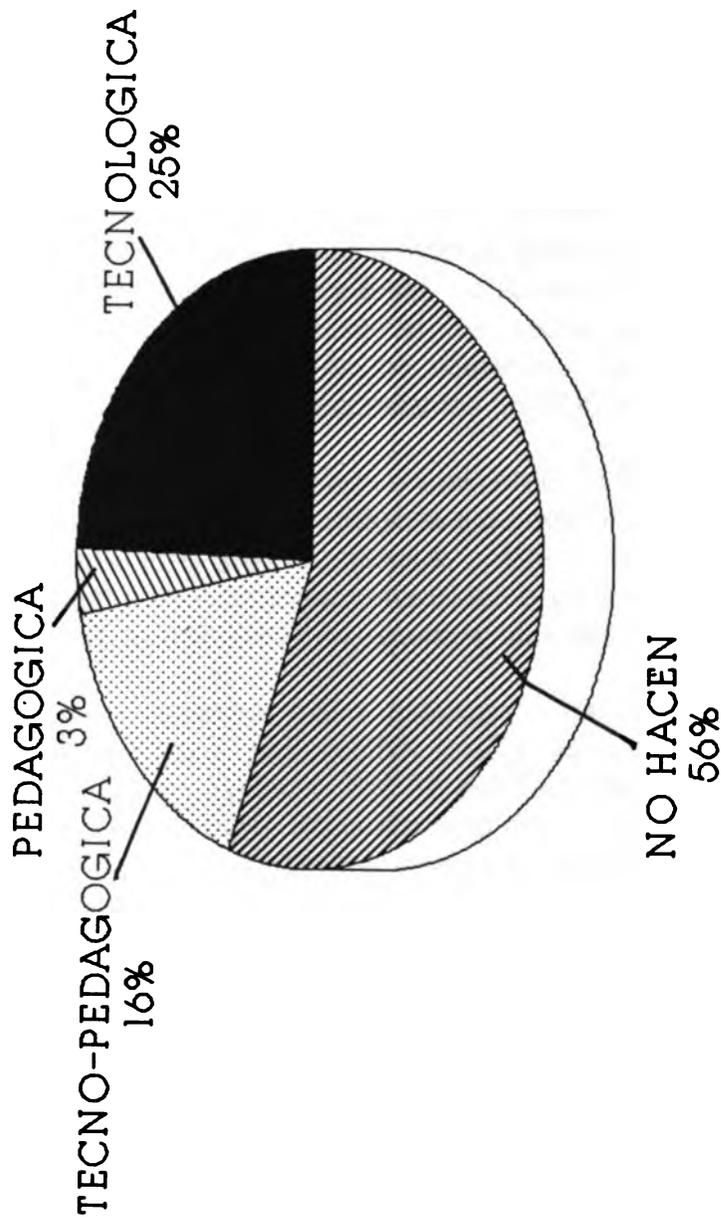
Un denominador común en todas las instituciones oferentes de la capacitación, es que no tienen un plan de actualización de su personal en aspectos técnico-pedagógicos, y lo que realmente hacen es aprovechar las oportunidades que les ofrecen organismos nacionales e internacionales, y complementan con esfuerzos propios cuando institucionalmente les interesa capacitar a su personal en un campo específico. Hacen énfasis en la capacitación tecnológica y en menor proporción en el aspecto pedagógico (Gráfica 4).

Todas las instituciones en determinado momento enfrentan algunas dificultades para hacer capacitación, siendo las más importantes las limitaciones de recursos económicos y la falta de personal. En algunas instituciones que disponen de núcleos importantes de recursos humanos el problema radica en que una buena parte de este personal no se involucra en actividades de capacitación, en vista de que tienen otras responsabilidades que absorben casi la totalidad de su tiempo disponible. La mayoría de las instituciones que no poseen personal especializado en campos específicos, generalmente lo obtienen de otras instituciones con las cuales mantienen relaciones de cooperación, o proceden a contratarlo para que, en ambos casos, participe exclusivamente en el desarrollo de determinados eventos de capacitación.

3. AREAS TEMATICAS Y SU RELACION CON NECESIDADES.

Al hacer un análisis global de la oferta actual y potencial de las instituciones oferentes a nivel nacional, se aprecia con mucha satisfacción que esa oferta coincide significativamente con las necesidades señaladas en el documento "Demanda y Oferta

GRAFICA 4. PORCENTAJE DE INSTITUCIONES QUE CAPACITAN SU PERSONAL EN EL CAMPO TECNOLOGICO - PEDAGOGICO



(N = 61 Instituciones)

de Capacitación Agropecuaria en Honduras", editado por el IICA en 1993. Esto evidencia que en el país se tiene un considerable potencial para satisfacer en gran medida las necesidades de capacitación del sector agrícola nacional.

Lo anterior es de significativa importancia si se considera que en la actualidad es cada vez más costoso enviar recursos humanos al exterior o traer capacitadores extranjeros, para que reciban e impartan, respectivamente, la capacitación que requieren los diferentes actores del escenario agrícola nacional; además, se asume que el hecho de ofrecer y recibir capacitación en nuestro propio medio, nos permite hacerlo en estrecha y directa relación con las condiciones imperantes en nuestra realidad, lo cual conduce a analizar con más objetividad los distintos factores que se interrelacionan en el quehacer agrícola nacional.

Si bien es cierto que los oferentes de la capacitación a nivel nacional han ganado alguna experiencia en este tipo de actividades, en algunos en mayor intensidad que en otros, y que la oferta es relativamente amplia o variada, se reconoce que es necesario hacer esfuerzos por equilibrar la oferta en las áreas temáticas de interés nacional, y lo que es más importante, analizar el enfoque actual y futuro de la oferta en consonancia con los requerimientos que establece la modernización del sector agrícola nacional, para conducir a los ajustes correspondientes en los contenidos de la oferta. Esto será lógicamente, una de las tareas prioritarias y constantes del SNCAH.

En términos generales se observa que la oferta actual detallada en los análisis anteriores no guarda un equilibrio entre las áreas tecnológicas y de gestión, ya que se favorece en cantidad y diversidad de temas al área tecnológica; y ésta a su vez se inclina hacia el campo de la producción vegetal, y en menor intensidad a los campos de la producción animal, forestal, ambiental y de manejo de los recursos naturales.

En el campo de producción animal el mayor esfuerzo lo hacen algunas instituciones educativas de nivel superior como la EAP, la ENA, U-JCV, así como la empresa LEYDE, S.A., la FENAGH y en menor intensidad el CMVH; por su parte las OPD's orientan su oferta al manejo de especies menores. No obstante lo anterior, en su conjunto la oferta de capacitación en el campo de la producción animal es todavía bastante modesta.

Es importante resaltar que aún cuando la problemática del sector forestal es compleja y con una incidencia directa en aspectos socioeconómicos y ecológicos a nivel nacional, la oferta de capacitación es limitada, y en su mayor parte se ejecuta por la COHDEFOR y ESNACIFOR, y en menor intensidad por el CURLA, EAP y U-JCV, mientras que las OPD's, AHPROCAFE y CNTC la orientan más al campo de la agroforestería, y la Universidad Católica al aspecto ambiental.

Cabe destacar que la oferta actual de la SRRNN, depende más que todo de proyectos específicos de duración definida que se ejecutan con apoyo técnico y financiero de organismos internacionales.

En algunos casos estos proyectos ofrecen pero en otros son demandantes de servicios de capacitación, ya que disponen de recursos económicos más para compra que para vender servicios de capacitación; esta oferta por lo tanto es sumamente inestable. La Dirección de Recursos Humanos de la SRRNN es una dependencia de carácter más estable que hasta hace pocos años ofrecía capacitación; sin embargo, en la actualidad aún cuando tiene presupuesto asignado casi ha eliminado su oferta, lo cual es congruente con los lineamientos generales de restructuración de esa institución, que conllevan a abandonar gradualmente sus funciones ejecutoras para asumir un rol más normativo, orientador, de dirección, seguimiento y evaluación global del sector agrícola nacional.

En el área de la gestión es necesario que todas las instituciones con posibilidades de hacerlo, redoblen sus esfuerzos por aumentar su oferta, ya que como se indicó anteriormente, en términos globales es mucho menor que la del área tecnológica, y es una de las más importantes para lograr en el corto plazo que todos los actores del escenario agrícola, especialmente los productores, mejoren la productividad y su capacidad de competencia en un ambiente agrícola cada vez más exigente y competitivo. Meritorios son los esfuerzos que en esta área hacen algunas instituciones entre las que destacan la UNITEC, EAP, COHORSIL, CFDS, AHROCAFE, la FHIA, FPX y COMERCOOPH. La oferta actual de FAMAJA y SFH en esta área, va orientada a la administración y control de costos en los cultivos industriales que estas empresas manejan, lamentablemente sus beneficiarios hasta ahora, son sus propios técnicos y los productores independientes con los que mantienen relaciones comerciales.

Entre las instituciones públicas el INA es la que mejor oferta tiene en el área de gestión, y está dirigida fundamentalmente a las organizaciones campesinas del sector reformado, y es probable que en el corto plazo esa oferta se mejore sustancialmente si obtiene el financiamiento necesario para desarrollar el "Proyecto de Capacitación para la Reconversión Empresarial Campesina", que se concentra enfáticamente en el área de gestión y temas colaterales. Es importante indicar que en este caso el INA no pretende ser el ejecutor directo de este programa, sino que lo hará contratando oferentes calificados e independientes, tal como es la tendencia actual en todas las instituciones públicas, a excepción quizás del INFOP.

Es importante también mencionar que las organizaciones campesinas de base o de segundo y tercer nivel, hacen esfuerzos por capacitar a sus agremiados en el área de gestión, por eso es que su oferta actual tiene una orientación hacia esta temática.

Un aspecto que vale la pena resaltar es que hay indicios de que las OPD's gradualmente se involucran con mayor decisión en el ofrecimiento de servicios de capacitación a sus beneficiarios, mediante los cuales se cubre una amplia temática tanto en el área tecnológica como en el área de gestión, especialmente en organización, liderazgo, cooperativismo básico, microempresas, autogestión y comercialización (mercado interno). Además, hay bastantes OPD's que han incorporado la temática de género, y

dominan con propiedad lo relacionado con el manejo de recursos naturales especialmente el suelo, y la agroforestería.

Todas las instituciones han manifestado que tienen planes de incrementar la oferta de capacitación en el corto y mediano plazo; sin embargo, se considera que esa reacción debe ser más visible en las asociaciones campesinas, la FENAGH y la AHPROPAPA, las cuales deben adquirir un mayor compromiso en materia de servicios de capacitación ofrecida a sus propios afiliados y a otros posibles beneficiarios, que sea congruente con sus grandes necesidades.

A través de la experiencia y de un esfuerzo tesonero muchas instituciones han adquirido cierta especialización o mejor dominio en algunas áreas temáticas, lo cual puede ser de gran utilidad para los beneficiarios del sistema.

En el cuadro 2 se presenta el detalle de esa fortaleza institucional en cuanto a servicios de capacitación.

4. BENEFICIARIOS Y COBERTURA GEOGRAFICA.

Es alentador observar que casi todas las instituciones que ofrecen servicios de capacitación agrícola atienden a los pequeños productores, que son los que más necesidades de capacitación tienen, en vista de que en términos reales son los que menor asistencia han recibido de parte de las instituciones públicas de apoyo al agro (cuadro 3).

En este aspecto se destacan las OPD's vinculadas al agro, cuyos esfuerzos y recursos financieros los orientan a fomentar el desarrollo integral de las familias campesinas minifundistas o microfundistas, inmersas en una agricultura de subsistencia y/o de estrechos márgenes de comercialización. Similares esfuerzos hacen las Asociaciones de Productores, ya que entre sus afiliados se incluyen núcleos importantes de pequeños productores, especialmente en las organizaciones campesinas cuyos miembros son campesinos organizados del sector reformado. En el sector de la caficultura la mayoría son pequeños productores, por lo cual la labor de AHPROCAFE con este tipo de productores es significativa.

Es interesante que las instituciones de investigación, mercadeo y financiamiento consideradas en este estudio, todas atiendan a los pequeños productores, lo cual se reviste de importancia si se considera que algunas de ellas fomentan la diversificación agrícola y la producción de cultivos no tradicionales, y que todas incluyen en su oferta temas relacionados con el área de gestión.

En el caso de las empresas agroindustriales solamente LEYDE, S.A., ofrece capacitación a los pequeños productores de leche, en vista de que la mayoría de sus proveedores lo constituyen este tipo de productores. FAMAJA y SFH, no atienden pequeños

ANALISIS CONSOLIDADO

CUADRO 2. ESPECIALIDAD EN LA OFERTA DE CAPACITACION

INSTITUCION	AREA TEMATICA
1. CURLA	-Cultivos de tejidos, frutales no tradicionales.
2. ENA	-Apicultura, propagación de plantas, agroacuicultura, porcicultura, tracción animal.
3. ESNACIFOR	-Temas forestales en general.
4. EAP	-Manejo integrado de plagas, desarrollo rural, producción de semillas (son los de mayor actividad).
5. U-JCV	-Formulación y evaluación de proyectos.
6. UNITEC	-Mercadotecnia, finanzas, contabilidad, ciencias de la comunicación, informática.
7. U-SPS	-Administración agrícola (poca actividad)
8. Universidad Católica	-Calidad total.
9. SRRNN	-Uso y manejo del agua de riego (CEDA)
10. INA	-Gestión Empresarial.
11. COHDEFOR	-Temas forestales en general.
12. IHCAFE	-Cultivo del café.
13. CADERH	-Conservación de suelos.
14. ICADE*	-Métodos participativos.
15. CDH*	-Planificación.
16. COMUNICA*	-Elaboración de material educativo.
17. EDUCSA*	-Medicina natural y salud.
18. IHDER	-Administración de empresas campesinas y desarrollo organizacional.
19. PAG	-Conservación de suelos, agroforestería.
20. FEDECOH	-Conservación de suelos.
21. IFC*	-Fomento y organización de cooperativas.
22. CTN*	-Titulación de tierras, derechos humanos.

INSTITUCION	AREA TEMATICA
23. CONFORTEH*	-Calidad total y planificación estratégica.
24. FEPROH	-Conservación de suelos, estudios de uso de agua.
25. FEHCIL*	-Cooperativismo, comercialización.
26. FUNBANCAFE	-Medio ambiente.
27. CIDICCO	-Cultivos de cobertura, abonos verdes.
28. SFD*	-Conservación de suelos, agricultura orgánica, género.
29. ALDERH	-Conservación de suelos, horticultura.
30. COTEDIH	-Agricultura alternativa, género.
31. Granja "Loma Linda"	-Fomento y desarrollo del humano.
32. Vecinos Mundiales.	-Conservación de suelos.
33. COHORSIL	-Horticultura.
34. CFDS	-Cultivos orientales.
35. ACAN	-Mantenimiento de almacenes, uso de maquinaria agrícola
36. CNC	-Administración empresarial.
37. AHPROPAPA	-Cultivo de papa.
38. AHPROCAFE	-Administración empresarial, cultivo del café.
39. LEYDE, S.A.	-Calidad de la leche, producción de pastos.
40. FAMAJA	-Cultivo de palma africana.
41. SFH	-Control de costos.
42. FHIA	-Mejoramiento genético de plantas (banano, soya, otros).
43. FPX	-Mercadeo y comercialización.

* OPD's con poca o ninguna actividad de capacitación agrícola; o con temas colaterales.

ANALISIS CONSOLIDADO

CUADRO 3. PORCENTAJE DE INSTITUCIONES QUE ATIENDEN A DIFERENTES

BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION.

ESTRATO	TIPO DE INSTITUCIONES	BENEFICIARIOS					
		PEQUEÑOS PRODUCTORES	MEDIANO PRODUCTOR	GRANDE PRODUCTOR	PERSONA L TECNICO	PRODUCTOR ES ORGANIZADO S	GERENTES ADMINIST.
I.	Educativas de Nivel Superior.	75%	50%	25%	75%	12%	38%
II.	Públicos de Apoyo al Agro.	83%	67%	50%	83%	33%	17%
III.	OPD's	100%	14%	3%	14%	-	-
IV.	Asociaciones de Productores.	100%	75%	25%	25%	-	-
V.	Empresas Agroindustriales	34%	66%	100%	66%	-	-
VI.	Investigación, mercadeo y financiamiento.	100%	100%	50%	50%	-	-
VII.	Colegios Profesionales	-	-	-	100%	-	-

productores y hacen énfasis en medianos y grandes productores, lo cual es comprensible por la naturaleza de estas empresas y los cultivos que manejan.

Aún con los esfuerzos hasta ahora realizados, el SNCAH debe fortalecer y ampliar su oferta a los pequeños productores, por cuanto constituyen la mayoría en el país y porque su real incorporación y participación en el desarrollo del sector no pueden continuar soslayándose

Otro aspecto importante de señalar es que en todos los estratos de instituciones analizadas hay algunas que atienden también las necesidades de capacitación de su propio personal técnico o de otras instituciones públicas y privadas, y en este aspecto se destacan los Colegios de Profesionales en los que sus escasos eventos de capacitación se han orientado casi exclusivamente a sus agremiados.

La mayoría de las instituciones atienden también a los medianos productores pero son pocas las que incluyen a los grandes productores, y mucho menos las que atienden a gerentes y administradores de instituciones públicas y privadas.

El 51% de las instituciones tienen cobertura nacional, y en este aspecto se destacan las educativas de nivel superior, las públicas de apoyo al agro, algunas asociaciones de productores, las de investigación, mercadeo y financiamiento y los Colegios de Profesionales. En la Grafica 5 se presenta un resumen de la cobertura geográfica de las instituciones analizadas.

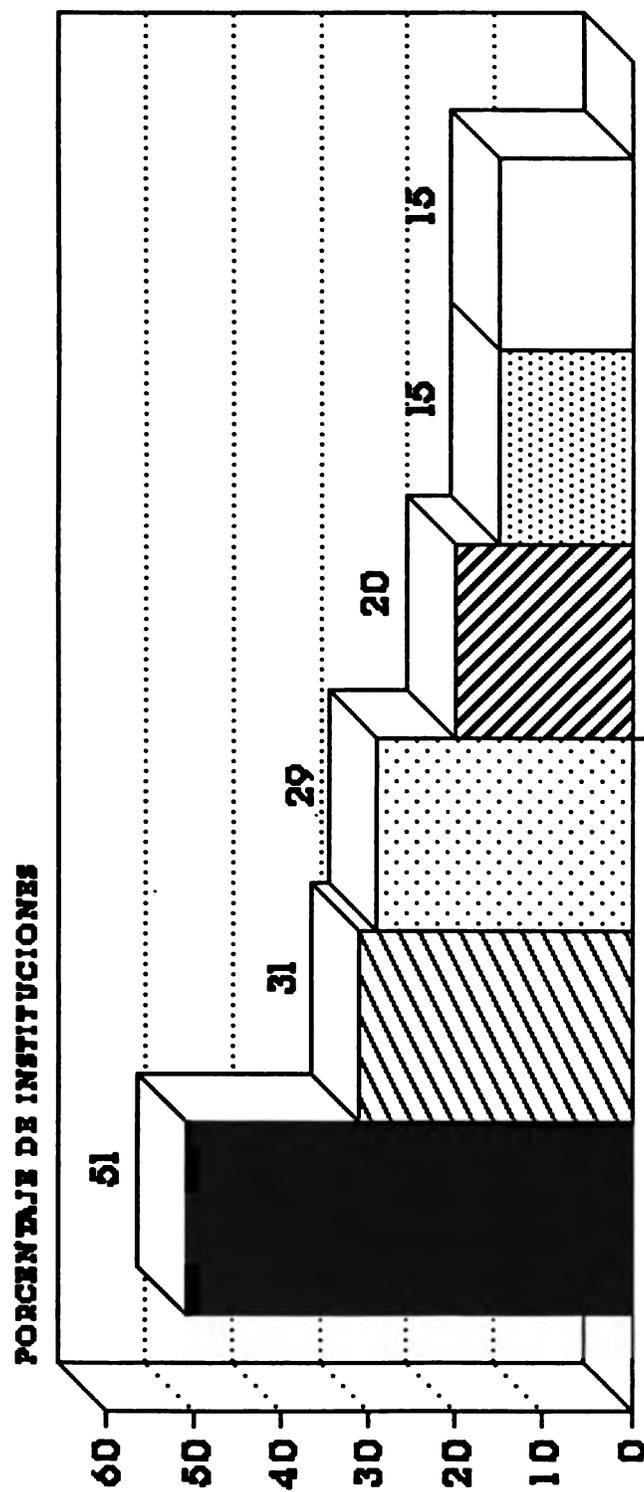
5. LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS A TRAVES DE LA CAPACITACION

En el presente estudio no fue posible disponer de datos estadísticos que evidencien los resultados que las instituciones oferentes han logrado a través de la capacitación, en vista de que casi la totalidad de las mismas no realizan actividades de seguimiento y evaluación del impacto obtenido en los beneficiarios a través de estos servicios.

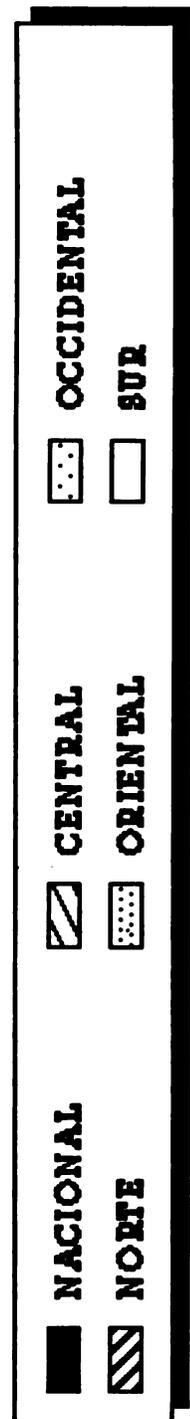
Aunque algunas manifiestan que realizan estas actividades, ninguna dispone de una metodología definida para tal fin, excepto en el caso de INFOP que ha logrado sistematizar más sus servicios por dedicarse exclusivamente a labores de formación profesional, aunque existen reservas de que hayan logrado hasta ahora una eficiente evaluación de sus servicios al sector agrícola.

Las OPD's son de las que evidencian más interés por hacer labores de seguimiento y evaluación de sus servicios de capacitación, y por no disponer de metodologías definidas lo hacen mediante visitas de fincas, observaciones de campo y comunicaciones frecuentes con los beneficiarios; algunas acciones similares realizan otras instituciones, lo cual les ha permitido obtener aunque no datos estadísticos, por lo menos evidencias de que algún impacto están logrando a nivel de beneficiarios.

PORCENTAJE DE INSTITUCIONES Y SU COBERTURA GEOGRAFICA



REGIONES GEOGRAFICAS



GRAFICA 5

La mayoría de las instituciones coinciden en el criterio de que hasta ahora se han logrado cambios conductuales en los beneficiarios, lo cual es de trascendental importancia, ya que es precisamente el objetivo fundamental del proceso de capacitación. Como consecuencia, también se han logrado aumentos en la producción y productividad en el sector agrícola y adopción de tecnología para los beneficiarios. (Cuadro No. 4)

En menor intensidad se hace referencia a logros relacionados con la generación de empleo y de divisas para el país.

No cabe duda de que los logros antes indicados tienen relación con la realidad, lamentablemente los mismos no han sido cuantificados para medirlos con mas objetividad. Este es uno de los aspectos que con especial énfasis debe ser atendido en los programas de capacitación que se ejecuten a través del SNCH, para disponer de elementos de juicio que permitan hacer los ajustes pertinentes con la frecuencia debida.

Aparte de los logros obtenidos en beneficio de los usuarios y del sector agrícola, las instituciones afirman que también han obtenido beneficios para sí mismas, entre los cuales se destaca la retroalimentación, ya que en la medida en que ejecutan estos servicios, adquieren más experiencia que les conduce a buscar cada vez más eficiencia como oferentes de capacitación.

Otro aspecto importante es que dichos servicios les permiten cumplir metas, una función social y una proyección institucional que les corresponde, de manera que muchas instituciones hasta ahora no consideran los servicios de capacitación como una fuente alterna de fortalecimiento de sus presupuestos operativos sino que lo conciben como una actividad eminentemente social.

Algunas de estas instituciones manifiestan que también obtienen ingresos económicos los cuales sirven fundamentalmente para cubrir los costos de estos servicios y/o para cubrir otros gastos operativos colaterales. En el caso de las empresas agroindustriales por la naturaleza de las mismas, se benefician también en el sentido de que obtienen productos o materia prima (leche, fruta de palma africana, banano, cítricos, piñas) de mejor calidad de parte de los proveedores independientes, y de sus propias fincas en el caso de FAMAJA y SFH, además de que reducen costos de producción.

6.- RECURSOS ECONOMICOS Y COORDINACION INTERINSTITUCIONAL.

No fue posible obtener una cifra precisa de la cantidad de dinero que las instituciones invierten anualmente en servicios de capacitación, aún cuando se entrevistaron funcionarios directamente relacionados con los programas de capacitación, debido a la centralización administrativa de las instituciones o porque no tienen un desglose detallado de los recursos económicos que invierten específicamente en capacitación.

ANALISIS CONSOLIDADO

CUADRO 4. PORCENTAJE DE INSTITUCIONES Y LOGROS OBTENIDOS

<u>ESTRATO</u>	<u>TIPO DE INSTITUCIONES</u>	<u>LOGROS RELEVANTES</u>			
		AUMENTO PRODUCCION	AUMENTO PRODUCTIVIDAD	ADOPCION TECNOLOGIA	CAMBIOS CONDUCTUALES
I.	Educativas de Nivel Superior.	50%	38%	62%	75%
II.	Públicas de Apoyo al Agro.	50%	67%	33%	67%
III.	OPD's	55%	55%	45%	96%
IV.	Asociación de Productores.	62%	12%	100%	62%
V.	Empresas Agroindustriales.	67%	67%	67%	67%
VI.	Investigación, Mercadeo y Financiamiento.	50%	25%	25%	50%
VII	Colegios de Profesionales.	-	-	-	-

Además, en muchos eventos específicos se coordinan esfuerzos entre varias instituciones y generalmente no se hace un estimado de la inversión directa o indirecta que cada una hace.

Varias instituciones proporcionaron una cifra estimada, pero indicaron en muchos casos que incluían algunos valores que no podían atribuirse directamente a los servicios de capacitación.

Un aspecto importante es que la mayoría de las instituciones invierten de sus propios recursos en servicios de capacitación, y tal como se dijo antes, en algunos casos obtienen ingresos que cubren total o parcialmente los costos de los mismos, y en menor proporción cubren gastos operativos colaterales. Asimismo, muchas de las instituciones reciben apoyo financiero de organismos nacionales e internacionales, tal como se indica en el cuadro 5, a excepción de las empresas agroindustriales que cubren con sus propios fondos todos los gastos que les implica hacer capacitación.

Todas las instituciones oferentes independientemente de su naturaleza, coordinan esfuerzos de capacitación agrícola con otras instituciones nacionales e internacionales, pero no integran organismos interinstitucionales dedicados específicamente a ofrecer servicios de capacitación, excepto el consorcio que han organizado de buena voluntad cuatro OPD's (Granja "Loma Linda", CRS, CIDICCO y Vecinos Mundiales) y la EAP, el cual tiene fines estrictos de coordinación de esfuerzos en materia de capacitación.

7.- PARTICIPACION EN EL SNCAH.

Todas las instituciones manifestaron directamente sus deseos y voluntad de integrar activamente el SNCAH, tomando en consideración que el mismo constituye el mecanismo hasta ahora ausente, que permitirá la optimización de los recursos humanos, financieros y materiales utilizados en los servicios de capacitación, orientará respecto a las prioridades, evitará la duplicidad de funciones y la dispersión de esfuerzos y al contrario, fomentará la interrelación y coordinación interinstitucional, contribuirá a la gestión y captación de recursos económicos destinados a la capacitación, concentrará sus esfuerzo en objetivos definidos que conducirá a un mayor impacto a nivel de beneficiarios, ejercerá seguimiento y evaluación para aproximarse cada vez más a la excelencia, y que en suma ordenará y dará eficiencia al servicio de capacitación agrícola a nivel nacional.

Las anteriores son solo algunas de las razones que expusieron los entrevistados para justificar un interés en participar en el SNCAH, lo cual evidencia que el presente esfuerzo realizado conjuntamente entre el IICA y otras instituciones nacionales, conducirán definitivamente a satisfacer, una necesidad sentida en el sector agrícola, y que es congruente con el proceso de modernización y desarrollo del mismo.

ANALISIS CONSOLIDADO

CUADRO 5. PORCENTAJE DE INSTITUCIONES Y FUENTES DE RECURSOS INVERTIDOS EN CAPACITACION

ESTRATO	TIPO DE INSTITUCION	FUENTES FINANCIERAS		
		PROPIA	NACIONAL	INTERNACIONAL
I.	Educativos de Nivel Superior.	75%	75%	50%
II.	Públicas de Apoyo al Agro.	100%	17%	67%
III.	OPD's	17%	69%	90%
IV.	Asociaciones de Productores.	75%	63%	75%
V.	Empresas Agroindustriales	100%	-	-
VI.	Investigación, Mercadeo y Financiamiento.	100%	75%	50%
VII.	Colegios Profesionales.	100%	100%	-

Los análisis por estrato de instituciones en base a la información recopilada han permitido identificar de manera bastante aproximada las posibilidades institucionales de contribuir al logro de los objetivos propuestos, por tal razón, solo se hará un resumen de los análisis indicados, señalando el nivel de participación de los oferentes. Estructuralmente se concibe el SNCAH integrado por tres niveles o componentes, con funciones específicas, articuladas y complementarias en los cuales cada institución ejercerá su respectivo rol. Solo para facilitar el presente resumen, los referidos niveles se designarán como sigue: *Nivel I - Orientador, Nivel II - Formación de Capacitadores, Nivel III - Operadores de la Capacitación.*

Estrato I. INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SUPERIOR.

Todas están en condiciones de integrar el SNCAH, y un representante de ellos, designado de común acuerdo debe integrar el Nivel I, en forma rotatoria, de acuerdo a futuros reglamentos, en los que debe de considerarse la existencia de una estructura organizativa para la capacitación, infraestructura disponible y funcional y experiencia en ejecución de programas de capacitación agrícola y/o forestal.

Deben integrar también el Nivel II con el fin de lograr el mayor efecto multiplicador posible del conocimiento tecnológico, de gestión, pedagógico y didáctico contenido en sus recursos humanos.

Lo anterior sin menoscabo de las actividades de capacitación que por su naturaleza institucional les interesa desarrollar directamente con los productores.

Estrato II. INSTITUCIONES PUBLICAS DE APOYO AL AGRO.

En aras del estricto cumplimiento de normas jurídicas descritas en el análisis de estas instituciones, la SRRNN debe integrar el Nivel I, y asumir el rol que la ley le asigna, desempeñando la coordinación general del sistema.

También por consideraciones de orden legal, el INFOP debe integrar el Nivel I. Por su amplia experiencia en administración de programas de capacitación y por sus posibilidades reales en aspectos técnicos como didáctico-pedagógico, debe integrar también el Nivel II y III.

El resto de instituciones, a excepción de BANADESA, deben integrar los niveles II y III.

La participación de BANADESA en el SNCAH, podría darse eventualmente, si es que en el futuro fortalece su oferta, el aspecto metodológico y que en ampliación a lo actual, sus servicios trasciendan los límites de la propia institución.

Estrato III.- ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO (OPD's)

Tal como se indicó en el análisis específico, la mayoría de las OPD's tienen como beneficiarios a las familias campesinas de subsistencia y a pequeños y medianos productores con escasos márgenes de comercialización, y por su forma de operar mantienen una estrecha relación con los mismos.- Por tal razón se considera necesario y conveniente que todas las OPS's incluidas en el presente estudio integren el SNCAH.

Por la amplia cobertura que tienen las OPD's a nivel nacional y por el rol que juegan en materia de desarrollo rural, con un enfoque en el que el SER HUMANO es el centro de atención, estas instituciones deben tener representación en el NIVEL I.- En éste caso podría seleccionarse una o dos OPD's que representen a todos los que integran a FOPRIDEH, de preferencia de las que integran la Comisión Agrícola de esta Federación, que además dispongan de una instancia administrativa para la capacitación, infraestructura (Centro de Capacitación), experiencia demostrada en materia de capacitación agrícola y cobertura por lo menos en dos regiones geográficas del país.- Su representación podría durar un año en forma rotatoria.

Entre las instituciones que no están afiliadas a FOPRIDEH, hay algunas que han logrado un buen desarrollo institucional y adquirido experiencia en proyectos agrícolas con componentes de capacitación; en tal sentido, con el fin de lograr la mayor participación posible se considera conveniente que en el NIVEL I también haya un representante de este grupo de OPD's.- En este caso el representante podría seleccionarse del CONSORCIO que integran Granja "Loma Linda", CIDICCO, CRS, Vecinos Mundiales y EAP, excluyendo la EAP que podría eventualmente ser seleccionada en el Estrato de Instituciones Educativas de Nivel Superior, y a CRS que no ejecuta actividades de capacitación, sino que financia a otras instituciones para desarrollar los eventos de su interés.

Algunas OPD's como CARE, CADERH, Granja "Loma Linda", CIDICCO, CRS, Vecinos Mundiales incluyen también entre sus beneficiarios a profesionales, personal técnico y paratécnico que laboran generalmente para otras OPD's o algunos proyectos de desarrollo rural integrado.

Por tal razón estas OPD's tienen posibilidades de integrar el Sistema en el NIVEL II.

Tal como se indicó antes, las OPD's incluidas en el presente estudio pueden integrar el sistema, y todas lo deben hacer en el NIVEL III sin perjuicio de la representación señalada en los otros dos niveles, y en el entendido de que la participación activa y directa de ICADE, COMUNIDA, EDUCSA, CTN, COREDIH, CONFORTEH, FEHCIL, COTEDIH y SFD se efectuará oportunamente, cuando en el futuro realicen acciones más directas de capacitación agrícola, ya que en la actualidad realizan una labor muy limitada en aspectos de capacitación agrícola, y algunas de ellas no desarrollan propiamente eventos de capacitación, sino que apoyan y asesoran en actividades colaterales.

IV. ASOCIACIONES DE PRODUCTORES

Previo al análisis de estas organizaciones se esperaba que la FENAGH y las organizaciones campesinas tuvieran un mayor despliegue de capacitación, porque las necesidades de sus propios afiliados son de gran magnitud; sin embargo, estas asociaciones no disponen de suficiente personal, no destinan suficientes recursos y su oferta actual se considera modesta.

Aún con las limitaciones indicadas éstas organizaciones podrían integrar el SNCAH, en el NIVEL III, y su participación activa podría darse al adquirir un mayor compromiso con sus propios afiliados que son parte importante de la demanda nacional de capacitación, priorizando su servicio de capacitación, canalizando más recursos económicos propios para estos fines y aprovechando al máximo sus oportunidades de interrelación con organismos nacionales e internacionales.

Estratégicamente se considera saludable que la FENAGH y las Organizaciones Campesinas representadas por el CNC y COCOCH, integren el Sistema en el NIVEL I, con el fin de que como supuestos conocedores de las necesidades de capacitación de sus afiliados contribuyan a orientar y dirigir los programas de capacitación a la satisfacción de las necesidades detectadas.- Además, para que sus interrelaciones gremiales con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales contribuyan al fortalecimiento del sistema lo cual aumentaría la cobertura actual de sus beneficiarios y los del sistema en general.

Dentro de este Estrato de Organizaciones se considera que CFDS, AHPROCAFE y COHORSIL tienen condiciones de integrar el Sistema en los NIVELES II y III, para que contribuyan a la capacitación de técnicos, extensionistas, paratécnicos y productores en las áreas temáticas de su dominio.- Estas organizaciones deben mejorar algunas limitaciones en aspectos metodológicos-pedagógicos para capacitación.

En base a la información disponible se considera que la AHPROPAPA no tiene actualmente condiciones para participar activamente en el SNCAH.- No dispone de una unidad administrativa para capacitación, es mínima la proporción de su quehacer institucional que dedica a capacitación, no dispone de programas, recursos humanos y financieros, y es evidente el mínimo compromiso actual en autosatisfacer sus propias necesidades de capacitación.- Al igual que otras instituciones, esta organización podría activar en el sistema cuando haya logrado mayor solidez institucional en cuanto a servicios de capacitación, ya que el rubro agrícola que atiende (el cultivo de papa) tiene importancia socioeconómica en el país.

Estrato V.- EMPRESA AGROINDUSTRIALES

Ofrecer servicios de capacitación a usuarios potenciales no ha sido una de las actividades prioritarias en las empresas analizadas.- Es evidente que estas empresas

tienen recursos humanos suficientes (a excepción de LEYDE, S.A.) y financieros para tener una amplia participación en el sistema.- Si eso se lograra se pondría al servicio del país sus potencialidades de capacitación en cuanto a agroindustria, gestión, comercialización y otras, y no estaría circunscrita especialmente en el caso de FAMAJA y SFH, a cubrir necesidades de sus propios técnicos y de los productores con quienes mantienen relaciones comerciales.- Sin embargo, sería necesario conocer al más alto nivel en las empresas el grado de compromiso que estarían dispuestas a adquirir para su activa participación y fortalecimiento del sistema, siendo los NIVELES II y III en lo que desempeñarían una importante función.

ESTRATO VI.- INSTITUCIONES DE INVESTIGACION, MERCADEO Y FINANCIAMIENTO.

Al analizar la información recopilada en estas instituciones, se deduce que la FHIA y FPX son las que tienen mejores condiciones de participar en el sistema, y en menor intensidad COMERCOOPH y FINACOOOP.

La FHIA y FPX disponen de recursos humanos altamente calificados, tienen buen componente de capacitación en materia de gestión y en el manejo agronómico de cultivos de exportación; entre sus beneficiarios se incluyen a pequeños y medianos productores, y en el caso de la FHIA se incluyen también grandes productores y personal técnico, aparte de que dispone de una unidad administrativa y un centro de capacitación.

COMERCOOPH tiene menos recursos humanos, aunque algunos de ellos con buena calificación; tiene oferta en el área de gestión y como beneficiarios a pequeños, medianos, y grandes productores e incluye también a personal técnico.

Por su parte FINACOOOP realiza poca capacitación agrícola, atiende pequeños y medianos productores pero no dispone de suficientes recursos humanos en el campo de la Agronomía; sus servicios se orientan más al financiamiento y otros colaterales.-

Por todo lo anterior, se considera necesario que la FHIA integre el SNCAH en los NIVELES I, II y III; mientras que FPX y COMERCOOPH lo hagan en los NIVELES II y III.-

La participación de FINACOOOP en el sistema podría darse eventualmente, cuando los servicios que ofrecen trasciendan de los servicios técnicos asistenciales a lo que es propiamente la capacitación.

Estrato VII.- COLEGIOS DE PROFESIONALES DEL SECTOR AGRICOLA

Por el potencial humano que poseen los Colegios de Profesionales que fueron analizados para ofrecer servicios de capacitación, se considera conveniente que integren el SNCAH, y podrían hacerlo en los NIVELES I, II y III.- En el caso de su participación en

el NIVEL I, podría ser en forma rotatoria, designando uno de ellos de común acuerdo entre los representantes.

No obstante lo anterior, su participación se haría efectiva en el futuro cuando los colegios evidencien un verdadero compromiso gremial de ofrecer servicios de capacitación, organicen la estructura administrativa mínima para hacerlo, definan un núcleo de profesionales que ejecute capacitación en representación de la organización y potencializados en aspectos técnico-pedagógicos, y desarrollen programas adecuadamente orientados para que el sector agrícola pueda lograr efectivamente el beneficio que su potencial contiene.

VII.- CONCLUSIONES GENERALES

- Todas las instituciones incluídas en el presente estudio dedican parte de su quehacer a la realización de actividades de capacitación, y entre ellas se destacan Las Instituciones Públicas de Apoyo al Agro, las OPD's y las Instituciones de Investigación, Mercadeo y Financiamiento.
- En las Instituciones Públicas de Apoyo al Agro a excepción del INFOP, hay una marcada tendencia a reducir significativamente su participación directa en la ejecución de programas y/o eventos específicos de capacitación, para realizarlos a través de oferentes calificados independientes.
- El 94% de las instituciones analizadas realizan capacitación en el campo agrícola y solo el 24% de ellas lo hacen en el campo forestal. La capacitación forestal propiamente dicha se hace básicamente en la ESNACIFOR y la COHDEFOR, y muy modestamente en otras como el CURLA, EAP, AHPROCAFE y algunas OPD's que la orientan al campo de la agroforestería.
- La mayoría de las instituciones disponen de una unidad administrativa responsable de atender los aspectos relacionados con los servicios de capacitación que ofrecen; sin embargo, en muchas de ellas esa unidad no está debidamente implementada o no se dedica exclusivamente a administrar los servicios de capacitación.
- La mayoría de las instituciones carecen de centros de capacitación, y es más común la disponibilidad de salones de conferencias y de las ayudas audiovisuales mínimas requeridas para hacer capacitación.
- El 60% de las instituciones analizadas elaboran anualmente un programa de capacitación que ofrecen; el 40% restante ejecutan solamente eventos esporádicos de capacitación.
- Es importante resaltar que la mayor de las instituciones (59%) manifestaron que elaboran sus programas y ejecutan eventos de capacitación en base a diagnósticos de necesidades sentidas.
- Las modalidades más comunmente utilizadas para hacer capacitación son los seminarios, talleres, días de campo y charlas, y en la mayoría de las instituciones hay un evidente interés por desarrollar una capacitación teórico-práctica, por lo cual utiliza metodologías de enseñanza práctica y de ejecutoria participativa.

- En cuanto a disponibilidad de recursos humanos poseen un buen potencial las instituciones Educativas de Nivel Superior y los Colegios de Profesionales; además el INFOP, CODEHFOR, IHCAFE, CFDS, AHPROCAFE, COHORSIL, SFH, FAMAJA, FHIA, FPX y COMERCOOPH.
- Estos recursos humanos están calificados técnicamente para hacer capacitación, pero muchos de ellos tienen limitaciones en aspectos metodológicos y pedagógicos.
- Un denominador común en las instituciones oferentes es que no tienen un plan de actualización de su personal en aspectos técnicos-pedagógicos, y cuando eventualmente les proporcionan alguna capacitación hacen énfasis en el aspecto tecnológico y en mucha menor proporción en el pedagógico.
- Entre las limitantes más importantes para hacer capacitación se mencionan la falta de recursos económicos y de personal. En algunas instituciones que disponen de personal una buena parte del mismo no se involucra en actividades de capacitación principalmente por limitaciones de tiempo.
- La oferta actual y potencial de capacitación coincide significativamente con las necesidades identificadas a nivel nacional; sin embargo, es necesario ajustar el enfoque de la oferta actual en consonancia con los requerimientos que establece la modernización del sector agrícola nacional.
- En términos generales se observa que la oferta actual no guarda un equilibrio entre las áreas tecnológicas y de gestión, ya que se favorece en cantidad y diversidad de temas el área tecnológica; y ésta a su vez se inclina más hacia el campo de la producción vegetal (Cultivos) y en menor intensidad al campo de la producción animal, forestal y ambiental.
- A través de la experiencia y/o por circunstancias específicas, algunas instituciones han adquirido cierta especialización o mejor dominio en algunas áreas temáticas, lo cual puede ser de gran utilidad para los beneficiarios del Sistema.
- Casi todas las instituciones oferentes atienden a los pequeños productores, y en este aspecto se destacan las OPD's que se orientan a fomentar el desarrollo integral de las familias campesinas minifundistas inmersas en una agricultura de subsistencia y/o de estrechos márgenes de comercialización. Similares esfuerzos hacen las Asociaciones de Productores ya que entre sus afiliados se incluyen importantes núcleos de pequeños productores.
- Es interesante que las instituciones de Investigación, Mercadeo y Financiamiento consideradas en el presente estudio, todas atienden a los pequeños productores lo cual es importante porque algunas fomentan la

diversificación agrícola e incluyen en su oferta temas relacionados con el área de gestión.

- La mayoría de las instituciones atienden también a los medianos productores, pero son pocas las que incluyen a los grandes productores, y mucho menos las que atienden a gerentes y administradores de instituciones públicas y privadas.
- El 51% de las instituciones analizadas tienen cobertura nacional; sin embargo, en términos reales sus acciones de capacitación no alcanzan a todo el sector rural.
- No fue posible disponer de datos estadísticos que evidencien los resultados que las instituciones oferentes han logrado a través de la capacitación, en vista de que casi la totalidad de las mismas no realizan actividades de seguimiento y evaluación del impacto obtenido en los beneficiarios a través de estos servicios.
- La mayoría de las instituciones coinciden en el criterio de que hasta ahora se han logrado cambios conductuales, adopción de tecnología así como aumentos en la producción y productividad en el sector agrícola. En menor intensidad se hace referencia a logros relacionados con la generación de empleos y de divisas para el país.
- La mayoría de las instituciones invierten recursos económicos propios en los servicios de capacitación, en algunos casos obtienen por estos servicios ingresos económicos que cubren total o parcialmente los costos de los mismos. Así mismo algunas instituciones reciben apoyo financiero de organismos nacional e internacionales, a excepción de las empresas agroindustriales que financian con fondos propios todos los servicios de capacitación que ofrecen a sus beneficiarios.
- Existe algún grado de coordinación específica entre algunas instituciones oferentes, pero no integran organismos interinstitucionales dedicados específicamente a ofrecer servicios de capacitación, excepto el CONSORCIO que han organizado de buena voluntad las siguientes instituciones: GRANJA LOMA LINDA, CRS, CIDICCO, VECINOS MUNDIALES y la EAP, el cual tiene fines estrictos de coordinación de esfuerzos en materia de capacitación.
- La mayoría de las OPD's incluídas en el presente estudio están afiliadas a FOPRIDEH, y algunas de ellas forman parte de la Comisión Agrícola de esa federación, aunque este tipo de organización no tiene fines exclusivos de coordinación en materia de capacitación.

- **La participación que las instituciones analizadas pueden tener en el Sistema, se detalla en el inciso 7 del Análisis Consolidado de los Oferentes de la Capacitación.**

