

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Contaduría y Administración

**La Capacitación de la Mujer Campesina, como
apoyo a la Organización Económica Rural,
en un Ejido en el Edo. de Puebla.**

Seminario de Investigación Administrativa

Que en opción al grado de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P r e s e n t a:

BEATRIZ FLORES ALCANTARA

Director del Seminario: Lic. Rafael Sandoval Ramirez

México, D. F.

1983



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

	Página
<u>INTRODUCCION</u>	1
<u>CAPITULO 1 GENERALIDADES</u>	3
1.1. Definición y Concepto de Administración	4
1.2. Importancia de la Administración en México	6
1.3. Areas Funcionales	8
1.4. La Capacitación Campesina y su Entorno Laboral	15
1.5. La Capacitación Campesina como una de las funciones del Area de Recursos Humanos	17
<u>CAPITULO 2 PROGRAMA DE CAPACITACION CAMPESINA (INCA-RURAL)</u>	19
2.1. La Problemática del Campo Mexicano	20
2.2. Concepto de Ejido	22
2.3. El Inca-Rural y sus Antecedentes	23
2.4. Estructura Funcional del Inca-Rural	25
2.5. Principios Básicos del Estatuto que rige al Inca-Rural	29
2.6. Antecedentes del Programa de Capacitación Campesina del Inca-Rural	30
2.7. Objetivos del Programa de Capacitación Inca-Rural	31
2.8. Universo de Acción del Programa de Capacitación Inca-Rural	33

	Página
<u>CAPITULO 3 PROGRAMA DE CAPACITACION A</u>	34
<u>LA MUJER CAMPESINA</u>	
3.1. Generalidades	35
3.2. Objetivos	36
3.3. Etapas y Desarrollo del Programa	37
3.4. Subprogramas y Módulos Integrantes del Programa	39
 <u>CAPITULO 4 LA EVALUACION EN LOS CURSOS DE</u>	 64
<u>CAPACITACION, PRINCIPIOS Y TEC-</u>	
<u>NICAS</u>	
4.1. Concepto de evaluación	65
4.2. La evaluación como elemento de la ca- pacitación	65
4.3. La evaluación en las etapas del Progra ma del Inca-Rural	68
4.4. Principios de la evaluación	71
4.5. Componentes de la evaluación	72
4.6. Principales técnicas e instrumentos pa ra la evaluación	74
 CONCLUSIONES	 93
 BIBLIOGRAFIA	 95

INTRODUCCION

He elegido el tema de la Capacitación a la Mujer Campesina, como tema del presente Seminario de Investigación, ya que lo considero importante, debido a que por fin se está concediendo relevancia a un problema que debió tenerla muchos años atrás, y sobre lo cual poco se había hecho hasta hace unos cuantos años.

Para realizar este trabajo, hice constantes visitas al Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A. C. (Inca-Rural), en donde fui objeto de atenciones, por lo que agradezco al Lic. Elías Salas Westphal, Subdirector de Recursos Humanos, y a su personal, por su valiosa ayuda.

También realicé visitas al Centro Regional "Centro-Sur", ubicado en la Ciudad de Puebla, y tuve la oportunidad de asistir a algunos cursos que imparte el Inca-Rural, en coordinación con las instituciones asociadas para la Mujer Campesina en el poblado de Atlixco, Pue.

A través de estas visitas pude constatar cómo se realiza el Programa de Capacitación para la Participación de la Mujer Campesina y cómo contribuye en esta materia dentro del Sector Agropecuario.

En el Capítulo 1, denominado "Generalidades", hablo de la Administración y sus Áreas Funcionales, únicamente como marco de referencia, con el fin de ubicar y relacionar la Capacitación Campesina, dentro de la Administración.

También considero pertinente aclarar que sólo doy una idea muy general de las áreas funcionales, ya que todas y cada una son tan amplias y complejas, que bien podría hacerse un estudio completo de cada una de ellas.

El Capítulo 2, comenta los antecedentes y la estructura fun

cional del Inca-Rural y generalidades sobre el Programa de Capacitación Campesina.

El Programa de Capacitación para la Mujer Campesina, está contenido en el Capítulo 3, en donde además detallo 6 módulos a los cuales asistí con el fin de probar o disprobar mi hipótesis.

El Capítulo 4, trata sobre la Evaluación, instrumento importante, que debe estar presente en cualquier programa de capacitación para llevar un buen control.

Por último, la doble intención del presente trabajo, que me permito someter a la consideración de mi Honorable Jurado, es la de exponer un tema de interés que nos afecta a todos.

La segunda es que este trabajo de seminario constituye un esfuerzo para lograr mi titulación profesional.

C A P I T U L O 1

CAPITULO 1

GENERALIDADES

1.1. Definición y Concepto de Administración

1* Definición Etimológica:

La palabra "Administración", se forma del prefijo "ad" que significa hacia y de "ministratio", que viene a su vez de "minister", que está formado de "minue", comparativo de inferioridad y del sufijo "ter", que sirve - como término de comparación.

Por lo tanto su etimología nos da la idea de que Administración se refiere a una función que se desarrolla bajo el mando de otro, es decir, servicio y subordinación, son sus principales elementos.

Concepto:

Existen muchos conceptos de Administración, dados por sus principales exponentes; entre ellos:

Henry Fayol: "administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar".

Koontz and O'Donnell, consideran a la Administración como: "la dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes".

G.P. Terry: "consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno".

J.D. Mooney: "es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo conocimiento de la naturaleza humana."

Peterson and Plowman: "es una técnica por medio de la cual se determinan, clarifican y realizan los propósitos

1* Reyes Ponce, A., Administración de Empresas, Edit. Limusa, México 1982

y objetivos de un grupo humano particular".

Reyes Ponce: "Administración es la técnica que busca obtener resultados de máxima eficiencia, por medio de la coordinación de recursos humanos, materiales y técnicos".

1.2. Importancia de la Administración en México

El progreso de la investigación científica durante las últimas décadas, ha hecho muchas aportaciones a nuestro país que independientemente de su naturaleza, han contribuido definitivamente a la creación de nuevos organismos sociales con objetivos propios por alcanzar.

Para lograr estos objetivos, las organizaciones cuentan con recursos humanos, materiales y técnicos, y de alguna manera el mexicano ha adoptado y desarrollado técnicas, métodos y procedimientos para administrar armoniosamente estos elementos.

De lo anterior, se desprende la idea de que la Administración es universal y se da dondequiera que exista un organismo social.

Ahora bien, el éxito de cualquier organismo depende directamente de una buena administración. Es por eso que en países como el nuestro, en vías de desarrollo, es importante mejorar la calidad de aquella.

En México hemos adoptado técnicas y procedimientos ajenos y aunque muchos de ellos se han adaptado a nuestras necesidades, falta todavía mucho por hacer para tener técnicas y procedimientos propios que sean congruentes con nuestra idiosincrasia.

Debo enfatizar la importancia de la Administración en México ya que en nuestro país se han desperdiciado muchos recursos y no será hasta el día que tengamos una Administración propia, que alcanzaremos un desarrollo integral. Y es aquí donde tiene cabida la participación de todos y cada uno de los profesionales de esta área, ya que con nuestra labor en cualquier actividad que desempeñemos, tratando de aprovechar los recursos al máximo, lograremos superar nuestras debilidades como país

subadministrado.

Además, debemos estar conscientes de que esto tendrá efectos, no sólo en el subsistema, que es el organismo social al que pertenecemos, sino que tendrá repercusiones en el sistema, que es nuestro país.

1.3. Areas Funcionales

Como ya mencioné en el punto anterior, los organismos sociales cuentan con recursos humanos, materiales y técnicos, pero para que se puedan coordinar adecuadamente, la Administración se vale de las Areas Funcionales, básicas en cualquier organismo.

Ahora bien, todas y cada una de ellas tienen la misma importancia, y por lo tanto debe existir una perfecta comunicación entre ellas, para el óptimo funcionamiento de toda organización. De otra forma, ésta sería - una serie de secciones heterogéneas sin dirección consolidada y rumbo a seguir.

1.3.1. Mercadotecnia

Podríamos definirla como la función que a través de sus investigaciones se puede saber, qué es lo que el cliente desea de un producto y/o servicio, cuál es el precio que está dispuesto a pagar por él, dónde y cuándo lo necesita.

Ahora bien, entre las funciones típicas de la Mercadotecnia, se encuentran:

- Planeación de nuevos productos y/o servicios
- Investigación de mercados
- Creación de nuevos productos y/o servicios
- Fijación de precios
- Ventas
- Estrategias de Promoción y Publicidad, etc., pero en general podríamos agruparlas en 3 funciones básicas:

1. Investigación de Mercados
2. Ventas
3. Fomento de Ventas

1. La Investigación de Mercados es aquella que se encarga de la recolección, tabulación y análisis sistemático de información referente a las actividades de Mercadotecnia.

Podrían hacerse un sin número de investigaciones de mercado, por mencionar algunas:

- Investigaciones de mercado para conocer el gusto de los consumidores
- Investigaciones para saber todo sobre la competencia
- Investigaciones para conocer el mercado
- Investigaciones para determinar el precio del producto
- Investigaciones de mercado para diseñar: envase, empaque, etiqueta, etc.
- Investigaciones para nominar marcas
- Investigaciones de garantías y servicios
- Investigaciones para crear nuevos canales de distribución
- Investigaciones para publicidad y promoción, etc.

2. Las Ventas, es otra de las funciones básicas de la Mercadotecnia y consiste en la propia función de vender, la cual debe realizarse de acuerdo con los recursos humanos, materiales y técnicos con que cuenta la empresa. Recursos Humanos, para alcanzar sus planes de ventas, el elemento humano constituye su fuerza de ventas. Recursos Materiales, que están constituidos por los productos y servicios.

Recursos Técnicos, que son las estrategias de mercado, políticas de precios, distribución física, administración de ventas, etc.

3. Fomento de Ventas, que consiste en el desarrollo de todas aquellas labores encaminadas a inducir al público

a comprar o utilizar algún servicio; y sus elementos básicos son la publicidad y la promoción.

1.3.2. Producción

Es el área encargada de producir bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades del hombre, para lo cual, se lleva a cabo la transformación de las materias primas en productos que puedan comercializarse en forma eficiente y económica.

Dentro de las funciones de la producción están:

1. Localización de la Planta, tiene como finalidad determinar el sitio que resulte económicamente más viable para su instalación, y entre los principales factores que deben tomarse en cuenta para esta determinación son: cercanía de fuentes de abastecimiento de materia prima y de mano de obra, medios de transporte, reglamentación oficial, adecuación de servicios públicos como agua, luz, drenaje; clima, impuestos, etc.
 2. Selección y Construcción de Edificios para las oficinas. Deben tomarse en cuenta los mismos factores que para la localización de la planta.
 3. Selección, uso y conservación de maquinaria y equipo, necesario para el procesamiento de los materiales en artículos terminados.
 4. Producción, que es la actividad más importante. Se lleva a cabo mediante 3 fases principales:
 1. Planeación de la Producción
 2. Control de Materiales y
 3. Control de la Producción, de la calidad y de los procesos.
1. Planeación de la Producción, consiste en realizar una producción bien planeada, tomando en cuenta factores proporcionados por las otras áreas como son:

- Las ganancias que se desean
- La demanda del mercado
- La capacidad de la planta, etc.

2. El Control de Materiales, se encarga de seleccionar los tipos y las cantidades de los materiales, así como de su abastecimiento oportuno.

También controla de manera eficiente los materiales, basándose en los pronósticos de ventas y las cantidades requeridas de productos.

3. El Control de la Producción, la calidad y los procesos, que comprende métodos, herramientas, tiempos de operación, formulación de programas, mano de obra, inspección del trabajo y todas aquellas actividades relacionadas con la calidad, cantidad, lugar y tiempo.

1.3.3. Abastecimientos

Esta área, se encarga de proveer oportunamente a la organización de toda la maquinaria, equipo, materia prima, muebles, enseres, papelería, y en general de todos los materiales necesarios para el desempeño de sus actividades.

Sus principales funciones son:

1. Compras y

2. Control de Inventarios

1. Compras, se considera como compra al acto mercantil, por medio del cual una persona u organización adquiere bienes y servicios a cambio de una cantidad de dinero. Ahora bien, las compras pueden ser: locales que como su nombre lo indica son las que se realizan en la localidad donde se encuentra establecida la empresa. Las compras nacionales que son las que se realizan en cualquier lugar de la república, exceptuando la localidad en donde se encuentra la organización y las compras extranjeras, que son aquellas, cuyos proveedores se en-

cuentran fuera del país, y por lo que es necesario realizar importaciones.

Dentro de esta función, se debe llevar a cabo una selección de proveedores que suministren los bienes y servicios con la calidad, cantidad, oportunidad y precio deseado.

2. Control de Inventarios, consiste en llevar un control estricto de las existencias de materiales o en su caso de servicios, para el buen funcionamiento de la organización, con el fin de nunca tener que parar la producción o ninguna otra actividad por falta de material o equipo.

1.3.4. Finanzas

Esta área, es la que se encarga de obtener y usar eficientemente los fondos necesarios para operar la empresa. Tiene una trascendental importancia en la vida del organismo, ya que casi todo se trabaja sobre la base de constantes movimientos de dinero, ya sea en inversiones, terrenos, maquinaria, pago de sueldos y salarios, etc.

Ahora bien, dentro de esta área se llevan a cabo diversas actividades, entre ellas:

- Estudios de planeación financiera
- Manejo de fondos
- Control de operaciones con moneda extranjera
- Fijar políticas de crédito y cobranza
- Planes de nuevas inversiones
- Adquisición y custodia de valores
- Auditorías internas
- Registros y valuación de inventarios
- Manejo de préstamos
- Pago de impuestos
- Establecimiento de sistemas de registros, etc.

Todas estas actividades las podemos agrupar en 2 funciones básicas:

1. Financiamiento, que consiste en obtener los fondos de acuerdo a las necesidades del organismo, las cuales deben definirse con precisión tomando en cuenta todas las áreas funcionales.
2. La Administración Financiera, que consiste en distribuir de la mejor forma estos fondos, y para lo cual utiliza como principal herramienta la Contabilidad.

1.3.5. Personal

Podemos definir esta área como aquélla que se encarga de administrar los recursos humanos, que son los más importantes dentro de cualquier organización, ya que el elemento humano puede mejorar constantemente los recursos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa.

Entre las principales funciones de personal, podemos encontrar las siguientes:

- Reclutamiento, que consiste en buscar y mantener una cartera suficiente de candidatos para cubrir los diversos puestos de una organización.
- Selección, que es el proceso mediante el cual se realiza la elección de entre todos los candidatos, sólo uno.
- Contratación, que es el acto legal-administrativo, mediante el cual una persona pasa a formar parte de una organización, mediante la prestación de su trabajo.
- Inducción, que es el proceso en el que se realiza la introducción del nuevo elemento a la organización. Es un proceso muy importante y delicado, del que dependerá que el nuevo empleado se sienta total

mente integrado en la organización y viceversa.

- Capacitación, que consiste en una preparación por medio de un proceso de enseñanza
- Adiestramiento, que consiste en un mejoramiento de cualquier destreza, a base de ejercicios de repetición
- Análisis de Puestos, que es el método a través del cual se determinan y describen las actividades y requisitos de un puesto
- Administración de Sueldos y Salarios, que se vale de 2* "métodos y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de su puesto, a su eficiencia personal, a sus necesidades y a las posibilidades de la empresa".
- Higiene y Seguridad Industrial, que es 3* "el conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar a la salud".

2* Reyes Ponce, A., Administración de Sueldos y Salarios, Edit. Limusa Wiley, S. A., México 1973

3* Arias Galicia, F., Administración de Recursos Humanos, Edit. Trillas, México 1977

1.4. La Capacitación Campesina y su Entorno Laboral

La Capacitación Campesina, como apoyo al proceso de desarrollo en el sector rural, tiene su origen en los principios normativos de nuestra legislación, en los Arts. 3o., 27 y 123 Constitucional. De acuerdo con el primer párrafo de este último, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y en los términos de la fracción XIII, del propio precepto, las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo señala que sus normas tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, el trabajo es un derecho y un deber social no artículo de comercio; exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, sin que puedan distinguirse los trabajadores por motivo de sexo, edad, etc.

La propia Ley califica de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Señala como una de las condiciones fundamentales en el trabajo la capacitación a favor del trabajador y define como objetivos de ésta, actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, proporcionándole información sobre la aplicación de nueva tecnología; prepararlo para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, y en general elevar el nivel del trabajador. Además la capacitación campesina se debe sustentar en

las Leyes de Reforma Agraria, Crédito Rural y Fomento Agropecuario.

Ahora bien, la capacitación está expuesta a hacerse inoperante si no encuentra una respuesta satisfactoria del campesino capacitado, ya que puede simular el aprendizaje, o bien obteniéndolo puede dejar de aplicarlo para fines de producción.

Lo anterior quiere decir que la capacitación para que pueda producir todos los efectos positivos deseables, requiere de interés para recibirla, además de un entorno laboral que esté cuajado de condiciones que garanticen los altos fines que aquélla persigue.

En conclusión, la capacitación debe concebirse y ostentarse como un proceso permanente de mejoramiento y superación del campesino, que a su vez cumple con diversos fines.

1.5. La Capacitación Campesina como una de las funciones del Area de Recursos Humanos

La Capacitación Campesina, es el medio que permite básicamente, incrementar la producción de bienes y servicios y la promoción del desarrollo integral del individuo como factor social y de las relaciones de producción.

Así la capacitación, debe interesar por igual al campesino, a la sociedad y al Estado. El interés de estas tres entidades se traduce en la existencia para cada una de ellas, de derechos y obligaciones correlativas.

Por todo esto, la capacitación ha dejado de considerarse como una mera transmisión de información y destrezas para la actividad productiva del capacitador al capacitado.

Ahora se toman en cuenta las experiencias de los campesinos y con esto tienen una participación activa en el proceso de capacitación.

En esta forma, el Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A. C. (INCA-RURAL), organismo del que hablaré posteriormente en el siguiente capítulo, concibe a la capacitación como un proceso participativo, donde el capacitador-capacitado intercambian experiencias y conocimientos, prevaleciendo una relación que les permite analizar su realidad e intervenir en su transformación.

De acuerdo con las experiencias generadas en materia de capacitación campesina y para integrar orgánicamente la capacitación en apoyo al proceso productivo y organizativo de los núcleos campesinos, el INCA-RURAL ha venido enriqueciendo un concepto de capacitación, cuyos principios básicos son:

- 4* "- La capacitación debe responder a las necesidades concretas de los beneficiarios y ubicarse en torno a las políticas y prioridades definidas por el Gobierno Federal, reconociendo las particularidades de las regiones y zonas rurales.
- La capacitación debe vincularse orgánicamente con la estructura y el proceso organizativo de los núcleos campesinos ubicándose como parte de programas y proyectos de desarrollo, en relación permanente con otras acciones de apoyo a la producción tales como el crédito, la asistencia técnica, el apoyo a la comercialización, etc.
 - Las acciones capacitadoras requieren de ser coherentes con el desarrollo de cada fase del proceso productivo y el organizativo, de tal forma que puedan apoyarlo en sus necesidades específicas con la calificación adecuada de la fuerza de trabajo.
 - El proceso capacitador debe involucrar en cada uno de sus momentos la participación de los campesinos tomando como principio el análisis de su propia práctica de trabajo para desarrollar los conocimientos y habilidades que se buscan generar.
 - El método capacitador debe ser teórico-práctico y permitir la formación y comprensión de conceptos de validez a partir del análisis de aspectos concretos de la realidad rural.
 - La capacitación debe comprender la participación del personal técnico, de las instituciones que mantienen una relación directa y continua con los núcleos rurales, con el fin de fortalecer nuevas formas de vinculación entre el Estado y los grupos campesinos. "

CAPITULO 2

CAPITULO 2PROGRAMA DE CAPACITACION CAMPESINA (INCA-RURAL)2.1. La Problemática del Campo Mexicano

El sector agropecuario en México, ha registrado durante las últimas décadas una severa crisis de producción, principalmente de alimentos básicos, que ha repercutido en forma desfavorable en las importaciones de granos básicos, los niveles de empleo, de ingreso y en general en las condiciones de vida y bienestar social de la población rural. Con este panorama los ejidatarios y trabajadores agrícolas sin tierra han participado en claras condiciones de desventaja que los afecta en términos de disminución de salarios, aumento de precios y marginación de los servicios sociales básicos, normalmente subvencionados por el Estado.

En estas condiciones los campesinos han sido reducidos a productores de subsistencia y en el caso de las comunidades indígenas, a niveles de vida infrahumana.

Así el problema del campo sigue constituyendo una de las principales manifestaciones de la problemática nacional. El proceso de la reforma agraria, desde sus inicios hasta la actualidad, no ha sido uniforme. Su desarrollo ha sido frecuentemente desvirtuado de los postulados que le dieron origen.

La problemática del campo mexicano no radica sólo en la necesidad de obtener alimentos básicos a precios bajos, sino que se centra en la necesidad imperiosa de frenar la desintegración de la economía campesina, integrando al ejido como una unidad económica y social, desarrollando la producción de alimentos básicos hasta alcanzar la autosuficiencia y desencadenando un proceso de organización inte-

gral de los campesinos que a través de la producción de alimentos, genere los ingresos necesarios para el sostenimiento de un numeroso sector de mexicanos que no han sido beneficiados por el desarrollo del resto de la economía.

Frente a los problemas relacionados con la producción, la distribución del ingreso, la tenencia de la tierra y las deficientes condiciones de vida en el campo, el sector campesino ha buscado desarrollar formas organizativas que le permitan plantear sus demandas y participar en su solución.

De esta manera se han consolidado algunos ejidos y cooperativas.

Cada día se hace más evidente para los campesinos la necesidad de organizarse regionalmente, para integrar sus recursos y sus esfuerzos, para realizar programas conjuntos de trabajo en torno a la producción, la comercialización y transformación de sus productos.

Frente a esta problemática, el Sector Público ha venido realizando importantes esfuerzos para dinamizar la estructura productiva rural, tales como la planeación integral, la innovación tecnológica, el financiamiento y la capacitación campesina.

De acuerdo con lo anterior, el Inca-Rural, ha desarrollado una importante experiencia en la capacitación en el sector campesino del país, evaluándolo constantemente y enriqueciendo la puesta en práctica de sus acciones capacitadoras.

2.2. Concepto de Ejido

Históricamente, es decir, antes de la legislación agraria surgida de la Revolución de 1910, el ejido fue la extensión de tierra ubicada a la salida de los pueblos, que servía para que en él pastara el ganado, propiedad de sus habitantes. Se trataba de tierras de agostadero exclusivamente.

¿Cómo evolucionó esta concepción colonial del ejido hasta transformarse en la concepción contemporánea que sustenta la legislación actual?

Ahora bien, como todos los objetos del conocimiento humano, la palabra ejido, puede estudiarse desde distintos puntos de vista.

El estudio social del ejido averigua cómo está integrado humanamente, las actividades reales que desarrolla, sus formas efectivas de organización y aprovechamiento de sus bienes, las deformaciones que sufre, en fin, su vida como ser que se inserta y mueve en el más amplio ámbito de la vida nacional.

La perspectiva jurídica plantea el problema de qué debe entenderse por ejido de acuerdo con la legislación agraria vigente. Sin dejar de reconocer las estrechas relaciones que existen entre estos estudios posibles y la importancia que tienen para entender a fondo lo que es ejido, a continuación transcribo lo que la Ley de Fomento Agropecuario establece en su Art. 32.

"Los ejidos pueden integrarse, mediante acuerdo voluntario, asociándose entre sí colonos y pequeños propietarios con la vigilancia de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos."

2.3. El Inca-Rural y sus Antecedentes

Considerando que los programas de financiamiento son un factor determinante en el desarrollo de la producción agropecuaria, por instrucciones del C. Presidente Luis Echeverría Alvarez, se constituyó en 1972 un grupo permanente de trabajo denominado Grupo de Trabajo de Crédito Agropecuario, para coordinar los esfuerzos del sector público en esta materia y lograr una mayor eficiencia y oportunidad en el otorgamiento y operación de los créditos en el medio rural.

Se dispuso también, que se pusiera en práctica un amplio programa de capacitación para el personal de la Banca Oficial Agropecuaria, orientado en especial hacia los empleados más relacionados con los campesinos, para lo cual se creó el Centro Nacional de Capacitación de Banca Oficial Agropecuaria, A. C. (Cenac-Boa), el 5 de noviembre de 1973, iniciando sus labores con la capacitación de los inspectores del campo.

Con estas acciones, se dieron los primeros pasos con el propósito de integrar un sistema institucional para atender las necesidades de capacitación. En el momento de su creación como Asociación Civil, el Cenac-Boa, integró a las siguientes instituciones asociadas: Banco Nacional de Crédito Ejidal, S. A., Banco Nacional de Crédito Agrícola, S. A., Banco Nacional de Crédito Agropecuario, S.A., Financiera Nacional Azucarera, S. A., Fideicomisos Instituidos en relación a la agricultura, y por último, el Fondo Nacional de Fomento Ejidal.

Tomando en cuenta que la capacitación de los empleados de las instituciones del sector agropecuario constituye una acción de primera importancia en la estrategia de desarro

llo rural propuesta por el Gobierno Federal, se siguieron incrementando los cursos.

En 1978, el Cenac-Boa, cambia su nombre por el de Centro Nacional de Capacitación del Sistema de Crédito Rural, A.C., (Cenac-Rural), ampliando su universo de acción al capacitar a campesinos usuarios del crédito agropecuario.

Frente a la necesidad de apoyar la integración y coordinación de las acciones de capacitación que realiza el sector público en el medio rural, así como para unificar los criterios de operación y optimizar los recursos en el proceso de la Reforma Administrativa, el Cenac-Rural, adquiere una nueva categoría como Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A. C., (INCA-RURAL), integrado como - asociado al Gobierno Federal a través de las Secretarías de Agricultura y Recursos Hidráulicos y la de la Reforma Agraria.

Con esto se amplían los objetivos y el universo de trabajo del Inca-Rural, teniendo como atribución la capacitación de los empleados de las instituciones asociadas y del sector campesino del país.

Es así como el 13 de diciembre de 1979, se firma el Acta Constitutiva del Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A. C., (Inca-Rural), por el C. Presidente Lic. José López Portillo, en presencia de los Secretarios de Recursos Hidráulicos, Sr. Francisco Merino Rábago y el de Hacienda y Crédito Público, Sr. David Ibarra Muñoz, los directores generales de Banrural y del Inca-Rural, así como todos los titulares de las asociadas al Instituto.

2.4. Estructura Funcional del Inca-Rural

Para cubrir las demandas nacionales de capacitación y para una mejor coordinación de las actividades del Inca-Rural, específicamente en la planificación, operación y evaluación de los programas de capacitación, se ha ido modificando la estructura funcional, quedando integrada de la siguiente forma:

Asamblea General de Asociados como órgano supremo de la institución.

Junta Directiva, integrada por representantes de las instituciones asociadas.

Consejo Técnico, como órgano de consulta y asesoría técnica que se integra con representantes de las instituciones asociadas.

Dirección General, que cumple con la función ejecutiva de dirigir administrativa y técnicamente a la institución.

De ésta dependen 3 subdirecciones:

1. Subdirección Técnica
2. Subdirección Humanística
3. Subdirección Administrativa

Todas ellas apoyan en el cumplimiento de las funciones, teniendo por su forma de trabajo en equipo, jurisdicción en toda la estructura de la institución.

A nivel técnico operativo se definen cuatro unidades:

1. Unidad de Planeación, su objetivo es planificar en sus aspectos técnicos y operativos, las acciones de capacitación, para lo cual cuenta con:

- Área de investigación
- Departamento de Programas Administrativos
- Área de Capacitación Campesina

2. Unidad de Capacitación, cuyo objetivo es realizar las

actividades tendientes a la organización, coordinación y control de los cursos de capacitación diseñados para cubrir las necesidades de las instituciones asociadas en esta materia, mediante la aplicación de técnicas pedagógicas adecuadas. Para poder llevar a cabo dicho objetivo la unidad cuenta con:

- Departamento de operación de zona norte
- Departamento de operación de zona centro
- Departamento de operación de zona sur
- Departamento de evaluación

3. Unidad de Material Educativo, cuyo objetivo es prever, planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar todas las actividades de diseño y producción de material educativo, así como mantener en constante perfeccionamiento el funcionamiento práctico de los programas de producción en sus distintos ámbitos, para lo cual cuenta con:

- Departamento de Producción
- Departamento de Diseño

4. Unidad de Administración y Finanzas, cuyo objetivo es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar todas aquellas funciones administrativas, financieras, humanas, contables y materiales con el objeto de brindar la información necesaria, especializada y oportuna para mantener un control adecuado y eficiente que permita una toma de decisiones exitosa, y una coordinación de actividades y programas con las demás unidades, para lo cual cuenta con:

- Departamento de Contabilidad
- Departamento de Recursos Humanos

En este ámbito, cabe señalar la evolución que han tenido las estructuras técnica, administrativa y operativa del

Instituto desde 1976, en cuanto a sus recursos humanos. Simultáneamente, con el crecimiento del número de empleados, la ampliación de su universo de trabajo y el incremento de sus actividades, el Inca-Rural, ha venido integrando equipos multidisciplinarios en sus diversas áreas, con el propósito de enfrentar sus tareas capacitadoras con una visión educativa de carácter integral.

Así el personal del Cenac-Boa, que en 1976, cubría tan sólo 5 diferentes disciplinas, actualmente cubre 30 en las siguientes áreas: administrativa-contable, agrónoma, veterinaria, económica-social, educativa, humanística y físico matemática.

La estructura regional de la institución tomó como base la regionalización del Sistema Oficial de Crédito Rural, quedando organizada en 12 centros regionales.

Cada centro regional realiza las funciones de planeación, operación y evaluación en forma desconcentrada y en relación con las instituciones asociadas, para lo cual cuenta con la siguiente estructura operativa:

Dirección Regional, desarrolla la función de coordinación ejecutiva de las actividades técnicas, operativas, administrativas y de concertación institucional, de acuerdo con las políticas establecidas.

Consejo Técnico, constituido como organismo de consulta técnica en el que participan las diferentes instituciones asociadas a nivel regional.

Area de planeación, con la función de elaborar programas metodologías, materiales e instrumentos didácticos, así como integrar la programación operativa de capacitación con las instituciones asociadas.

Area de operación, organiza y supervisa la operación de los programas de capacitación

Area de evaluación, aplica y procesa los instrumentos de evaluación de las acciones de capacitación y aporta recomendaciones para ajustarlas.

Area de administración, con las funciones de elaborar presupuestos y administrar los recursos del Centro Regional.

El sistema de trabajo que utilizan los centros regionales para realizar sus acciones de capacitación consiste en:

- 5* "La concertación de los programas regionales de capacitación con las instituciones asociadas
- La adecuación o elaboración de programas de cursos de capacitación, materiales e instrumentos didácticos
 - La selección y contratación de servicios para los cursos de capacitación
 - La selección y contratación de instructores
 - La programación operativa de los cursos en forma mensual
 - La información de la programación y solicitud de recursos a las oficinas centrales del Inca-Rural
 - La operación, administración y seguimiento de los recursos de capacitación, y por último
 - La evaluación e información a las instituciones asociadas"

2.5. Principios básicos del Estatuto que rige al Inca-Rural

- 6* "a) Por los principios generales que a toda educación impone el Art. 30. Constitucional, en consecuencia, la educación que imparta la asociación será democrática y nacional tendiendo al constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.
- b) Por las normas contenidas en el Art. 27 Constitucional que considera a la propiedad rústica como destinada a satisfacer necesidades de carácter social, cuyo dominio originario corresponde a la nación y sólo se justifica su disfrute por particulares en la medida y en tanto sirva a intereses sociales.
- c) Por los preceptos previstos en la Ley General de Crédito Rural, Ley Federal de Reforma Agraria, Ley de Fomento Agropecuario y principalmente en lo referente a la organización colectiva, integración y funcionamiento de los sujetos de crédito, operación y manejo de los préstamos de carácter social y la coordinación con los planes nacionales de producción rural.
- d) Por los principios generales que dan profundidad al Art. 123 Constitucional en lo que se refiere a las obligaciones de carácter educativo y a la protección del trabajo en el campo, principalmente.
- e) Por el espíritu de nuestra legislación revolucionaria que pugna por elevar el nivel económico, cultural y de vida del campesino: luchar por una distribución justa del ingreso basada en la aportación efectiva del trabajo humano."

2.6. Antecedentes del Programa de Capacitación Campesina del Inca-Rural

La actividad capacitadora del Inca-Rural tuvo como primeros beneficiarios a empleados de las instituciones de la Banca Oficial Agropecuaria, prioritariamente al personal técnico, directamente relacionado con los grupos campesinos. A medida que fue ampliando su universo de trabajo, se hizo evidente la importancia de la capacitación del personal administrativo y operativo de sus instituciones asociadas, cubriendo una gama más amplia del tipo de usuarios y materias de capacitación.

Para responder a lo anterior se requirió de una sistematización e integración coherente de todos los componentes que confluyen en el proceso de capacitación: programas, métodos, técnicas, instrumentos y materiales didácticos e instrumentos evaluativos.

A partir de 1978, la institución se inicia en el desarrollo de programas de capacitación campesina, de acuerdo con las nuevas atribuciones asignadas por sus instituciones asociadas y la creciente necesidad de capacitar a los grupos campesinos en las diversas materias que contribuyen al desarrollo del sector rural.

El "Programa de Capacitación Integral para Campesinos Acreditados de la Zona Henequenera de Yucatán", constituye la primera experiencia significativa de capacitación a campesinos, y actuó como elemento de apoyo para resolver importantes problemas técnico-productivos y administrativo-contables de los productores henequeneros, permitiendo definir una perspectiva más integral para la capacitación a campesinos y en consecuencia para los empleados institucionales.

2.7. Objetivos del Programa de Capacitación Inca-Rural

Como respuesta a las necesidades de crecimiento de la Institución, así como ante los requerimientos nacionales, el Inca-Rural, amplió gradual y consistentemente sus objetivos y universo de trabajo, los cuales se encuentran especificados en los Estatutos que conforman su marco jurídico, que consiste en:

- a) Impartir capacitación a los empleados de las instituciones, organismos y dependencias asociadas y al sector campesino del país, sobre las materias que contribuyan al desarrollo del sector rural y coordinarse con las demás entidades del Sector Público que se relacionen con la capacitación objeto de la asociación.
- b) Elaborar, prestar, difundir y enajenar toda clase de material didáctico y promover servicios que puedan organizarse en conjunto en relación con las materias a que se refiere el inciso anterior, a personas nacionales o extranjeras.
- c) Seleccionar y capacitar al personal docente y administrativo de la asociación y de las asociadas, para realizar actividades de enseñanza y promoción en relación con el objeto social.
- d) Contratar servicios de capacitación especializada para el desarrollo de programas de producción, comercialización, industrialización y financiamiento de actividades agropecuarias y forestales, cuando lo estime necesario la Junta Directiva o lo soliciten las asociadas.
- e) Realizar actividades de investigación aplicada sobre capacitación, crédito, comercialización e industria, todo relacionado con el sector agropecuario y con

tribuir con investigación básica en estas mismas áreas.

f) Establecer y apoyar centros regionales de capacitación y bibliotecas especializadas en el crédito rural y en la producción agropecuaria y forestal en todas sus ramas.

g) Instalar los laboratorios y equipos que sean necesarios para la práctica y estudio de las ramas de actividad de la asociación.

h) Adquirir los bienes inmuebles, muebles, equipos y enseres necesarios para el desempeño de la función docente y de capacitación que deriven del objeto de la asociación.

i) Otorgar reconocimiento a quienes hayan recibido capacitación y cumplido con los demás requisitos que para tal efecto se establezcan.

j) Instituir becas para cursos orales o por correspondencia en el país.

2.8. Universo de Acción del Programa de Capacitación Inca-Rural

De acuerdo con sus atribuciones y prioridades de desarrollo establecidas por el Gobierno Federal para el sector agropecuario, el universo potencial de beneficiarios del Inca-Rural, se compone de:

- a) Empleados de las instituciones, organismos y dependencias asociadas al Inca-Rural, cuyo universo potencial estimado asciende a un número aproximado de 200 mil.
- b) Campesinos productores de cultivos básicos ubicados en las zonas de temporal.
- c) Autoridades ejidales y de comunidades que desempeñan funciones específicas de organización económica y social.
- d) Productores rurales acreditados con la Banca Oficial y los que participan en proyectos específicos del Gobierno Federal a nivel regional y nacional.
- e) Mujeres campesinas que participan en los proyectos productivos y de desarrollo social que apoya el Sector Público.

CAPITULO 3

CAPITULO 3

PROGRAMA DE CAPACITACION A LA MUJER CAMPESINA

3.1. Generalidades

En México, como en muchos otros países, la mujer constituye una gran parte de la fuerza de trabajo en el Sector Rural. Sin embargo, su acceso a la educación, capacitación, financiamiento, etc., continúa siendo muy limitado. Esta evidente situación de inferioridad de las mujeres en muchas regiones, no sólo constituye un serio impedimento inicial en lo que respecta a su condición individual y a su posición futura en la sociedad, sino que obstaculiza también al propio proceso de desarrollo del país.

La integración de la mujer en el desarrollo rural, exige que se amplíe el marco de sus actividades en todos los aspectos de la vida social, económica, política y cultural.

Para esto se le debe proporcionar la capacitación técnica necesaria para que su contribución sea más eficaz en el plano de la producción.

La integración plena significa también que las mujeres reciban su parte de los beneficios del desarrollo, ayudando de esa forma a asegurar una distribución más equitativa de los ingresos entre los sectores de la población.

3.2. Objetivos

El Programa de Capacitación para la Participación de la Mujer Campesina en el Desarrollo Rural, se lleva a cabo a nivel nacional, contemplando como sujetos beneficiarios a las mujeres campesinas integradas o en proceso de integración a proyectos y programas productivos y de organización. Los objetivos de este programa son:

- Promover la participación organizada de las mujeres campesinas en el proceso de desarrollo económico y social del país
- Brindar los conocimientos, capacidades y destrezas que son necesarias a las mujeres campesinas para su participación en programas productivos y de desarrollo social que les permitan lograr un mejor aprovechamiento de los recursos, incremento de la producción y un mayor nivel de bienestar social en el Sector Agropecuario
- Contribuir a la promoción y otorgamiento a las mujeres campesinas de los diferentes servicios, apoyos y estímulos que prestan las instituciones públicas para el desarrollo del Sector Rural

3.3. Etapas y Desarrollo del Programa

Para lograr el alcance de los objetivos propuestos por este programa, la estrategia de operación contempla las siguientes etapas:

1. Detección de necesidades

Su propósito es el de investigar las necesidades de capacitación de la mujer campesina de acuerdo, con los programas de desarrollo en que participan, con el fin de establecer una programación específica con metas precisas a nivel nacional, regional, estatal y distrital. Es importante mencionar que en esta etapa se preparan los materiales didácticos que se requieren para la operación del programa.

2. Programación

Con base a la detección previa de necesidades de capacitación, se realiza la programación calendarizada de cursos, definiendo los requerimientos y recursos humanos, materiales y técnicos, necesarios a la implementación del programa. Esta fase realiza como acciones básicas:

- Elaboración de la programación por estado y por región
- Integración de la programación de cursos a nivel nacional
- Adquisición del material necesario

3. Formación de instructores

La operación de la capacitación a la mujer campesina requiere de la participación de técnicos de las diferentes instituciones del sector agropecuario. Para el logro de lo anterior se proponen como acciones de la formación de instructores:

- Selección de participantes en los cursos de formación de instructores
- Realización de los cursos de formación de instructores a nivel regional
- Elaboración de plantilla de instructores regionales

4. Capacitación a la Mujer Campesina

En esta etapa se ubica la realización de los cursos de capacitación, mediante los subprogramas y sus módulos correspondientes, de acuerdo a la región. Se llevan a cabo las siguientes acciones:

- Organización operativa de los cursos
- Realización de los cursos
- Evaluación de los cursos

5. Evaluación del Programa

Para enriquecer la operación del programa, en esta fase se retoman los resultados de la aplicación permanente de instrumentos de evaluación realizados en cada etapa. Como acciones importantes se plantean:

- Diseño, aplicación y procesamiento de instrumentos
- Formulación de propuestas para correcciones
- Realización de ajustes y correcciones

3.4. Subprogramas y Módulos integrantes del Programa

El contenido de este programa se estructura a través de subprogramas que indican las diversas áreas de capacitación, de acuerdo con la necesidad de brindar una formación básica a las mujeres campesinas y una formación especializada con relación a las actividades productivas y de desarrollo social en que participan. Cada subprograma contiene a su vez una serie de módulos que ofrecen los conocimientos necesarios para satisfacer necesidades específicas de capacitación.

En general, los subprogramas responden a tres tipos de requerimientos: de capacitación básica, de apoyo a la producción y de apoyo al bienestar social. En éste último participan damas voluntarias, que son las que lo llevan a cabo.

La utilidad de la estructura modular de los contenidos de capacitación consiste en la flexibilidad de su manejo, como paquetes didácticos susceptibles de aplicarse individualmente o en combinación, de acuerdo, con las necesidades específicas de las participantes. En esta forma, los cursos de capacitación adoptarán en sus programas el módulo básico y uno o varios módulos especializados, conforme a las necesidades detectadas.

Como subprograma especial se contempla la formación de instructores, actividad indispensable para contar con personal técnico calificado para realizar las acciones capacitadoras.

A continuación, menciono los subprogramas y sus módulos correspondientes, a través de los cuales el Inca-Rural, realiza su Programa de Capacitación a la Mujer Campesina.

1. Subprograma de formación de instructores
 - 1.1. Módulo de formación de instructores
 - 1.2. Módulo de actualización de instructores
2. Subprograma de formación básica
 - 2.1. Módulo básico
3. Subprograma de apoyo al bienestar social
 - 3.1. Módulo de administración del hogar
 - 3.2. Módulo de planificación familiar
 - 3.3. Módulo de nutrición
 - 3.4. Módulo de mejoramiento de la vivienda
 - 3.5. Módulo de higiene y salud
4. Subprograma de actividades agrícolas
 - 4.1. Módulo de cultivos básicos
 - 4.1.1 Cultivo del maíz
 - 4.1.2 Cultivo del frijol
 - 4.1.3 Cultivo del arroz
 - 4.2. Módulos de cultivos frutícolas
 - 4.2.1 Cultivo del aguacate
 - 4.2.2 Cultivo de cítricos
 - 4.2.3 Cultivo de mango
 - 4.3. Módulo de horticultura
 - 4.4. Módulo de floricultura
 - 4.5. Módulo de cafeticultura
5. Subprograma de actividades pecuarias
 - 5.1. Módulo de producción de leche en estabulación
 - 5.2. Módulo de inseminación artificial
 - 5.3. Módulo de producción de bovinos de carne en corrales de engorda
 - 5.4. Módulo de cría y engorda de porcinos
 - 5.5. Módulo de ovinocultura
 - 5.6. Módulo de gallinas de postura

- 5.7. Módulo de pollos para engorda
- 5.8. Módulo de cría de patos
- 5.9. Módulo de cría de codornices
- 6. Subprograma de actividades industriales
- 6.1. Módulo para la elaboración de quesos
- 6.2. Módulo de corte y confección de prendas de vestir
- 6.3. Módulo de elaboración de pan
- 6.4. Módulo de industrialización del cerdo
- 6.5. Módulo de curtiduría de pieles
- 6.6. Módulo de industrialización de frutas y hortalizas
- 7. Subprograma de apoyo a la organización productiva
- 7.1. Módulo de organización rural
- 7.2. Módulo de administración de productos agropecuarios

A continuación detallo 6 módulos, a los cuales asistí en diferentes fechas a su exposición en el poblado de Atlixco, Puebla.

4.1.1. Módulo del Cultivo del Maíz

Presentación:

El maíz es considerado como el eje central de la estrategia de autosuficiencia alimenticia, no sólo por su importancia en la dieta de la población en general, sino porque además constituye el producto fundamental de la economía campesina. Según los censos correspondientes, en 1978 este cultivo ocupó el 57% de la superficie destinada a los cultivos básicos.

Sin embargo, a pesar de su importancia en la alimentación nacional, y como fuente de trabajo en los últimos años, se ha observado un grave desequilibrio con relación a la demanda popular. Ante esta situación, el Estado plantea su estrategia de producción y reactivación del potencial del sector agropecuario.

En concordancia con lo anterior, dentro del programa de capacitación para la participación de la mujer campesina en el desarrollo rural, se ve la necesidad de impulsar esta actividad, integrando el potencial productivo que representa la mujer.

Dirigido a:

La mujer campesina organizada o en proceso de organización para la producción del maíz.

Objetivos:

- Proporcionar a la mujer campesina los conocimientos necesarios para efectuar las prácticas tecnológicas modernas en la explotación y comercialización del cultivo del maíz, para aumentar la producción y productividad.
- Al término del módulo las participantes serán capaces de: Manejar información sobre la importancia del cultivo del

maíz para elevar las condiciones de vida de la familia y comunidad campesina, así como sobre las condiciones naturales requeridas que permitan incrementar su producción y productividad.

Realizar en forma eficiente las diversas labores culturales necesarias y suficientes que aseguren un desarrollo normal de la planta de maíz.

Comercializar el producto en condiciones que generen un excedente económico para la familia y comunidad campesina.

Contenido temático y tiempos:

- | | |
|---|---------|
| 1. Importancia del cultivo del maíz | 2 horas |
| 2. Condiciones requeridas para su cultivo | |
| - Clima | |
| - Suelo | |
| - Agua | 3 horas |
| 3. Preparación del terreno | |
| - Barbecho | |
| - Rastreo | |
| - Nivelación | 5 horas |
| 4. Siembra (temporal y/o riego) | |
| - Formas de siembra | |
| - Epocas de siembra | |
| - Densidad de siembra | |
| - Variedades recomendables para la región | 6 horas |
| 5. Riego | |
| - Forma de riego | |
| - Número y frecuencia de riego | |
| - Cantidad de agua por riego | 6 horas |
| 6. Fertilización | |
| - Beneficios de la fertilización | |
| - Tipos de fertilizantes químicos y orgánicos | |

- Cantidad de fertilizante recomendado	
- Epocas y formas de aplicación	10 horas
7. Control de malezas	
- Malezas más comunes	
- Epocas de control	
- Métodos de control mecánico y químico	
- Productos herbicidas recomendados	
- Dosis y aplicación	5 horas
8. Plagas y enfermedades	
- Identificación de daños en las diferentes etapas	
- Medidas de control y prevención	
- Control químico	
- Productos plaguicidas recomendados	
- Dosis y aplicación	8 horas
9. Cosechas y comercialización	
- Epocas apropiadas	
- Comercialización	3 horas
	Duración total: 48 horas

Método Didáctico:

Al principio del curso, las participantes exponen sus conocimientos y experiencias sobre el cultivo del maíz. Esta fase permite al instructor determinar el nivel de conocimientos y prácticas válidas, así como las deficiencias que presenten las participantes respecto al cultivo del maíz.

Posteriormente, se presenta y analiza la información - motivo del curso, y que contribuirá a reforzar los conocimientos y prácticas realizadas por las participantes. Esta información es discutida con la finalidad de adecuarla lo más posible a las características y condi

ciones que presenta la región.

Evaluación:

Al término del presente módulo, se aplican los instrumentos de evaluación de eficiencia técnica y operativa.

Dentro de la eficiencia técnica se evaluarán los conocimientos adquiridos sobre los métodos y técnicas para el cultivo del maíz.

Como un momento importante dentro de la evaluación, se contemplan las actividades de autoevaluación mediante la realización de una reunión plenaria, en la que cada una de las participantes determina las características de su participación, así como sus avances logrados en el desarrollo del módulo.

4.3. Módulo del Cultivo de Hortalizas

Presentación:

El cultivo de hortalizas constituye una actividad que tiene gran importancia para la economía nacional, ya que además de representar una de las principales fuentes de divisas, genera una importante oferta de mano de obra campesina.

Actualmente, existen en el país numerosos huertos, en su mayoría dedicados al autoconsumo, en los cuales se hace poco o ningún uso de las técnicas hortícolas modernas, ya que su explotación comercial ha sido desarrollada casi en forma exclusiva por los productores particulares. Como parte del programa de capacitación para la participación de la mujer campesina en el desarrollo rural, se considera de gran importancia que ésta cuente con el conocimiento de las técnicas hortícolas modernas que le permitan incorporarse a la explotación de hortalizas.

Dirigido a:

La mujer campesina organizada o en proceso de organización para la producción hortícola.

Objetivos:

- Proporcionar a los participantes los conocimientos y técnicas básicas sobre horticultura que les permita establecer huertos familiares de especies recomendadas para la región, que contribuya a proporcionar una alimentación balanceada a las familias de la zona, y cuyos excedentes sirvan como fuente de ingresos económicos.
- Al término del presente curso, las participantes serán capaces de:

Preparar el suelo para la siembra de productos hortícolas.

Sembrar adecuadamente las semillas de hortalizas

Suministrar al huerto la cantidad y tipo de fertilizantes adecuados, de acuerdo con las normas de aplicación recomendadas por la técnica.

Prevenir y en su caso combatir y controlar las plagas y enfermedades que afecten el huerto.

Contenido temático y tiempos:

- | | |
|--|---------|
| 1. Importancia de la horticultura | |
| - Conocimiento de las especies | |
| - Ciclos vegetativos | |
| - Desarrollo vegetativo | 4 horas |
| 2. Requerimientos climatológicos de las especies | |
| - Clima templado | |
| - Clima cálido | |
| - Clima frío | 3 horas |
| 3. Sistema de siembra | |
| - Directas: | |
| Hileras simples | |
| Hileras dobles | |
| Riego | |
| Densidad | 8 horas |
| 4. Abonos y fertilizantes | |
| - Uso de estiércol | |
| - Fertilizantes comerciales | |
| - Tipos y cantidades recomendadas | |
| - Epocas y formas de aplicación | 4 horas |
| 5. Preparación del suelo, herramienta y equipo | 3 horas |
| 6. Conocimiento e identificación de semillas | 2 horas |
| 7. Control de enfermedades y plagas | 3 horas |
| 8. Generalidades del cultivo, de acuerdo con sus partes de consumo | |

- Especies de hoja	
- Especies de raíz y tubérculo	
- Especies de frutos maduros	6 horas
	Prácticas 15 horas
	Duración total: 48 horas

Método didáctico:

Los instructores expondrán cada uno de los temas, propiciando la participación de las asistentes y proporcionando material didáctico escrito. (Si no saben leer, se les lee). También se hace uso de material audiovisual.

Paralelamente con las exposiciones del contenido temático se realizarán las prácticas que se llevan a cabo bajo la asesoría de los instructores.

Evaluación:

Al término del módulo, se evalúan los conocimientos y prácticas desarrolladas por las participantes, con la finalidad de determinar el grado en que se lograron los objetivos planteados al inicio.

Como parte de la evaluación, el instructor propiciará y coordinará una sesión de autoevaluación en la que las participantes analizarán su participación en el curso y los avances logrados.

5.1. Módulo de Bovinos Productores de Leche en Estabulación

Presentación:

La producción lechera es, dentro de la explotación ganadera del país, una de las actividades económicas de mayor relevancia, en virtud de que, a la vez que constituye una importante fuente de trabajo, su producto es un factor de primera necesidad en la dieta alimenticia.

Esta actividad económica, pese a su importancia, no ha recibido el impulso adecuado, observándose que su práctica en las comunidades campesinas se desarrolla sin los conocimientos adecuados ni las técnicas modernas que permitan un incremento en su producción.

Dados los requerimientos en el consumo nacional, se hace necesario apoyar la participación de la mujer campesina en el desarrollo de esta actividad, proporcionándole elementos teórico-prácticos necesarios para que se incorpore a la explotación intensiva de la producción lechera. Dentro del programa de capacitación del Inca-Rural, y como parte del subprograma de actividades pecuarias, se ha elaborado el presente módulo, con la finalidad de contribuir, mediante la capacitación, a la elevación del nivel de vida de la comunidad y familia campesina.

Dirigido a:

La mujer campesina organizada o en proceso de organización para la explotación intensiva de la producción de leche.

Objetivos:

- Proveer a la mujer campesina de los conocimientos adecuados y las técnicas modernas sobre la cría, manejo y ex-

plotación intensiva del ganado bovino productor de leche en estabulación.

- Al término del presente módulo las participantes serán capaces de:

Aplicar los diferentes métodos de ordeña del ganado bovino.

Aplicar el tipo y cantidad de alimentación requerida por el ganado, conforme a sus etapas de vida.

Prever y combatir, en su caso, las enfermedades que se presenten en el ganado.

Manejar la información sobre los requisitos para la construcción y equipamiento de establos.

Contenido temático y tiempos:

1. Características del bovino productor de leche

- Conformación

- Razas:

Holstein Friesian

Jersey

Pardo Suiza

Ayrshire

- Criterios de selección:

Edad

Fenotipo

Genotipo

Producción

Fertilidad

Sanidad

Adaptación

- Vida productiva

- Identificación:

Marcaje

Aretes

3 horas

2. Anatomía y fisiología del aparato reproductor
- Aparato reproductor femenino
 - Aparato reproductor masculino
 - Bases de la reproducción
- 3 horas
3. Reproducción
- Intervalos entre partos
 - Detección de calores
 - Empadre
 - Monta natural
 - Selección del semental con base a las características de las hembras
 - Servicios por preñez
 - Inseminación artificial
 - Anormalidades de la reproducción que causan esterilidad y reducción de la fertilidad:
 - Anatómicos
 - Fisiológicos
 - Enfermedades que afectan a la reproducción
 - Deficiencias nutritivas
- 6 horas
4. Gestación
- Diagnóstico de gestación
 - Cuidados a la vaca gestante
 - Aborto
5. Parto
- Síntomas
 - Cuidados en el momento del parto
 - Anormalidades en el parto:
 - Distocias
 - Deficiencias nutritivas
 - Enfermedades
 - Registros de natalidad y mortalidad
 - Cuidados a las vacas y a las crías, después del parto
- 2 horas

6. Producción de leche	
- Ordeña	
Manual	
Mecánica	
- Higiene del ganado	
- Instalaciones y equipo en la ordeña	
- Conservación de la leche	8 horas
7. Alimentación	
- Bases fisiológicas de la alimentación de los rumiantes:	
Becerras	
Terneras	
Vaquillas	
Vacas secas	
Vacas en producción	8 horas
8. Sanidad	4 horas
	Prácticas 14 horas
	Duración total: 50 horas

Método didáctico:

El método que se utiliza en este módulo consta de dos partes:

En la primera, se parte de la información y experiencia que tengan las participantes, y se dan pláticas para lograr que todas tengan el mismo nivel de conocimientos.

En la segunda, se procede a presentar la información del módulo, misma que se refuerza con pláticas.

Evaluación:

Al finalizar este módulo, se aplican instrumentos de evaluación de eficiencia técnica y operativa.

Dentro de la eficiencia técnica se evalúan los conoci-

mientos adquiridos sobre la producción de leche, así como las prácticas realizadas.

Se proporciona además autoevaluación de las participantes como una forma de que ellas determinen por sí mismas las características de su participación y los avances lo grados.

5.8. Módulo para la Cría de Patos

Presentación:

La cría de patos constituye, dentro de la explotación de especies menores, una de las actividades menos conocida y desarrollada. Su explotación se realiza básicamente como una actividad de tipo doméstico y destinada por lo general al autoconsumo.

Lo anteriormente señalado, ha propiciado que la cría de patos se desarrolle sin los conocimientos adecuados, que permitan la explotación en forma eficiente, de tal manera que genere ingresos que contribuyan al mejoramiento de la economía familiar.

Dentro del programa de capacitación para la participación de la mujer campesina en el desarrollo rural, se plantea la necesidad de promover esta actividad, proporcionando la información necesaria que permita incorporar a la mujer en la explotación intensiva de esta actividad.

Dirigido a:

La mujer campesina organizada o en proceso de organización para la explotación intensiva de patos.

Objetivos:

- Proveer a la mujer campesina de la información teórica y de las prácticas modernas en el manejo y producción intensiva de patos, a fin de que ésta se incorpore a esta actividad productiva.
- Al término del presente módulo, las participantes serán capaces de:

Manejar la información sobre la importancia de la cría de patos para el desarrollo de la familia campesina.

Emplear la información concerniente a razas, características y criterios de selección de reproductores en las actividades de aprovisionamiento y cría de patos.

Realizar en forma eficiente las actividades de manejo, cuidados y alimentación en los diversos períodos de desarrollo de los patos.

Prever, y en su caso, combatir las enfermedades que se presentan en estas aves.

Diseñar en forma conveniente los tipos de construcciones requeridas.

Contenido temático y tiempos:

1. Importancia económica de la cría de patos
 - Evaluación y perspectivas de la cría
 - Beneficios generales

1 hora
2. Aspectos generales de su explotación
 - Principales razas
 - Criterios para la selección de reproductores
 - Edad
 - Adaptabilidad
 - Tipos de explotación:
 - Producción de huevo
 - Producción de carne

4 horas
3. Manejo de la parvada
 - Recepción
 - Inspección sanitaria
 - Vacunación y desparasitación
 - Reproducción
 - Manejo de hembras y machos
 - Incubación
 - Desarrollo de la cría
 - Período de desarrollo

12 horas

4. Alimentación
- Necesidades nutricionales
 - Tipo de alimento
 - Vitaminas y minerales
 - Preparación de raciones 6 horas
5. Sanidad
- Enfermedades de las aves de la región
 - Programa sanitario
 - Reglamento sanitario de la granja 5 horas
6. Construcciones y equipo
- Tipo de construcción utilizada 4 horas
- Duración total: 32 horas

Método Didáctico:

El método utilizado para la capacitación sobre la cría y explotación de patos, contempla los siguientes momentos:

En su inicio se contempla la presentación de la información relativa al tema, confrontada con las experiencias de producción desarrolladas por las participantes. En la exposición de los temas se toma como punto de partida, el nivel de conocimientos presentado por las participantes. Paralelamente al desarrollo de este momento, se realizan las prácticas necesarias que posibiliten la aplicación de los conocimientos adquiridos.

En un segundo momento, se contempla el análisis de la información recibida, a fin de ver las alternativas posibles para la explotación y cría de patos.

Evaluación:

Al finalizar el presente módulo, se aplican los instrumentos de evaluación de enseñanza-aprendizaje.

Al igual que en los otros módulos, se evalúa los conocimientos adquiridos y las prácticas realizadas.

5.11. Módulo de Cunicultura

Presentación:

Una de las actividades que mayor importancia tiene por la naturaleza y valor nutritivo de su producto para la alimentación de la población es sin duda alguna la cunicultura. En la actualidad esta actividad, si bien es conocida en el medio rural, se ha explotado en forma empírica, sin los conocimientos ni las técnicas modernas que posibiliten una adecuada explotación que permita incrementar su producción. Dentro del programa de capacitación para la participación de la mujer campesina en el desarrollo rural se ha elaborado el presente módulo sobre la cunicultura, con la finalidad de que contribuya al desarrollo de esta actividad y de esa manera coadyuve al mejoramiento de nivel de vida de la familia y la comunidad campesina.

Dirigido a:

Mujeres campesinas integradas o en proceso de organización para la explotación intensiva del conejo.

Objetivos:

- Proporcionar a las participantes los elementos teóricos y prácticos necesarios sobre la cría del conejo y su aprovechamiento, a fin de que logren una mayor eficiencia en el desarrollo de dicha actividad y con ello mejorar su nivel de vida.
- Ubicar la importancia de la cunicultura para su comunidad y los beneficios que pueden obtener de esa actividad.
- Elaborar raciones balanceadas, de acuerdo con la etapa de la vida del conejo.
- Prevenir y en su caso, combatir o controlar las enferme-

dades que se presenten en los conejos.

- Optimizar el aprovechamiento de la carne y la piel del conejo.
- Comercializar el producto en condiciones que generen un excedente económico para la familia y la comunidad campesina.

Contenido temático y tiempos:

1. Introducción

- Importancia de la cunicultura
- Principales razas explotadas en México
- Características de las razas
- Razas recomendadas en la región 2 horas

2. Reproducción

- Vida reproductiva de la hembra y el macho
- Ciclo estral
- Empadres
- Número de hembras por macho
- Gestación y parto
- Manejo de las crías
- Selección y registros 4 horas

3. Alimentación

- Tipos de alimentos en la región
- Calidad de los alimentos
- Disponibilidad de los nutrientes y requerimientos en cada etapa de la vida del conejo
- Ración balanceada 4 horas

4. Sanidad animal

- Medicina preventiva
- Prácticas de vacunación y desparasitación
- Higiene de los animales y las instalaciones
- Principales enfermedades y prevención 5 horas

- | | |
|---|---------|
| 5. Sacrificio del conejo | |
| - Degollado | |
| - Eviscerado | |
| - Canal | 2 horas |
| 6. Tipos de explotación | |
| - Pie de cría | |
| - Reproductivas | |
| - Engorda | |
| - Piel y pelo | 2 horas |
| 7. Instalaciones | |
| - Tipos de instalaciones | |
| - Disponibilidad de material | 1 hora |
| 8. Costos | |
| - Alimentos | |
| - Instalaciones | |
| - Animales | |
| - Implementos | |
| - Medicamentos | |
| - Mano de obra | 4 horas |
| 9. Generalidades sobre comercialización | 2 horas |

Duración total: 26 horas

Método Didáctico:

Para la consecución de los objetivos del presente curso, éste se desarrollará en forma teórico-práctica, es decir, paralelamente a la información proporcionada se realizan las prácticas necesarias que permiten a las participantes una generación de habilidades sobre las técnicas modernas de cunicultura.

Evaluación:

Al finalizar la exposición y prácticas, se realiza una -

evaluación sobre los conocimientos y habilidades desarrolladas por las participantes, con el fin de determinar el grado en que se han cumplido los objetivos.

Se proporciona además a las participantes, una autoevaluación para que analicen por sí mismas los avances logrados.

6.2. Módulo sobre corte y confección

Presentación:

Dentro de las actividades económicas que más han sido desarrolladas por la mujer campesina, la confección de prendas de vestir ocupa un lugar importante, ya que a través del establecimiento de talleres rurales, constituye una de las principales fuentes de empleo de mano de obra femenina y, consecuentemente, una importante fuente de ingreso familiar. Dentro de los planteamientos actuales del Estado, el apoyo al establecimiento de este tipo de empresas, cumple con un doble objetivo. Por un lado, permite integrar directamente a la mujer campesina a un proceso de desarrollo económico, y por otro, permite la satisfacción de las necesidades básicas de vestido de la familia campesina.

Dentro de esta rama de la industria, en la que las grandes empresas privadas, a través del abaratamiento de sus costos en producción, ejercen un control sobre el mercado, la empresa rural requiere para lograr un nivel conveniente de rentabilidad económica, que quienes participen en ella, sean capaces de desarrollar en forma eficiente y organizada, todas las fases de su proceso productivo.

Dentro del programa de capacitación para la participación de la mujer campesina, se hace necesario apoyar, mediante las acciones capacitadoras, al desarrollo productivo de esta actividad.

Dirigido a:

Las mujeres campesinas organizadas o en proceso de organización para el establecimiento de empresas rurales para corte y confección de prendas comunes.

Objetivos:

- Proporcionar a la mujer campesina los conocimientos prácticos y habilidades requeridas para corte y confección de prendas de vestir que les permitan incorporarse de manera efectiva al proceso de desarrollo económico de la familia y comunidad campesina.
- Manejar la información necesaria sobre el uso y conservación de las máquinas de coser.
- Trazar, cortar y confeccionar diversas prendas, conforme al modelo que se planteen o deseen.
- Seleccionar las diferentes formas de costura, hechura de ojales y pegado de botones.

Contenido temático y tiempos:

- | | |
|---|----------|
| 1. Importancia de los talleres de corte y confección para la economía familiar | 1 hora |
| 2. Manejo y cuidado de la máquina de coser | 2 horas |
| 3. Trazo, corte y confección de prendas | |
| - Toma de medidas | |
| - Trazo de papel sobre medidas y talla: espalda, delantero, mangas y falda | |
| - Práctica en papel de trazo de pinzas base: cintura, cadera, sisa, hombro y escote | |
| - Trazo de mangas | |
| - Cuello y escotes | |
| - Prendas de la canastilla de bebé | 20 horas |
| 4. Interpretación de modelos por su forma | 12 horas |
| 5. Corte y confección de diferentes tipos de prendas | |
| - Pantalón de mujer | |
| - Pantalón de niño | |
| - Camisa para hombre | |
| - Fondo y camisón | |
| - Otras | 34 horas |

6. Diferentes formas de costura, hechura de ojales y
pegado de botones 3 horas
Duración total: 72 horas

Método Didáctico:

El método que se adoptará en el presente módulo será eminentemente práctico.

La instructora aborda cada uno de los temas, mediante la práctica correspondiente, demostrando de esta manera a las participantes la forma de ejecutar los trazos y cortes necesarios para la confección de prendas de vestir.

Posteriormente, las participantes realizarán la práctica que les posibilite por una parte, aplicar los conocimientos adquiridos y por otra, desarrollar las habilidades motoras.

Evaluación:

Durante el desarrollo del curso, se evalúan las prácticas realizadas por las participantes.

También se aplica al final del módulo una evaluación sobre los productos terminados, mediante la participación conjunta de todas, incluyendo a la instructora.

Se proporciona además la autoevaluación de cada una de las participantes, con la finalidad de que ellas analicen las características de su participación y los avances logrados.

CAPITULO 4

CAPITULO 4

LA EVALUACION EN LOS CURSOS DE CAPACITACION. PRINCIPIOS Y TEC-

NICAS

4.1. Concepto de evaluación

La evaluación recientemente ha venido ocupando un papel importante en los programas de desarrollo, adquiere diferente significado en función del tipo de programa en que se encuentra inserta y de la función, objetivos y finalidades que se atribuye a la evaluación dentro del mismo.

La evaluación es un proceso sistemático que identifica, capta y aporta la información que apoya la toma de decisiones y retroalimenta a los responsables y participantes de los planteamientos, acciones o resultados del programa al que se aplica. Permite mediante valoraciones y análisis, la comparación de los distintos elementos del programa con parámetros o puntos de referencia previamente valorados y determinados para la integración del acervo de información útil en cada momento a la toma de decisiones.

4.2. La evaluación como elemento de la capacitación

La evaluación debe de ser concebida como un proceso integral que está presente durante todos los momentos de la capacitación. Se conforma como un método de investigación y conocimiento que permite ubicar, analizar y sistematizar las acciones que se realizan con el fin de recuperar e integrar las experiencias, retroalimentando de manera continua sus planteamientos.

Si bien, en la mayoría de los programas de capacitación la evaluación se ubica como una etapa o momento necesario a considerar dentro de la realización de cualquier evento, no se puede entender como un aspecto separado de las acciones capacitadoras, o como una acción externa que se aplica en momentos y sobre aspectos aislados del proceso. Sólo tiene sentido si está inserta y en relación directa con este proceso, como una acción vinculada con toda la capacitación y que está presente desde su inicio hasta el final.

En el diagnóstico y detección de necesidades, la evaluación permite determinar si los objetivos, contenidos, estrategias y en general la estructura del programa responde a las necesidades previamente detectadas.

Cuando se está planificando el evento, la evaluación retroalimenta constantemente el proceso, al analizar aspectos como la secuencia del programa.

En la realización, la evaluación adquiere un mayor dinamismo al estar aportando elementos que permitan verificar, controlar y retroalimentar las acciones capacitadoras en función de los objetivos originalmente planteados mismos que ya fueron evaluados y determinados como los adecuados para dar respuesta a las necesidades detectadas.

Finalmente en la etapa de seguimiento y retroalimentación, la evaluación, al tomar los resultados de las diferentes evaluaciones parciales, permitirá: contar con una visión global, al detectar los aciertos y deficiencias para retroalimentar la capacitación en la medida que valora los efectos que tuvo en los capacitados, directamente en el trabajo, así como el aporte que tuvo en los cambios ocurridos en las condiciones socioeconó-

micas de la región.

Por lo tanto, la evaluación se conforma como un método de investigación y conocimiento permanente de las acciones de capacitación, teniendo en cuenta la realidad en que éstas se ubican y a los sujetos que las ejecutan. En este sentido debe abarcar a todos y cada uno de los aspectos que intervienen en el proceso con el fin de tener una visión integral de los aciertos y fallas, que permita retroalimentar toda la acción capacitadora, para mejorarla y lograr el objetivo que pretende.

4.3. La evaluación en las etapas del Programa del Inca-Rural

a) Detección de necesidades:

El objetivo de la evaluación es precisar el alcance y veracidad de la detección de necesidades, lo que se logra mediante una evaluación.

b) Programación:

En esta etapa el objetivo es determinar el grado de correspondencia entre los planteamientos programáticos de la capacitación con las necesidades y problemas a los cuales busca responder.

c) Formación de instructores:

Mide la eficiencia en la utilización de los medios durante la capacitación, así como la efectividad de los métodos e instrumentos empleados.

d) Capacitación a la mujer campesina:

Su objetivo es el de valorar la repercusión de la capacitación en términos de su aporte a los cambios socio-económicos que se producen en la región.

La evaluación examina y sopesa los diferentes factores que intervienen en el proceso de la capacitación, teniendo determinadas funciones y también porqué no decirlo, sus limitantes.

4.3.1. Funciones:

- Verificar el logro de los objetivos previamente establecidos.
- Analizar los procesos que motivaron deficiencias en el logro de los objetivos. Con base en los resultados de la evaluación es posible detectar y explicar las principales causas que originaron las deficiencias ob-

servadas.

- Orientar y retroalimentar el programa de capacitación en cada una de sus etapas y elementos, a través del análisis de los resultados, siendo posible reajustar el programa, haciéndolo más eficiente y planificar las acciones futuras para superar las deficiencias.

4.3.2. Limitantes:

Se critican frecuentemente a los estudios de evaluación por falta de rigor científico en las técnicas que emplean, o bien, cuando los estudios llegan a realizarse bajo normas científicas, porque sus conclusiones se vuelven inoperantes en el mismo programa que pretenden apoyar por la tardanza con que llegan los resultados.

La evaluación, debe encontrar el término medio entre conocimiento científico y juicios objetivos.

En cuanto a objetividad, ésta se busca generalmente en dos direcciones, la cuantificación de los datos y la realización de la evaluación por parte de personas externas a la capacitación.

La cuantificación de los datos, si bien facilita la comparación de los fenómenos observados con los parámetros de referencia, no resuelve en sí mismo el problema de la subjetividad. La construcción de la escala de medición, la ubicación del fenómeno sobre la escala o la misma selección de la técnica a utilizar, son en el mayor de los casos, decisiones subjetivas.

El empleo de evaluadores ajenos al programa no garantiza tampoco la objetividad. Estos además de enfrentar la dificultad de poder conocer y tomar en cuenta los verdaderos objetivos evaluativos de todos los involucrados en el programa, obtendrán difícilmente la

información que necesitan. Además ellos también proyectarán su propia subjetividad en los juicios que formulen.

La solución de este problema para lograr una evaluación objetiva, tal vez, no esté tanto en la selección de un evaluador interno o externo, o en la cuantificación de los datos, sino como en el método mismo de evaluación. Este tiene que ser de carácter científico y en lo posible, debe estar basado en técnicas cuidadosamente diseñadas para eliminar los juicios subjetivos, la intuición y la conjetura. En la recopilación de la información deberán manejarse indicadores observables y diversificarse las fuentes de información; en la valoración, criterios claros previamente determinados.

La interpretación de los datos y la acción basada en las conclusiones podrá variar de acuerdo al individuo, pero la evaluación en su totalidad será menos vulnerable a la crítica, si el método empleado en su preparación es científicamente sólido.

4.4. Principios de la evaluación

El proceso de evaluación se basa en ciertos principios generales que lo orientan y sirven como norma para apreciar la efectividad de los procedimientos utilizados.

Estos principios son:

- La evaluación como proceso integral debe estar articulada metodológica y operativamente al proceso de capacitación, en sus diferentes etapas, momentos, componentes, etc., para poder retroalimentarlo y contribuir al logro de los objetivos planteados.

- Como proceso sistemático, utiliza medios científicos de conocimiento para responder a criterios y objetivos que previamente fueron determinados en el marco general del programa de capacitación.

- Como proceso permanente debe estar presente desde la planificación hasta el seguimiento del evento y retroalimentarlo en forma continua.

- Como proceso participativo debe permitir el actuar consciente de los capacitandos en las acciones evaluativas y promover la autoevaluación de todos los involucrados.

- Como proceso funcional debe ofrecer respuestas oportunas a las necesidades concretas del proceso capacitador

- Las acciones evaluativas como procesos didácticos contribuyen a incrementar la capacidad crítica de los participantes sobre el trabajo y acciones que desarrollan, les apoya para que su acción sea más sistemática.

La evaluación debe entenderse como un medio que ayuda al alcance de los fines del programa de capacitación. Su objetivo deberá estar encaminado a obtener información suficiente y coherente para ofrecer elementos para la toma de decisiones.

4.5. Componentes de la evaluación

Constituyen la parte más importante de la evaluación ya que con base en éstos se define y toma forma la metodología a emplear. Los principales son:

Objetivos. Toda evaluación persigue algún propósito y objetivo. Este es el punto determinante que sirve de partida para el diseño y realización de la evaluación.

Objeto. La evaluación se realiza también sobre un objeto o unidad de análisis. Estos objetos pueden ser: un programa, un proyecto, un equipo de trabajo, un evento de capacitación, etc. Por lo tanto, será necesario identificar y conocer el objeto sobre el cual se realizará la evaluación.

Criterios. Evaluar implica medir y comparar el objeto con alguna escala de valor, aplicando criterios de evaluación. En muchos casos, el marco de referencia valoral a partir del cual se concretan los criterios, está dado por las metas perseguidas en alguna actividad o por índices de comparación acordados. En otros, tiene que ser elaborado a partir de una situación deseable o modelo a alcanzar, que se debe traducir para su medición, en indicadores observables. En todo caso, es el marco de referencia propio de la capacitación que fija el de la evaluación.

Momentos. La evaluación es una actividad que se da en tiempo y por lo mismo, hay que considerar los momentos en que se lleva a cabo, antes de iniciar las acciones, durante el desarrollo de las mismas, o bien al término de las etapas claves.

Procedimiento. Para llevar a cabo la evaluación se requiere seguir una serie de pasos sistematizados, técnicas claramente seleccionadas y enmarcadas en un programa bien definido.

Instrumento. Como todo trabajo de investigación, la evaluación requiere toda una gama de instrumentos para recabar la información: entrevistas, cuestionarios, guías de observación, etc.

Participantes o sujetos de la evaluación. Aunque tradicionalmente la realiza personal especializado externo o interno al programa de capacitación, es imprescindible la participación como sujetos de los responsables de las acciones de capacitación y de los capacitandos.

4.6. Principales técnicas e instrumentos para la evaluación

Para que la evaluación pueda realizarse de manera objetiva, requiere de técnicas evaluativas, entendiendo por éstas, procedimientos y recursos que utilizamos para valorar, verificar, medir y comparar las acciones y resultados.

Entre las técnicas evaluativas más utilizadas en los eventos de capacitación tenemos: las pruebas, los cuestionarios, la observación, mismas que son manejadas por los instructores o los organizadores con el fin de valorar los conocimientos adquiridos por los capacitandos y verificar el logro de los objetivos.

Es importante señalar que algunas de las técnicas que se aplican no son específicamente propias de la evaluación sino de la comunicación, pero se utilizan con un fin evaluativo, como es el caso del guiñol y el sociodrama, los cuales facilitan y posibilitan la evaluación.

4.6.1. Reuniones mixtas

Es una técnica evaluativa que se realiza diariamente al finalizar la sesión de trabajo, con el fin de analizar y evaluar los distintos aspectos que intervienen en el desarrollo del evento, así como para poder reajustar y reprogramar de manera permanente, sistemática e inmediata las actividades de los días subsiguientes.

Las reuniones mixtas de evaluación, son instancias de análisis y discusión que deberán integrarse con los coordinadores técnicos y operativos, instructores y un determinado número de capacitandos. En estas reuniones se analizarán y valorarán los resultados diarios de la acción capacitadora.

Esta técnica es utilizada, principalmente, por los organizadores para evaluar los aspectos técnicos del evento como son el logro de los objetivos, contenidos, técnicas didácticas, instructores, etc.

Este tipo de reuniones son muy importantes, ya que a través de ellas es posible conocer el avance del programa de trabajo, tener control sobre el desarrollo del evento, y retroalimentar permanentemente las acciones capacitadoras.

4.6.2. Autoevaluación grupal

Las técnicas de autoevaluación grupal permiten a los participantes de un grupo de trabajo analizar conforme a ciertos objetivos, criterios y pautas de referencia: sus actitudes, acciones y características, emitiendo juicios sobre su capacidad de lograr colectivamente determinados objetivos, a la vez de obtener elementos de retroalimentación.

Permite el análisis y la reflexión de todos los que participan en el proceso capacitador para saber hasta donde su trabajo y actitudes contribuyen al logro de los objetivos.

También permite conocer si los objetivos que se habían fijado fueron cumplidos y si se lograron completamente o en una parte. Se evalúa todo el proceso seguido, así como el interés, dedicación y atención que pusieron en las acciones capacitadoras, lo que les dará información suficiente para decidir dónde estuvo la causa del acierto o de la falla y retroalimentar su acción para seguir adelante.

Así como la evaluación se integra al proceso capacitador en todas sus etapas y elementos, la autoevaluación se integra al proceso de formación de los participantes, con el fin de contribuir a su autoformación, generando el análisis y reflexión sobre su comportamiento y trabajo.

Esto les permitirá detectar fallas y aciertos y obtener elementos que retroalimenten su acción.

Al motivar la expresión de opiniones, apreciaciones y juicios, estas técnicas pueden presentar elementos de subjetividad, por lo tanto, es necesario utilizar instrumentos bien estructurados como son guías de análisis, cuestionarios, etc.

Lo importante es generar la participación crítica y objetiva de todos los involucrados en el proceso capacitador que permita superar los errores y alcanzar los objetivos planteados.

4.6.3. Sociodrama

Es una técnica utilizada principalmente en psicología y dentro del proceso educativo con el fin de lograr la participación, expresión y comunicación de los capacitandos, así como para observar su conducta en la representación de ciertas situaciones reales o semejantes.

El sociodrama consiste en la representación en forma creativa, dramática y cómica de situaciones reales que propician la reflexión entre los participantes. Concede gran libertad de acción y creatividad.

Busca estimular a los participantes para que exterioricen sus sentimientos, ideas, opiniones y apreciaciones sobre determinados hechos o cosas.

A través de esta técnica, es posible observar y detectar ciertos esquemas o patrones de conducta que se producen en los integrantes de un grupo en determinadas circunstancias.

Por lo tanto, permitirá analizar y tipificar determinados comportamientos y formas de interacción tales como la relación entre los capacitandos y capacitadores, dinámicas de trabajo, actividad grupal, organización del evento, etc.

La preparación del sociodrama por los capacitandos es uno de los momentos más ricos de reflexión y análisis acerca del desarrollo del evento: de sus aspectos más relevantes y de las causas o explicaciones por las que se considera que los objetivos fueron, o no, cumplidos. Durante su realización, describe y re trata ciertas situaciones concretas, posibilitando la expresión directa y libre de los participantes. Como en este caso se pretende captar ciertos comportamientos y relaciones de y entre los participantes, la valorización que se aplique deberá ser cualitativa, ya que es muy difícil realizar las cuantitativas, lo cual no implica que por esto se pierda la objetividad y validez de esta técnica.

El sociodrama, por sí solo, no puede evaluar todos los elementos y aspectos que intervienen en el proceso capacitador, sino que es importante utilizar diferentes técnicas que se apoyen entre sí, de tal forma que cumplan con los objetivos de la evaluación.

4.6.4. Guiñol

El teatro guiñol es la representación, a través de títeres, de ciertos personajes en determinadas circunstancias.

El títere representa a un personaje que puede ser hombre, animal o una cosa y se mueve por medio del control humano.

Consiste simplemente en una cabeza y un faldón o traje, a los que la mano y voz de la persona que lo manipula le comunican vida.

El guiñol es una combinación de actuación y juego en la que el participante se identifica de manera peculiar y específica con los personajes de los títeres y con las acciones que éstos representan. Tal identi-

ficación va unida a una serie de proyecciones, es decir, el participante proyecta sus propios sentimientos, actitudes, etc., en el espectáculo a través del personaje que representa.

Es una representación de la vida real, en la que se combinan realidad y fantasía y se parte fundamentalmente de la actividad y espontaneidad.

El guiñol es muy importante cultural y educativamente, ya que permite evaluar divirtiéndose. Estimula la imaginación y la memoria de los capacitandos, contribuye además a la formación de hábitos y sirve para generar la reflexión y discusión de ciertas situaciones o comportamientos.

Al igual que el sociodrama, busca estimular para que los participantes exterioricen sus sentimientos, ideas, opiniones o apreciaciones sobre determinados hechos o cosas.

El guiñol y el sociodrama presentan muchas características semejantes, se podrían distinguir fundamentalmente por el medio que utilizan para realizar sus representaciones. Es por este aspecto que el guiñol es más accesible que el sociodrama, pues permite la expresión más libre de los participantes, al no tener que actuar directamente, sino expresarse a través del títere o personaje.

En la evaluación, el guiñol es un medio idóneo para representar a los distintos tipos de participantes en un seminario, proyectando el sentido e interés que para cada persona ha significado el evento.

Su uso es importante ya que permite que se exprese la creatividad a los distintos tipos de participantes generando las condiciones para que la actitud de éstos, sea más abierta al diálogo y a la comunicación inter-

personal.

4.6.5. Observación

Es una técnica por medio de la cual se puede obtener información significativa sobre un hecho, proceso o una realidad determinada.

La observación permite captar múltiples aspectos de la realidad, sin embargo para que funcione como técnica evaluativa, necesita partir de objetivos, indicadores y criterios de evaluación que orienten su acción y posibiliten el análisis y la valorización de la información que se obtiene.

Dentro de la evaluación, la observación permite darse cuenta de manera directa, cómo se realiza el proceso capacitador, si se están logrando los objetivos planteados y valorar cómo los diferentes elementos que intervienen en este proceso se integran, permitiendo el desarrollo eficiente del evento.

Esta técnica se utiliza para evaluar las habilidades, capacidades y actitudes de los participantes en determinadas situaciones, o bien para apreciar los cambios producidos en su comportamiento.

La observación debe realizarse en forma sistemática, permanente y acumulativa en el desarrollo del proceso capacitador, de tal forma que proporcione información suficiente para elaborar juicios de valor fundamentados.

Para su aplicación se requiere de personal con capacidad de abstracción y síntesis, que tenga claridad sobre los fines, objetivos y contenidos del evento capacitador, así como un buen manejo de los procedimientos de enseñanza-aprendizaje. Generalmente, quien hace uso de esta técnica es el organizador o coordinador del evento.

La observación es una técnica de evaluación, es importante porque permite al organizador ir confrontando en la práctica todos los aspectos considerados en la planificación y programación e ir adecuando y ajustando los que intervienen en el proceso capacitador.

Esta técnica se puede volver participativa, al involucrar a los capacitandos en la observación y propiciar el análisis conjunto.

4.6.6. Cuestionarios

Es un instrumento que sirve para la obtención sistemática de información, cuando se utiliza en evaluación no sólo proporciona información cuantitativa sino también elementos cualitativos sobre el evento evaluado.

Su elaboración está en función de las necesidades del programa al que apoya, de sus objetivos y del tipo de fenómeno que pretende valorar o de la información que busca recabar.

Una vez definidos estos puntos, será posible determinar los parámetros de comparación, indicadores a obtener, preguntas que proporcione la información requerida, estructura general del instrumento, cómo, cuándo y quién lo aplica, cómo se codifica, y sobre todo cómo la información obtenida aporta elementos a la evaluación.

Aplicarlos permite, entre otras cosas, contar rápidamente con información para retroalimentar el proceso capacitador, no sólo en un momento determinado, sino permanentemente.

Los cuestionarios de enseñanza-aprendizaje, permiten valorar los conocimientos adquiridos por los participantes en el evento, deben ser de preferencia elabo-

rados por quienes han definido los contenidos conjuntamente con los instructores.

Para estructurar y aplicar cuestionarios, deben estar claramente definidos sus objetivos, el tipo de evaluación al que corresponde el momento de su aplicación, así como la estructura general del programa de capacitación, puede suceder, que quien realice la aplicación no haya intervenido en las actividades previas a la realización, en tal caso, es recomendable la lectura y análisis de los cuestionarios y sus instructivos, de tal manera que al aplicarlos ya los ubique y conozca.

a) Principios básicos para la elaboración de cuestionarios

- No hacer uso de términos confusos o que tengan más de un significado, evitando así provocar la ambigüedad en la respuesta
- Evitar términos técnicos o poco usuales para los sujetos que van a responder el cuestionario
- Es recomendable no hacer dos preguntas en una, porque se dificulta la respuesta. Es preferible hacer más preguntas que sacrificar la claridad de las mismas
- La pregunta debe estar redactada de tal manera que no sugiera o induzca la respuesta
- Formular exclusivamente preguntas sobre el tema que se está evaluando
- Tomar en cuenta el tipo de personas que contestarán el instrumento, para plantearlo siempre en función de ellos.
- Acompañar siempre el cuestionario de un instructivo al principio, donde se explique la forma de contestación y los objetivos que se persiguen

- Es necesario verificar la validez del cuestionario, probándolo mediante su aplicación a un grupo de personas con características similares a las de la población a la que va dirigido, para verificar, la adecuación y claridad del lenguaje, el carácter preciso y unívoco de las preguntas, su capacidad de aportar la información requerida, el tiempo de su aplicación, etc.
- Elaborar el cuestionario siguiendo un esquema lógico, de tal forma que no se confunda o disperse la atención de quien lo contesta
- Diseñar el sistema de codificación del cuestionario. Durante un curso de capacitación, se requiere de información rápida que permita retroalimentar el proceso, por lo que es oportuno contar con las respuestas dadas para codificar y analizar rápidamente la información obtenida
- Reducir la extensión del cuestionario a lo estrictamente necesario, para no hacerlo cansado

b) Tipos de cuestionarios

De respuesta abierta- se plantea de tal manera que permite la libre expresión de las opiniones del cuestionario, sin embargo, presenta dificultad al codificar, ya que se cuenta con tal variedad de respuestas que se requiere de mayor trabajo para su análisis. Esta dificultad puede ser superada si se cuenta con parámetros e indicadores de medición previamente definidos.

Ejemplo:

Explique ¿cuáles de los temas tratados en el curso tienen mayor relación con su trabajo?

¿por qué? _____

- Cuestionarios donde hay que relacionar columnas:

Ejemplo:

Para su organización y coordinación, el Estado ha conformado instancias a diferentes niveles. Identifica la correspondencia entre ambos:

Niveles	Instancias
a) Regional	() Gabinete agropecuario
b) Nacional	() Grupos agropecuarios
c) Municipal	() Comisiones de programación
d) Estatal	() Comité Directivo

La elaboración del cuestionario debe partir de los objetivos que se persigan, por lo que es posible que en un mismo instrumento se utilicen los distintos tipos de preguntas que se han señalado, no perdiendo de vista que cada una tiene su forma particular de codificarse y responde a determinada lógica.

En la evaluación de cursos de capacitación, generalmente, se aplican los siguientes tipos de cuestionarios en función del aspecto que se pretende evaluar.

De enseñanza-aprendizaje- la aplicación de este cuestionario permite:

- Retroalimentar sobre la marcha del curso el proceso de enseñanza-aprendizaje de los participantes
- Reprogramar los contenidos del evento que se está desarrollando y de otros cursos posteriores
- Apoyar el procedimiento de selección de instructores
- Estimar la eficacia del curso

Este instrumento verifica el grado de comprensión de los capacitandos sobre los contenidos del curso.

Se aplica al inicio de las acciones como evaluación diagnóstica, para conocer el nivel de conocimientos de los participantes antes del curso. Al final, se

aplica para conocer el grado de aprovechamiento alcanzado, lo que permite evaluar el logro de los objetivos de enseñanza-aprendizaje.

Durante el desarrollo del evento es indispensable aplicar estos cuestionarios al finalizar cada tema o unidad, ya que permiten conocer los logros y las deficiencias del proceso de enseñanza-aprendizaje, el tomar decisiones para superar las deficiencias, y retroalimentar a los capacitandos en su aprendizaje y a los instructores en su enseñanza.

De eficiencia técnica- es conveniente que al término de cada tema se evalúe el grado en que los recursos técnicos utilizados contribuyeron al logro de los objetivos.

De eficiencia operativa- se valora el grado en que los aspectos operativos, tales como horarios, condiciones de aula, hospedaje, etc., apoyaron o limitaron el logro de los objetivos.

4.6.7. Guía de Observación

Mediante este instrumento se podrá obtener elementos de análisis sobre aspectos tales como el grado de participación de los capacitandos, su actitud, la del instructor hacia el grupo, el grado de integración de los participantes en el programa.

Para elaborar la guía es necesario seleccionar o definir los aspectos a evaluar y desglosarlos o transformarlos en indicadores, los cuales orientarán la observación y la obtención de la información para su análisis y evaluación.

Los puntos que contemple la guía deben estar en función de los objetivos de la evaluación, considerando que estos aportes serán complementados con los que otras técnicas e instrumentos proporcionen.

La persona encargada de la evaluación deberá siempre mantener la imparcialidad aunque esto no necesariamente implique que se mantenga al margen del proceso capacitador. Entre más observaciones se tengan del fenómeno se contará con mayores elementos de juicio.

La guía de observación de el proceso evaluativo, sirve de apoyo a otras técnicas, por ejemplo, si se determina la conveniencia de utilizar como técnica de evaluación el sociodrama, una guía de observación permitirá al observador (coordinador técnico por lo general) determinar claramente los objetivos del sociodrama.

Esta guía contendrá los siguientes aspectos:

¿Fueron captados los objetivos del sociodrama?

¿Se entendió su finalidad?

¿Cuáles se consideran los aspectos más relevantes del curso?

¿Cómo se valora el papel de los responsables del evento?

¿Cómo se observa la participación de los capacitandos?

Las guías de observación deben ser elaboradas una vez que se han determinado los objetivos generales del evento y de la evaluación. Los coordinadores deben realizar la observación y llevar los controles correspondientes, ya que desde el primer momento se hace necesaria la observación sistemática.

4.6.8. Guía de análisis

Es un instrumento que busca promover y orientar la discusión, reflexión y análisis sobre diferentes aspectos del desarrollo del evento, mediante los distintos puntos de vista de los participantes, tratando de llegar al consenso y homogeneización de criterios.

La guía de análisis consiste en una serie de aspectos o temas a tratar, seleccionados con base a los objetivos de la evaluación y a las técnicas que busca apoyar. Es-

tos aspectos se desglosan en indicadores para realizar la discusión. Es necesaria para obtener información complementaria que verifique los datos proporcionados por otras técnicas, haciendo posible la revisión constante del desarrollo del evento y así emitir juicios sobre el avance del mismo, el logro de los objetivos, el proceso de enseñanza-aprendizaje, etc.

Es una lista de control de puntos a reflexionar que sirve para centrar la discusión hacia temas considerados como relevantes, tendiente a lograr resultados concretos que permitan la retroalimentación durante el desarrollo del proceso, evitando la dispersión. Para la elaboración de la guía, es importante considerar la formación, grado de escolaridad, tipo de trabajo de los participantes, así como tipo y profundidad a que se pretende llevar el análisis.

Quienes coordinen las sesiones en que se utilicen guías de análisis, deberán conocer los objetivos de su aplicación y los temas de análisis para centrar la discusión y promover la participación.

Gua de análisis para la autoevaluación grupal

Lugar: _____

Fecha: _____

No. de Asistentes al grupo: _____

1. Capacidad para trabajar en grupo
2. Capacidad para promover la participación crítica y creativa dentro del grupo.
3. Claridad en la exposición de ideas y conocimientos
4. Capacidad de comunicación y diálogo
5. Capacidad para orientar el trabajo con base a la evaluación
6. Motivación para el trabajo
7. Solidaridad grupal

4.6.9. Escalas de calificación

Las escalas de calificación son instrumentos que plasman y concretan los criterios de valoración en escalas cuantitativas, que permiten efectuar cuantificaciones y comparaciones entre los fenómenos observados.

Intentan objetivizar las valoraciones que se hacen sobre determinados aspectos, para captar ciertos matices que de otra manera es difícil conocer. Por lo tanto, requieren de una graduación de intensidad de las respuestas que se desean obtener.

Si bien estos instrumentos facilitan la consignación y valoración de lo observado, exigen habilidad técnica para elaborarlos e interpretarlos, como capacidad de observación y valoración. Es decir, que su empleo es útil pero delicado.

Para construir estas escalas es necesario comenzar por una selección precisa y concreta de los rasgos a observar, y de la definición de criterios claros de valoración, lo que facilitará su elaboración, así como su aplicación y la interpretación de los resultados.

Es importante señalar que no por utilizar escalas se alcanza una total objetividad, en ocasiones desde su elaboración y posteriormente en su aplicación se presentan ciertos márgenes de error o subjetividad.

Al seleccionar estos instrumentos, es necesario tener en cuenta que las escalas al presentar ciertas graduaciones sobre los rasgos, no logran abarcar en forma completa la intensidad en que éstos se pueden presentar (es decir se simplifican los rasgos), por lo tanto se pierde información cualitativa importante de consignar y se limita el análisis. En algunos casos es preferible utilizar indicadores que permitan una consignación descriptiva más completa de los aspectos

observados.

Para su elaboración se debe:

- Tener una idea de cuáles objetivos pueden ser verificados mediante una escala de calificación. No todos los aspectos deben evaluarse por medio de estos instrumentos ya que no siempre es oportuno cuantificarlos, pues se limita la obtención de información y su análisis.
- Seleccionar las características más representativas de lo que se va a calificar. Es importante seleccionar aquellos rasgos más visibles e importantes que componen el aspecto que se desea evaluar.
- Tener en cuenta que los rasgos o características deben ser claramente observables, no se deben construir escalas con rasgos que no se puedan observar ya que la información que aporten carecería de la suficiente confiabilidad.
- Partir de criterios claros de valoración, que permitan elaborar las escalas, que faciliten el juicio crítico sobre la existencia y medida del rasgo o característica observada.

Existen tres tipos de escala:

a) Escala numérica

En este caso los grados en que puede ser apreciada la intensidad del rasgo observado se presentan por números cuya significación (previamente reconocida), se mantiene constante a lo largo de todos los rasgos o características seleccionadas.

Ejemplo:

Indicar el grado en que se manifiesta la creatividad e iniciativa de los capacitandos, marcando el número que juzgue más adecuado.

A continuación doy una clave.

Clave:

- 5 Excelente
- 4 Muy bueno
- 3 Bueno
- 2 Regular
- 1 Deficiente

5 4 3 2 1

1) Deseos de aprender

2) Perseverancia en el trabajo

3) Capacidad de aportar nuevas ideas

Otra presentación de esta escala puede ser por medio de una línea horizontal con números, cuyo significado se explica en las instrucciones:

1) Deseos de aprender

5 4 3 2 1

2) Perseverancia en el trabajo

5 4 3 2 1

3) Capacidad de aportar nuevas ideas

5 4 3 2 1

Para que su uso proporcione información confiable se deberá describir muy claramente qué se entiende por excelente, muy bueno, etc., sólo así, dos o más observadores podrán lograr un alto grado de coincidencia en sus apreciaciones.

b) Escalas gráficas

En este tipo de escalas, el rasgo o característica es seguido por una línea horizontal sobre la cual se marca la categoría seleccionada por el observador.

Ejemplo:

Existió puntualidad en las reuniones programadas:

5	4	3	2	1
siempre	generalmente	a veces	rara vez	nunca

Entregaron sus trabajos en los plazos establecidos:

5	4	3	2	1
siempre	generalmente	a veces	rara vez	nunca

Pese a su presentación, no es mejor que la anterior, pues también aquí habría que precisar que significan los términos tales como: siempre, nunca, etc., no obstante permitirá superar juicios globales o apreciaciones que carecen de fundamentos.

c) Escalas descriptivas

A través de diversas categorías se describen en forma resumida, pero de modo más exacto posible, la característica o el rasgo a ser observado.

Ejemplo:

Marque la categoría que según su criterio corresponde a la realidad.

Actividad grupal. Capacidad para trabajar en equipo.

Disposición e interés al trabajo colectivo para lograr los objetivos	Aceptación y conformidad al integrarse en equipos de trabajo	Cooperan, pero sin mayor esfuerzo y sin mostrar mucho interés	Prefieren trabajar solos	Evitan todo trabajo en común
--	--	---	--------------------------	------------------------------

Estas escalas son más recomendables por la descripción del aspecto o rasgo, lo que evita las apreciaciones subjetivas.

La dificultad que podría presentarse al que deba elaborarlas, es describir con mayor claridad los aspectos, conductas o características y lograr que dichas descripciones sean representativas de lo que se desea evaluar.

CONCLUSIONES

1. Considero que el Programa de Capacitación Campesina del Inca-Rural, es un buen inicio en pro del Sector Agropecuario, ya que se está llevando a cabo a nivel nacional, impartándose de acuerdo a lo que sea posible criar, producir o cultivar en la región. Además es muy acertada la realización de cursos de actualización, ya que toda capacitación debe ser una tarea creciente y permanente.
2. La capacitación al campesino, es sin lugar a dudas, el mejor medio para atacar la problemática del campo, pero falta mucho por hacer. El lograr un cambio de esta naturaleza representa un reto para nosotros los mexicanos, el cual debe ser superado con dedicación y profesionalismo.
3. Desafortunadamente, no todos los cursos de capacitación que se tienen en catálogo se imparten, y esto es debido a la falta de un apoyo efectivo por parte del Gobierno en los planes y programas que él mismo presupuesta, y que no cubre en su totalidad con respecto al Sector Agropecuario.
4. Creo que la creación de cooperativas agrícolas que fueran autofinanciables, sería una forma eficaz de ayudar a los campesinos, para que éstos lleguen a desarrollar la producción de alimentos básicos hasta alcanzar la autosuficiencia y un nivel de vida más elevado.
5. Otra opinión personal, es la de utilizar otras formas de motivación, para que el campesino realmente se interese en tomar los cursos, ya que el resultado de entrevistas que realicé, arroja que no están muy interesados en tomar determinado curso. Y hasta cierto punto es compren-

sible que no se interesen, porque de qué les sirve aprender muchas técnicas, si su nivel de vida persiste en las mismas condiciones de pobreza y no ven ningún resultado.

6. La evaluación debe ser considerada como un proceso integral, que está presente en todos los momentos del Programa de Capacitación, con el fin de poder retroalimentarlo constantemente y poder mantener un estrecho control del mismo.

7. La experiencia que me ha dejado el elaborar este trabajo, considero que es lo más importante. No podría decir que es del todo grata, ya que al percatarme de cómo vive tanta gente en nuestro país, con pobrezas, con ignorancia, con injusticias, ..., y el sentirse impotente para resolver estos problemas, es una vivencia bastante triste.

También tuve experiencias agradables, como el conocer personas que se preocupan por estos problemas y que hacen todo lo que está a su alcance para resolverlos o por lo menos atenuarlos.

Otra experiencia grata fue la de participar en los cursos que imparte el Inca-Rural y haber aprendido cosas tan interesantes como la cría de patos, los cuidados de la leche en estabulación, etc.

BIBLIOGRAFIA

1. Reyes Ponce, A., Administración de Empresas, Edit. Limusa, México 1982.
2. Reyes Ponce, A., Administración de Personal, Edit. Limusa-Wiley, México 1973.
3. Arias Galicia, F., Administración de Recursos Humanos, Edit. Trillas, México 1977.
4. Apuntes de Areas Funcionales de la U.N.A.M.
5. Ley de Fomento Agropecuario
6. Manual de Organización General del Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A. C., México 1982.
7. Colección "Capacitación", Vol. 1 No. 2, publicado por el Inca-Rural, México 1979.
8. Colección "Capacitación", Vol. 1 No. 4, publicado por el Inca-Rural, México 1980.
9. Programa Nacional de Capacitación Campesina, publicado por el Inca-Rural-Coproceso-SARH, México 1980.
10. Programa Básico de Capacitación para el Personal de Coproceso, México 1981.

11. Catálogo de Cursos de Inca-Rural, México 1983.
12. Ocho Años de Experiencia del Inca-Rural, publicado por el Inca-Rural, México 1982.
13. La Evaluación en los Cursos de Capacitación, publicado por el Inca-Rural, México 1981.