



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

SUAVED

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

PEDAGOGÍA

LA TAREA DEL PEDAGOGO EN LOS PROGRAMAS DE
CAPACITACIÓN AL SECTOR RURAL: EL CASO COMITÉ
SISTEMA PRODUCTO TRUCHA DEL ESTADO DE HIDALGO

INFORME ACADÉMICO POR ACTIVIDAD PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

REBECA CARRILLO GRACÍA

ASESORA: ANA LILIA ARROYO LEMUS



MÉXICO, D. F.

ABRIL 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

ÍNDICE GENERAL

Introducción

Planteamiento del Problema

Objetivos

Metodología Utilizada

Capítulo 1. Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural)

1.1. Antecedentes

1.2. INCA Rural

1.3. Descripción de la organización

1.4 Estrategias de desarrollo rural en el INCA Rural

Capítulo 2. La capacitación en el INCA

2.1. Aproximación al término de Educación no formal

2.2. La capacitación para el ámbito rural

2.3 El desarrollo rural sustentable

Capítulo 3. Informe de la actividad de capacitación en el INCA Rural

3.1. Formación, organización y consolidación del Comité Sistema Producto Trucha

3.2. Experiencia laboral como capacitador del INCA Rural

Conclusiones

Recomendaciones

Bibliografía

Anexos

Introducción

El trabajo que desarrollo en este informe se refiere a la experiencia que viví al preparar un programa de talleres para capacitar a los integrantes del Comité Sistema Producto Trucha del estado de Hidalgo siendo prestador de servicios profesionales para el sector rural previa capacitación otorgada por el Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C. y mientras cursaba el tercer año de la carrera de Pedagogía en el Sistema de Universidad Abierta de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Mi reflexión versará sobre la preparación que debe tener una persona para proporcionar capacitación, principalmente a las personas en el sector rural. En el texto reviso los conceptos de capacitación, desarrollo de habilidades y desarrollo de la comunidad como elementos vinculantes.

Las características y circunstancias en las que una determinada comunidad lleva a cabo sus procesos de vida y trabajo se ven reflejadas en su forma de ser y convivir y lo que es más importante: el desarrollo de sus integrantes.

De acuerdo con la definición que ofrece Maritza Montero¹ para el concepto de comunidad sus integrantes tienen como propósito alcanzar determinados objetivos, satisfacer necesidades, resolver problemas o desempeñar funciones sociales que sean relevantes para la misma comunidad. El desarrollo de una comunidad, en diferentes ámbitos, implica también considerar diferentes elementos y situaciones que involucran cultura, creencias, experiencias, temores y orgullo, entre otros. Por qué razón a través del tiempo encontramos que se habla una y otra vez de buscar soluciones a los problemas de las comunidades, por qué razón se insiste en pretender incidir en la vida de una comunidad cuando lo más sencillo es simplemente no hacer nada por ella, tal vez debería ser incluso lo más pertinente no tratar de incidir en su forma de vida, por qué insistimos en hacerlo, cuál será la motivación para hacer una intervención o investigación cualitativa en una comunidad. Desde el punto de vista social, la respuesta debería ser porque tienen derecho a conocer otras alternativas para lograr sus objetivos, porque tienen derecho al saber, porque al vivir en comunidad deber ser personas críticas con ellas mismas y con el medio que les rodea, porque tienen derecho a saber cómo proteger su salud; en fin, porque el conocimiento les permite saber que tienen derechos y que también tienen obligaciones y para hacer valer unos y para poder cumplir con los otros forzosamente tienen que acceder al conocimiento y para ello es conveniente proponer la intervención, que no invasión en su comunidad, a fin de identificar juntos su problemática y juntos tratar de encontrar las mejores alternativas de solución. Desde un punto de vista pedagógico diría que tenemos mucho que aprender de este tipo de intervenciones.

Somos un país fragmentado por sus circunstancias, intereses, historicidad y por la falta de educación, una educación que al menos logre dar como resultado ciudadanos preocupados por su propio desarrollo, el desarrollo de la comunidad y el bien común. Por lo que el desarrollo rural no debería ser considerado como algo aparte o lejano, es parte importante del desarrollo del país, las circunstancias políticas e históricas nos han llevado, como país, a

¹ MONTERO, MARITZA. "Comunidad y sentido de comunidad", en *Introducción a la psicología comunitaria. Desarrollo, conceptos y procesos*, Paidós, Buenos Aires, 2004, p. 207.

definir diferentes estrategias para llevar a cabo desarrollos diferentes y desarticulados en el país como es el caso de lo rural, el de los pobres y los más pobres, el tecnológico, un desarrollo para el norte y otro para el sur, o bien uno para los rezagados en educación y otro distinto para la educación con calidad, como si estuviéramos hablando de diferentes países y de distintos desarrollos.

Lo anterior se puede atribuir a una serie de privaciones de los derechos sociales de los que han sido objeto las personas en el sector rural, pero el más importante derecho que les ha sido negado es la educación, una educación que les permita reconocerse a sí mismos, sus problemáticas y las de su comunidad, para que con ese conocimiento pudieran integrarse y participar en la construcción de una sociedad más justa y equitativa para ellos mismos. La enorme dimensión y el preocupante crecimiento del rezago educativo de la población adulta del país debida a la ineficiencia, por años, del sistema educativo formal, el cual no ha podido identificar la forma de ofrecer una eficiente distribución de los conocimientos, tecnologías, habilidades y actitudes de carácter instrumental y sustantivo, durante lo que debió ser su educación básica y a la que por ley tenían derecho, sólo incrementa la brecha entre los que tienen oportunidades y los que no las tienen. Otra consecuencia es sin duda el crecimiento de la pobreza, la cual pasó de 47.2% en 2004 a 51.3% en 2010, mientras que la pobreza extrema pasó de 13.8% en el 2006 a 18.2% en el 2008 (Datos del Banco Mundial), que afecta, en primer lugar, a las poblaciones analfabetas y con escasa escolaridad por ser elementos resultantes de su misma condición de pobreza. Esta situación se ha agudizado principalmente porque el país tiene la necesidad de ajustar sus políticas a las exigencias unificadoras de las instancias financieras mundiales por estar inserto en un modelo de desarrollo globalizado, y porque cada vez se demandan mayores préstamos a organismos mundiales para lograr alcanzar ese modelo de desarrollo, lo que obliga entonces a seguir lineamientos y políticas que hacen cada vez más difícil el acceso a los servicios sociales básicos, el recorte radical de crédito al campo, la contracción de las oportunidades de empleo tanto agrícola como urbano, da como consecuencia el crecimiento de la pobreza, del hambre y la desnutrición, problemas de salud y los brotes de violencia social.

Las personas que laboran en el sector rural se han visto en la necesidad de enfrentar su problemática educativa a través de programas compensatorios, como el Programa para abatir el rezago educativo (PARE), Proyecto para el desarrollo de la educación inicial (PRODEI), Programa para abatir el rezago en la educación básica (PAREB) y el Programa integral para abatir el rezago educativo (PIARE), para atender a los pequeños que asisten a la escuela para tratar de cumplir con su educación básica y en el caso de los adultos a completar su interrumpida o nula educación básica con programas de educación que no son atractivos ni logran despertar el interés de los adultos pues no se atienden con la pertinencia, calidad y suficiencia que ellos y ellas requieren. *“No es posible concebir el desarrollo de las condiciones de vida de amplios sectores de la población, si estos sectores no superan su condición de exclusión de los saberes actuales y de las prácticas socioculturales que permitan su participación cualitativa en los procesos de transformación de las realidades que los afectan cotidiana y socialmente”* (Schmelckes, 1996). Mientras que las autoridades consideren que una educación de segunda es suficiente para las personas que habitan en el medio rural, el país completo sufrirá las consecuencias.

En los países desarrollados, como Francia por ejemplo, los mejores profesores y los mejor remunerados están ubicados en los sectores más conflictivos y más necesitados, pues en esos países les queda muy claro que la educación es la única vía para mantener la equidad

en el país², además de mantener un país competitivo con mejores oportunidades para sus ciudadanos. En México es exactamente lo contrario, las plazas de maestro mejor pagadas están en las ciudades de mayor dinamismo económico. En el artículo 39 de la Ley General de Educación, se establece que el sistema educativo nacional está integrado por la educación básica, especial y para adultos; en el segundo párrafo de este artículo se estipula que: “*De acuerdo con las necesidades específicas de la población también podrá impartirse educación con programas o contenidos particulares para atender dichas necesidades*”. En el artículo 45 describe también la “*formación para el trabajo*”, la cual ha definido la propia ley como “*la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien las recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado*”, esta educación es también conocida como “capacitación para el trabajo”, sin embargo, en la ley no tiene una clasificación legal y regulatoria dentro del sistema educativo nacional y no tiene un referente para poderse comparar, por lo que requiere de certificación y evaluación.

Al hacer una reflexión sobre este último punto, me pregunto, ¿cómo es posible que a una persona que trabaja de sol a sol una tierra que apenas le proporciona los medios para poder alimentar a su familia, que nunca pudo asistir a una escuela o que si asistió apenas le hace sentido la palabra, tenga que acudir a ser capacitado para mejorar sus habilidades empresariales?

Existen esfuerzos por parte del gobierno para poder llevar a esta personas a niveles de conocimiento básico; la oferta se hace a través del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), dependiente de la Secretaría de Educación Pública, el cual cuenta con materiales, métodos y personal para llevar a cabo esta actividad, sin embargo, su presencia en el medio rural es prácticamente nula o mínima, por lo que está siendo suplantada por el Instituto Nacional para el Desarrollo de las Capacidades en el Sector Rural (INCA Rural) bajo el argumento de que está mandatado por la Ley de Desarrollo Rural Sustentable y por lo tanto le corresponde a la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), implementar los trabajos necesarios para lograr el desarrollo sustentable de este sector a través de la capacitación y el desarrollo de habilidades de quien en él trabaja.

Para esta SAGARPA “*en la medida en que los trabajadores estén debidamente capacitados, las actividades que desarrollen tendrán como resultado la eficiencia, la productividad y la sustentabilidad y con ello podrán mejorar su nivel de vida*”. Así entonces, el trabajo del INCA Rural se ha enfocado en la capacitación de las personas en el sector rural para lograr que esta premisa sea cumplida.

En el presente trabajo abordo la necesidad que tienen las personas que viven y trabajan en el campo de acceder a la educación en el caso de los adultos para fortalecer su “poder ser” y complementar el desarrollo de sus capacidades y habilidades a través de procesos de capacitación específicos para fortalecer su “saber hacer” y “poder hacer”, de tal manera que el trabajo que realicen sea con conciencia, conocimiento y destreza, para que, de manera consciente logren desarrollar su empresa y su comunidad hasta hacerlas sustentables.

² Andere, Eduardo. 2008- ¿Cómo es la mejor educación en el mundo? Políticas educativas y escuelas en 19 países. Ed. Santillana. 1ª. Ed. pág. 78

En este informe presento la experiencia vivida durante una de las intervenciones a una comunidad de productores de trucha del estado de Hidalgo, organizados en Comité Sistema Producto Trucha, figura que exige la SAGARPA a los productores, para poder acceder a este tipo de programas de capacitación. El trabajo consistió en organizar una serie de talleres de capacitación cuyo propósito era lograr la integración, el desarrollo de habilidades y la mejora en la administración de sus granjas dedicada a la producción de trucha.

Este trabajo se estructura en tres capítulos en los cuales se analizan los temas siguientes:

En el capítulo I, presento el origen, los antecedentes del Instituto Nacional para el Desarrollo de las Capacidades del sector Rural (INCA Rural), su organización interna (organigrama) y los servicios que ofrece al Sector rural.

En el capítulo II abordo el concepto de la educación no formal, de manera general la capacitación, su origen, desarrollo y entorno, de manera específica revisaré la capacitación en el sector rural, como una necesidad imperante para lograr el desarrollo sustentable.

En el capítulo III, presento el informe de trabajo de capacitación llevado a cabo con los productores que integraron el Comité Sistema Producto Trucha del Estado de Hidalgo en el año 2010 y a quienes en el periodo de un año se les proporcionó capacitación sobre diferentes temas para el desarrollo de su organización y de sus empresas.

Finalmente, con la información generada como resultado de esta intervención presento mis observaciones al esquema de capacitación mediante una propuesta que incluye conceptos pedagógicos que permitan a las personas que viven y trabajan en el sector rural desarrollar sus capacidades y habilidades de manera integral de tal manera que les permita no sólo ser y tener una empresa, sino que puedan reflexionar acerca de sus propias comunidades y necesidades para con ello, promover el crecimiento de las mismas de forma, integral, incluyente y sustentable.

Planteamiento del problema

La actividad de capacitar en el sector rural implica un gran compromiso y responsabilidad de quien lo lleva a cabo, ya que acercarse a este sector sin la sensibilidad y el conocimiento necesario puede generar el resultado contrario al esperado, como veremos en el Capítulo 3, capacitar implica facilitar el desarrollo de capacidades y habilidades a las personas. Para Amartya Sen y para este sector en particular, *las capacidades comprenden todo aquello que una persona es capaz de hacer o ser, como estar bien nutrido y nutrida, escribir, leer y comunicarse, así como tomar parte de la vida comunitaria*. Pero tendremos que revisar de manera profunda si esto se logra recurriendo tan solo a un proceso de capacitación o si es necesario adoptar procesos educativos formales.

Durante la capacitación que realiza el INCA Rural a los Prestadores de Servicio Profesional les intenta transmitir la necesidad de lograr *el desarrollo de capacidades que privilegie el desarrollo de la comunidad*, sin embargo, esta parte se deja al criterio y la capacidad del profesional a cargo de la actividad por lo que, desde mi perspectiva es necesaria la intervención o el acompañamiento de pedagogos para el desarrollo de programas específicos que incluyan el trabajo de conocimiento previo de la comunidad a la que se enfocará el desarrollo de sus habilidades, ya que estamos hablando de un desarrollo integral de la persona, en el cual se pretende que se reconozcan a si mismos, a su comunidad, a su entorno y su desarrollo en función de todos ellos y con respeto a todos ellos.

Mi tarea fue la de proporcionar capacitación a un grupo de productores utilizando los conocimientos adquiridos durante mi propia capacitación en el INCA Rural y mi duda es si realmente con esa preparación recibida logré cumplir el objetivo que se pretende alcanzar: *¿desarrollé de capacidades que hayan privilegiado el desarrollo de la comunidad?*

Objetivo General

Presentar y analizar los procesos de capacitación que ofrece el INCA Rural a los Prestadores de Servicios Profesionales los que a su vez ofrecen sus servicios bajo la premisa de promover el desarrollo rural.

Objetivos específicos

Definir el papel del INCA Rural como responsable de la capacitación en el ámbito rural

Revisar el programa de trabajo que el INCA Rural utiliza para capacitar a los prestadores de servicios profesionales que a su vez serán capacitadores.

Indagar si el plan de capacitación considera el análisis de la situación de la comunidad previa a la intervención que se Programme realizar

Revisar cómo es que se autoriza el Programa de intervención en la comunidad a fin de asegurar que se alcanzarán los resultados esperados.

Revisar cuáles son los indicadores que el INCA establece para evaluar que la capacitación ofrecida por los prestadores de servicios profesionales en el sector rural cumple con los objetivos establecidos.

Metodología

Para evaluar la capacitación que el INCA proporciona a los prestadores de servicio profesional para que a su vez desarrollen procesos de capacitación en el sector rural me referiré al proceso que seguí en el año 2007 a través de la *Formación en Línea para el Desarrollo Rural Capacitación a Empresas Rurales*. De este proceso hice una revisión retrospectiva y un análisis desde el punto de vista pedagógico de los documentos y materiales que se proporcionaron durante el mismo.

Una vez certificada como PSP y capacitadora realicé diferentes eventos en ese sector, en 2008 inicié mi carrera en Pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, pues cada vez me surgían más dudas acerca de la actividad que estaba desarrollando.

En 2010 desarrollé una serie de talleres utilizando la metodología que el INCA Rural nos recomendó en todo momento, la cual se encuadra en el trabajo-aprendizaje y que esencialmente propone recuperar los procesos de trabajo que llevan a cabo los pobladores rurales y ponerlos al servicio del aprendizaje. En pocas palabras, convertir situaciones de trabajo de la gente en situaciones de aprendizaje.

Los enfoques que refuerzan este método son el *constructivista* y el *participativo*. El primero se deriva de las teorías psicológicas del aprendizaje como el enfoque *psicogenético Piagetiano*, la *teoría de la asimilación* y el *aprendizaje significativo* de Ausubel y la *Zona de Desarrollo próximo* de Vygotsky.

El *constructivismo* plantea que el aprendizaje depende de la persona y su deseo de aprender, se lleva a cabo sobre construcciones sociales ya elaboradas y el capacitador cumple la función de mediador en el proceso.

El *enfoque participativo* recupera el papel protagónico de las personas en los procesos de desarrollo y reivindica su participación como un derecho y no a las iniciativas autogestivas que con la población se van generando. Se apoya en herramientas que facilitan la reflexión de las personas adultas y destaca el papel del facilitador para escuchar con respeto y como apoyo en todo momento.

Quiero mencionar que en este año (2010) yo estaba iniciando el tercer año de la carrera de Pedagogía y algunos de estos conceptos me hacían sentido, por ello empezaba a convencerme de que el capacitador requiere ineludiblemente del dominio de los fundamentos metodológicos que rigen el aprendizaje en las personas adultas. Convertir los procesos de trabajo en procesos de aprendizaje es una condición para lograr los objetivos de aprendizaje propuestos, una persona al frente de estos grupos debe mostrar actitud (saber ser), conocimientos (saber) y habilidades (saber hacer) para propiciar procesos de desarrollo participativos.

Capítulo 1. Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural)

1.1. Antecedentes

Las Políticas Públicas en México para el desarrollo rural

En México poco a poco se desarrollan posturas sobre la necesidad de revalorar lo rural como una manera de ubicar los espacios rurales en formas de convivencia armónicas con el medio ambiente y donde existen valores humanos que la sociedad urbanizada ha venido abandonando debido a los grandes avances de la modernización y sus procesos seculares.

Este aspecto es el paradigma dominante en materia de las políticas públicas en nuestro país, que como veremos más adelante desde el sexenio de Ernesto Zedillo ha privilegiado la idea de modernizar el medio rural como estrategia de progreso en varios sentidos como es el productivo, el educativo y por supuesto el tecnológico.

Los Planes de Desarrollo son la evidencia manifiesta de querer reordenar el rumbo y establecer prioridades en las políticas públicas de los diferentes gobiernos, el primero de ellos que muestra una estructura y un sentido más formal respecto al desarrollo rural es el del sexenio de éste ex presidente.

El Plan Nacional de Desarrollo 1995 -2000

Este PND propuesto por el presidente Ernesto Zedillo, al igual que los anteriores, no presenta una metodología para su elaboración, solo relata de la problemática en la que estaba inmerso el país así como las acciones que se deberían tomar a través de seis estrategias todas orientadas de manera categórica hacia el establecimiento de la democracia. Solamente en el punto 5.7 se menciona sobre la necesidad del *uso eficiente de los recursos para el crecimiento* para lo cual se plantean dos retos, el segundo describe que es necesario llevar a cabo *“un esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral, tendiente a elevar progresivamente la productividad del factor trabajo”*.

En el numeral 5.7.1. Empleo y productividad, para el rubro de Capacitación, se menciona la importancia que esta actividad tiene para *“elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo constituye un objetivo de la mayor importancia para alcanzar el crecimiento sostenido de la producción, la productividad y los salarios. Con ese fin, resulta estratégico impulsar las oportunidades de formación técnica y capacitación de los trabajadores del país”*. Se abunda en este tema sobre la importancia de la capacitación ya que dice, a los alumnos se les prepara en especialidades académicas sin ninguna vinculación con el trabajo por lo que se decide establecer Normas de Competencia Laboral que estarán integradas en un Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL).

Hasta este punto no se habló en ningún momento sobre capacitación en el sector rural para el desarrollo de habilidades y destrezas en las actividades económicas que se desarrollan en este sector.

Del Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 (PND)

Ya en este documento se habla de planeación participativa para definir la planeación estratégica con una visión a 25 años, el seguimiento y control y el mejoramiento

organizacional a fin de apoyar la operación continua y eficaz de la administración pública federal.

En la visión del PND de ese sexenio, se establece que la sociedad estará integrada en su mayor parte por individuos con sólidas capacidades para construir su propio bienestar se forma a los individuos para la ciudadanía y se les capacita para la competitividad y exigencias del mundo del trabajo³. Para lo cual señala que la educación debe vincularse con la producción, proporcionando a los futuros trabajadores y profesionistas una cultura laboral básica que les permita ver el trabajo como un medio de realización humana, de convivencia solidaria y de servicio a la comunidad, a la vez que introducir visiones críticas, constructivas y responsables que transformen los empleos en oportunidades de crecimiento personal⁴. Baste señalar algunas de las estrategias que se enuncian en el objetivo 1:

Estrategia f]. Desarrollar una cultura que promueva el trabajo como medio para la plena realización de las personas y para elevar su nivel de vida y el de sus familias.

Para ello se profundizarán los programas de capacitación y desarrollo de asistencia técnica para trabajadores en activo y desempleados, y se establecerán mecanismos para que las condiciones de creación de empleo y autoempleo estén al alcance de todos los sectores de la población, incluyendo a los actualmente marginados del proceso. Se propiciará la transparencia en las relaciones entre obreros, patrones y gobierno, y se difundirán los valores de la nueva cultura laboral para crear un clima que favorezca la productividad y la competitividad.

Estrategia h]. Capacitar y organizar a la población rural para promover su integración al desarrollo productivo del país, y propiciar que sus derechos de propiedad de la tierra se traduzcan en un mejor nivel de vida. Impulsar programas integrales de capacitación y organización de los campesinos en todo el territorio nacional. Esto les permitirá conocer y beneficiarse de los derechos que la ley les concede respecto de la tenencia de la tierra, para desarrollar sus habilidades productivas, aprovechar los avances tecnológicos y usar racionalmente sus recursos, con el propósito de elevar su nivel de vida y con ello alcanzar su integración al desarrollo nacional.⁵

Como observamos este Plan de desarrollo ya contempla de manera más específica la educación o capacitación de las personas en el sector rural con el objetivo específico de hacer competitivas las actividades del campo para lograr la productividad y por ende el bienestar social.

Del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND)

En lo que concierne al PND promovido por Felipe Calderón, advertimos que éste a diferencia de sus antecesores, considera al Sector Agropecuario y Pesquero estratégico y prioritario para el desarrollo del país, por lo que en el numeral 2.7 del Eje 2, establece en los objetivos 7,

³ Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, pág. 96

⁴ Ibídem pág. 96

⁵ Ibídem pág. 110

8, 9, 10 y 11 las estrategias conducentes al desarrollo del sector rural y de manera específica, el objetivo siete propone elevar el nivel de desarrollo humano y patrimonial de los mexicanos que viven en las zonas rurales y costeras. En concordancia, la estrategia 7.1 en dicho plan indica que se deben hacer converger y optimizar los programas y recursos que incrementen las oportunidades de acceso a servicios en el medio rural y reduzcan la pobreza, actividad que se refleja en el Programa Especial Concurrente (PEC), con el propósito de incrementar la eficacia de los recursos destinados al desarrollo de la sociedad rural. Para ello, se deberán ordenar de manera más racional y eficiente los diferentes programas de las dependencias con incidencia en el campo.

Cabe señalar que entre los tres últimos planes de desarrollo nacional, el primero no menciona de manera categórica la necesidad de capacitación para el desarrollo de capacidades en el sector rural, y es el PND 2001-2006, donde se manifiesta claramente la necesidad de vincular la educación con la producción. En este sentido, se puede observar que una de las primeras metas de los poderes legislativo y ejecutivo de inicios del presente siglo fue la formulación de una política rural integral a través de un nuevo marco legal que fomentará una estrategia intersecretarial o transversal, esta se denominó como la Ley de Desarrollo Rural Sustentable (LDRS) y fue creada en año 2001. Mientras que el presente PND habla claramente de elevar el nivel de vida de las personas del sector rural a través de la capacitación.

Una vez descritos de manera breve los cambios sustanciales que ha tenido las políticas para el desarrollo rural en nuestro país, describo el marco jurídico de éstas.

- **La Ley de Desarrollo Rural Sustentable (LDRS)**

El siete de diciembre del año 2001, fue emitida la Ley de Desarrollo Rural Sustentable, misma que es reglamentaria de la Fracción XX del Artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y es de observancia general en toda la República. Sus disposiciones son de orden público y están dirigidas a: promover el desarrollo rural sustentable del país, propiciar un medio ambiente adecuado, en los términos del párrafo 4o. del artículo 4o.; y garantizar la rectoría del Estado y su papel en la promoción de la equidad, en los términos del artículo 25 de la Constitución.

La LDRS en su Art. 4° establece que para lograr el desarrollo rural sustentable, el Estado, con el concurso de los diversos agentes organizados, impulsará un proceso de transformación social y económica que reconozca la vulnerabilidad del sector y conduzca al mejoramiento sostenido y sustentable de la condiciones de vida de la población rural, a través del fomento de las actividades productivas y de desarrollo social que se realicen en el ámbito de las diversas regiones del medio rural, procurando el uso óptimo, la conservación y el mejoramiento de los recursos naturales y orientándose a la diversificación de la actividad productiva en el campo, incluida la no agrícola, a elevar la productividad, la rentabilidad, la competitividad, el ingreso y el empleo de la población rural.

De la LDRS se desprenden el Programa Especial Concurrente (PEC), el Programa Sectorial de Desarrollo Agropecuario y Pesquero (PSDAYP) y los Programas de Apoyo al Sector Rural, que son revisados y actualizados cada año.

Programa Especial Concurrente (PEC)

Los Programas Especiales Concurrentes Estatales (PEC) se establecen como uno de los ejes fundamentales para el desarrollo rural, cuyo objetivo es incrementar la articulación de los

programas federales y estatales que se ejecutan con la participación de organismos públicos, sociales y privados en los ámbitos federal, estatal y municipal, e incorpora políticas, estrategias, instrumentos y acciones a cargo de las dependencias que participan en la Comisión Intersecretarial para el Desarrollo Rural Sustentable. En el Art. 15 se definen las acciones que el PEC fomentará, entre las que se encuentran: educación para el desarrollo rural sustentable; impulso a la cultura y al desarrollo de las formas específicas de organización social y capacidad productiva de los pueblos indígenas, particularmente para su integración al desarrollo rural sustentable de la Nación; promoción del empleo productivo, incluyendo el impulso a la seguridad social y a la capacitación para el trabajo en las áreas agropecuaria, comercial, industrial y de servicios.

Programa Sectorial de Desarrollo Agropecuario y Pesquero 2007-2012 (PSDAYP)

Con objeto de contribuir al logro de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, la SAGARPA, entre otras acciones, estableció este Programa Sectorial, como el instrumento rector de las políticas, objetivos, estrategias, programas, proyectos y acciones que se ejecuten para detonar el desarrollo económico y social que permita a la sociedad rural elevar su ingreso y la calidad de vida, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres; y para fortalecer la eficacia en el ejercicio de los recursos gubernamentales destinados a promover el desarrollo de la sociedad rural; de igual manera procedió a redefinir y simplificar los programas que se venían manejando hasta 2007, reestructurándolos en ocho que deben ser más específicos, los cuales se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 31 de diciembre de 2007 (Reglas de Operación, 2008).

Podemos señalar que éste programa se crea con la finalidad de potenciar el desarrollo competitivo de mujeres y hombres en el medio rural, a través de la capacitación para el desarrollo de habilidades, la asistencia técnica para el uso óptimo, la conservación y el mejoramiento de los recursos naturales, orientándose a la diversificación de la actividad productiva en el campo, incluida la no agrícola y para elevar la productividad, la rentabilidad, la competitividad, el ingreso y el empleo de la población rural; otorga apoyos para garantizar las sanidades y la inocuidad agroalimentaria; para desarrollar un sistema nacional de información que apoye y facilite el desarrollo rural sustentable; y para promover la innovación y transferencia de tecnología, que permitan el acceso a los mercados.

Para dar cumplimiento a las tareas de capacitación, asesoría, consultoría, facilitar procesos, elaborar proyectos y ponerlos en marcha, es decir para llevar a cabo todas las actividades que se han enmarcado tanto en los planes de desarrollo rural como en la Ley de desarrollo rural sustentable y los Programa de atención al ámbito rural, la SAGARPA se apoya en el INCA Rural para el desarrollo y sistematización de estas actividades, tarea que deberá cumplir además con elementos que permitan evaluar la calidad de sus servicios. Por esta razón es el INCA Rural la institución responsable de establecer los lineamientos de operación del Programa Soporte.

1.2. INCA Rural

El Inca Rural fue constituido en noviembre de 1973, con carácter de empresa de participación estatal mayoritaria, sectorizada a la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA)⁶.

⁶ Portal de INCA Rural: www.inca.gob.mx

La atención del Instituto se orienta al diseño, ejecución y evaluación de programas de formación intensiva de cobertura nacional, con prioridad en municipios y regiones de alta marginalidad, para desarrollar capacidades en los prestadores de servicios profesionales, en los coordinadores de desarrollo rural, en grupos prioritarios, organizaciones sociales, empresas, servidores públicos federales, estatales y municipales; que les permitan identificar áreas de oportunidad y realizar proyectos de desarrollo, que mejoren sus procesos productivos, comerciales, organizativos y empresariales para una mejor inserción en las cadenas productivas, agregación y retención de valor, así como acceder a mejores condiciones de ingreso y vida.

La Misión del INCA es “Desarrollar capacidades de la población rural, de profesionales e instituciones públicas, sociales y privadas, mediante el diseño, impulso y coordinación de programas y procesos de participación, educación no formal, formación, capacitación, evaluación, acreditación y certificación, que contribuyan a elevar el nivel de desarrollo humano y el empleo, mejorar los ingresos, abastecer el mercado interno, y revertir el deterioro de los ecosistemas en las zonas rurales y costeras.”⁷

Este Instituto tiene como Visión ser líder en el desarrollo de capacidades de los actores sociales, económicos y del sector público que participan en las zonas rurales y costeras. Es reconocido a nivel nacional e internacional por estar a la vanguardia en métodos de formación de adultos para el sector rural, así como por la calidad académica de sus programas de formación presencial y a distancia, materiales educativos y por sus procesos de investigación y evaluación que le aseguran el mejoramiento continuo.”

El INCA Rural se ha fijado para su operación y funcionamiento los siguientes objetivos estratégicos:

Objetivo 1: Fortalecer las capacidades para el desarrollo humano sustentable en el sector rural, mediante la articulación de los esfuerzos y recursos interinstitucionales en los ámbitos federal, estatal y municipal, mediante el fomento de una amplia participación de la sociedad rural, (SINACATRI).

Objetivos 2: Coordinar y operar acciones para el desarrollo de capacidades que mejoren la competitividad en el sector rural y el cuidado ambiental, incrementando los niveles de productividad laboral, ingreso familiar y articulación con los mercados, mediante la instrumentación de estrategias sectoriales de organización, capacitación y asistencia técnica, (SAGARPA).

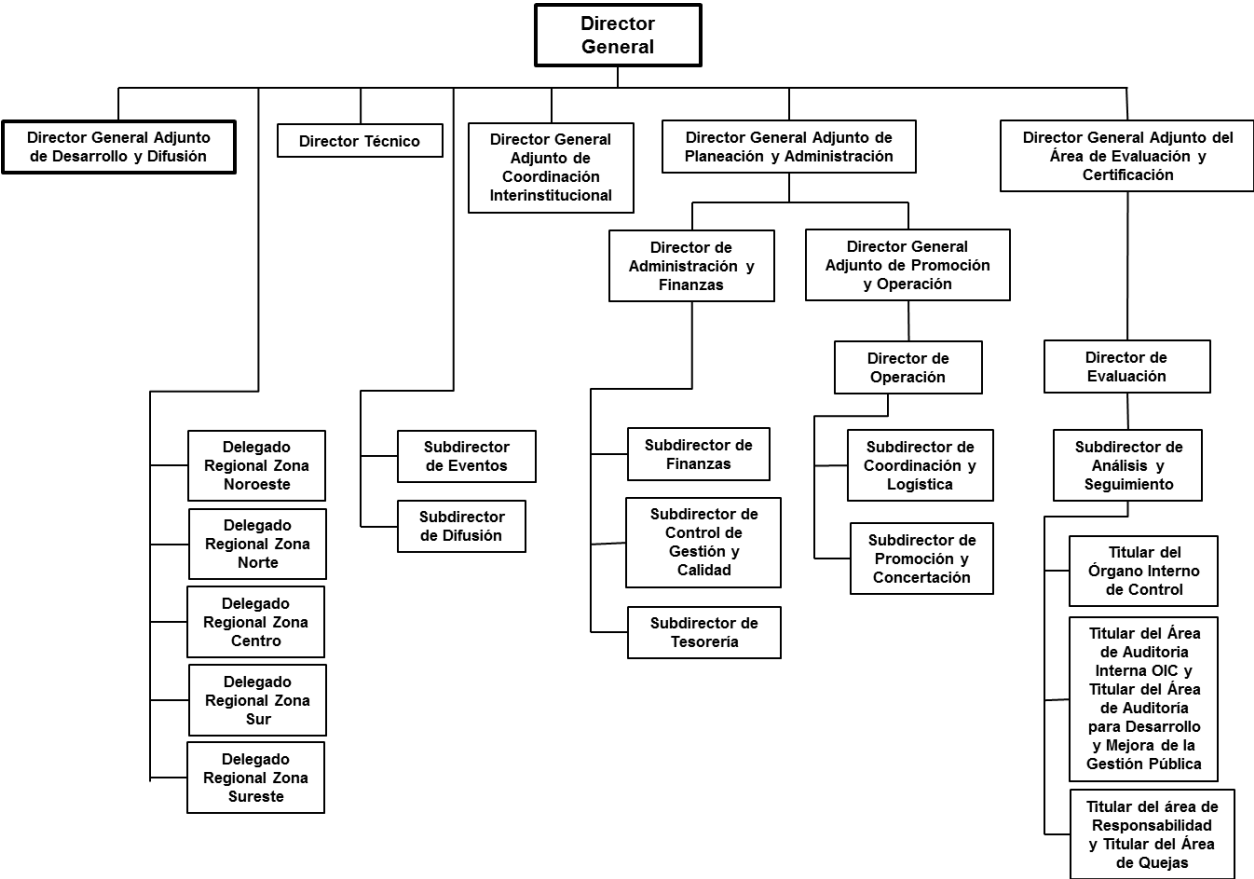
1.3. Descripción del Instituto

Para llevar a cabo sus objetivos, el INCA Rural ha firmado convenios de colaboración con entidades como: Financiera Rural (UFDEF) 2010; Organízate 2010; CONAPESCA 2010; SAGARPA Desarrollo Rural 2010; Fundación PRODUCE San Luís Potosí 2010; STPS 2010; FIRCO Trópico Húmedo Miel 2010; FIRCO Trópico Húmedo Asesoría Técnica y Capacitación a Cultivos perennes mediante Asociaciones de Gestión de Investigación (AGI's), principalmente.

La estructura organizacional para cumplir con los objetivos establecidos es la siguiente: hay una Asamblea de Asociados, éstos establecen una Junta directiva y se nombra a un Director General, como máxima figura administradora, la estructura orgánica operativa aparece en

⁷ INCA Rural Anuario 2001-2006. Experiencia del. Desarrollo de Capacidades en Territorios Rurales. Folleto elaborado por el INCA Rural. 2006.

línea en la página del Inca Rural, a continuación se coloca una interpretación de dicha estructura utilizando un Organigrama funcional:



Fuente: Portal de Obligaciones de transparencia. INCA Rural, A.C.

Servicios que ofrece

El INCA Rural impulsa el fortalecimiento de capacidades humanas en la sociedad rural, considerando de manera particular la perspectiva territorial del desarrollo, por lo que la incorporación de los actores públicos, sociales y privados de los territorios rurales en la definición, operación y evaluación de las acciones emprendidas ha sido la condición imperante en estos procesos.

La propuesta metodológica en los servicios que ofrece el INCA Rural retoma las características y circunstancias en que la población ha llevado a cabo sus procesos de vida y trabajo, así como la experiencia y aprendizajes adquiridos de manera informal con la finalidad de definir un conjunto de principios metodológicos para el diseño e instrumentación de sus acciones formativas.

Estos principios metodológicos son:

- Desarrollar un método de formación participativo que considere la condición de adultos de los productores y pobladores rurales, así como sus circunstancias de vida y características culturales.

- Impulsar estrategias educativas basadas en su articulación con los procesos de vida y trabajo de la población rural.
- Generar aprendizajes útiles con valor de uso, en el que las capacidades desarrolladas tengan una aplicación inmediata.
- Facilitar la instrumentación de acciones de formación, basada en la detección de necesidades con la participación de los pobladores rurales.
- Establecer esquemas de evaluación que aseguren la calidad en los procesos de formación, así como el reconocimiento de las capacidades desarrolladas por los participantes.
- Ampliar el aprovechamiento de la tecnología de comunicación con fines formativos, como es la formación en línea y la televisión educativa, propiciando una mayor integración de la sociedad rural al resto de la sociedad.
- Formar redes de profesionales que otorguen servicios de capacitación, formación, asistencia técnica y consultoría en beneficio de la sociedad rural.

El Instituto articuló sus estrategias de formación en el sector rural basado en tres esquemas diferenciados: Formación de redes nacionales de formadores, Formación de redes nacionales de prestadores de servicios profesionales (PSP) o coordinadores de desarrollo rural (CDR) y Desarrollo de capacidades para distintos grupos, asociaciones o instancias de la población rural.

1.4. Estrategias de desarrollo en el INCA Rural

Los principios metodológicos mencionados en el punto anterior tienen su fundamento desde la concepción del desarrollo del capital humano* que incide y se integra a su vez en el desarrollo económico, desarrollo del capital físico y desarrollo del capital social en el ámbito rural. En este marco se ha orientado la construcción de los principales proyectos de operación del INCA Rural, como son: Sistema Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica Rural Integral; Programa de Formación para el Desarrollo de empresas rurales; Programa de Educación a Distancia; Evaluación de Calidad; Integración en Redes; Elaboración de materiales de difusión. Estos recursos se describen a continuación.

Cada uno de estos proyectos operados por el INCA tiene un eje conductor que es el desarrollo rural, la importancia del SINACATRI radica en que con este sistema se garantiza la calidad de los servicios de todos los proyectos, pues su actuación se identifica como el de ser responsable de asegurar la calidad en todos los procesos.

Sistema y Servicio Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica Rural Integral (SINACATRI)

En apego a la Ley, la Comisión Intersecretarial para el Desarrollo Rural Sustentable el 26 de noviembre de 2002, aprobó los Lineamientos Generales del Sistema Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica Rural Integral estableciendo en su artículo 5° que la coordinación del mismo queda bajo la responsabilidad de la SAGARPA y procedió a la instalación del SINACATRI el 17 de junio de 2003.

* En una sociedad sujeta a crecientes procesos de globalización, donde el conocimiento representa el activo más valioso de cualquier organización, las personas deberían convertirse en el capital de más importancia, el cual no se mide en términos cuantitativos monetarios, como sucede con otros flujos materiales, sino con indicadores cualitativos sociales, toda vez que su valor está dado por los conocimientos que poseen y la capacidad de que disponen para desempeñarse con productividad; esto es lo que la teoría económica ha denominado como Capital Humano (Theodore Schultz 1959).

En los lineamientos se determinó que el SINACATRI se integre por siete secretarías de estado, la representación de los gobiernos estatales, a través de la Asociación Mexicana de Secretarios de Desarrollo Agropecuario (AMSDA) y la representación de las organizaciones de productores y la sociedad civil, con la participación del propio Consejo Mexicano para el Desarrollo Rural, el Congreso Agrario Permanente, la Asociación Nacional de Exalumnos de la Universidad Autónoma Agrícola Antonio Narro y la Red Nacional de Formadores. El 20 de agosto de 2005, el INCA Rural asume la función de Secretaría Técnica del SINACATRI y el carácter de Servicio Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica Rural Integral (SENACATRI).

El propósito del SENACATRI es coordinar acciones de las instituciones públicas y privadas relacionadas con la capacitación rural; potenciar con la suma de recursos la capacidad nacional para el logro de los propósitos de la política de capacitación; homologar y validar las acciones de los diferentes agentes que realizan actividades de capacitación para el desarrollo rural integral; promover esquemas de certificación de competencia laboral y contribuir con la gestión de recursos financieros para la capacitación.

Con base en este propósito, las acciones de coordinación del SENACATRI se concentran en elaborar y ejecutar el Programa Nacional de Capacitación Rural Integral; articular los esfuerzos de capacitación de las diversas instancias del gobierno federal con las diversas entidades federativas, los municipios y organizaciones de productores de los sectores social y privado; mejorar la calidad y cobertura de los servicios de capacitación; validar los programas de capacitación; realizar el seguimiento y evaluar los programas de capacitación que realicen las instituciones públicas y privadas; apoyar el mejor aprovechamiento de las capacidades y recursos que en esta materia poseen las entidades públicas, privadas y sociales, orientando su ejercicio en correspondencia con el programa nacional de capacitación rural integral; integrar el fondo nacional de recursos para la capacitación rural; y apoyar con recursos para la capacitación a la población rural.

Todo ello encaminado a determinar los elementos, principios, estrategias y líneas temáticas que deberán contemplarse para la instrumentación de la política de capacitación rural en nuestro país.

Programa de Formación para el Desarrollo de empresas rurales.

Este programa fue organizado a partir del año 2003 en colaboración con la Subsecretaría de Desarrollo Rural de la SAGARPA y el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE), con él se buscó fortalecer las actividades orientadas al fomento del desarrollo empresarial en el campo, considerando que una acción efectiva contra la pobreza constituye la creación y consolidación de empresas rurales, como principales fuentes generadoras de riqueza y bienestar para la población rural.

El programa se planteó como propósitos para la capacitación rural, el desarrollar el pensamiento estratégico y fortalecer la visión de negocios; ofrecer una oportunidad de reflexión en equipo sobre los principales retos que tienen que afrontar las empresas, a la luz de las tendencias mundiales de globalización, productividad y responsabilidad social; fomentar la visión estratégica del servicio centrado en el cliente y una cultura empresarial humanista que propicie el trabajo en equipo y la capacidad de toma de decisiones y negociación.

La estrategia formativa que plantea el programa es mediante el uso de estrategias de aprendizaje vivenciales y la aplicación del método de caso, que requiere de estudio individual

y la reflexión en equipo sobre hechos, problemas y posibles soluciones que enfrentan las empresas en sus diferentes áreas funcionales.

Los temas que se analizan en las estrategias del programa giran en torno a la política de empresa, factor humano que incluye principalmente dirección de operaciones, entorno económico, dirección financiera, dirección de personal, comercialización, control e información directiva y análisis de decisiones. Además hay cursos adicionales que cubren un programa especial de alta dirección para empresas de cadenas agroalimentarias cuyos temas principales comprenden: sector primario, transformación, canales de distribución, comercialización, operaciones, finanzas, control y política de la empresa.

Es importante hacer notar que en este proyecto se hace énfasis en la capacitación de conceptos netamente empresariales, dejando de lado el factor humano: quién asistirá a este tipo de talleres y que justamente, se le estará transmitiendo la importancia de producir más y mejor para colocar su producto en el mercado, dejando un poco de lado los enfoques que el Instituto ha mencionado como su guía principal: *el desarrollo de capacidades que privilegie el desarrollo de la comunidad, esta parte se deja al criterio y la capacidad del profesional a cargo de la actividad* y a la evaluación del SINACATRI.

El siguiente proyecto, que es la educación a distancia, pretenderá complementar la visión empresarial orientando a una mejor producción y a conceptos que favorezcan la integración de red de trabajo, promoviendo con ello una forma de desarrollo económico que muy probablemente solo favorecerá a unos cuantos.

Programa de Educación a Distancia

Para llevar a cabo las acciones en materia de capacitación, el INCA Rural incluyó un programa de educación en línea y otro a distancia; en este último definió dos vertientes principales para su atención, la primera fue la televisión educativa que inicia a principios del año 2000, a través de la serie de telesecciones “Educación, Capacitación y Desarrollo Rural”, en la que se diseñan, producen y transmiten programas de televisión destinada a difundir diversos temas, enfoques y experiencias relacionados con el desarrollo rural, mediante el aprovechamiento de la Red Edusat. Esta red representa para los territorios rurales cerca de 18 mil puntos de recepción, entre telesecundarias y Plazas Comunitarias principalmente, situación que es aprovechada para lograr llegar a amplios segmentos de la población rural. La segunda vertiente, la cual surgió en el año 2003, se refiere a la formación en línea de prestadores de servicio profesionales, facilitando y flexibilizando con este último, el acceso a los procesos de capacitación y acreditación de capacidades de los Prestadores de Servicios Profesionales (PSP).

Por la Red Edusat se transmiten las telesecciones “Educación, Capacitación y Desarrollo Rural” que produce el INCA Rural, con esta serie el Instituto afirma contribuir al cumplimiento de la misión institucional que busca “impulsar y coordinar los procesos de participación, educación no formal, capacitación, actualización, evaluación, acreditación y certificación, que aseguren la calidad educativa y al mismo tiempo contribuyan a lograr el desarrollo rural sustentable”⁸,

El modelo de las series que se transmiten por televisión educativa consta de cuatro módulos, cada uno de ellos contiene una cápsula introductoria al tema y un panel de intervenciones con una mesa de expertos y la posibilidad de comunicarse vía telefónica para hacer preguntas a

⁸ INCA Rural Anuario 2001-2006. Experiencia del Desarrollo de Capacidades en Territorios Rurales. Folleto elaborado por el INCA Rural. 2006, pág. 69.

los panelistas en tiempo real. El número de módulos se establecen con base en la dinámica y objetivos que se persigan con la transmisión, pudiendo ser de tres o hasta seis módulos.

Los temas tratados se pueden ubicar en once ejes principales que son: Apoyos a la producción; Desarrollo Rural; Desarrollo de Capacidades; Desarrollo Municipal; Comercialización y Explotación; Desarrollo Empresarial; Organización; Desarrollo Sustentable; Atención a grupos prioritarios; Financiamiento, y Sanidad e Inocuidad.

Respecto a la Formación en Línea, el objetivo que se planteó es lograr la formación y certificación de prestadores de servicio en cuatro especialidades: diseño de proyectos de empresas rurales; puesta en marcha de proyectos; asesoría técnica y consultoría especializada y capacitación a empresas rurales.

Cabe señalar, que con esta vertiente se multiplicó la posibilidad de contar con una mayor cantidad de especialistas que puedan cubrir a un mayor número de empresas rurales, como dato adicional con esta vertiente para el 2006 se había logrado acreditar a 5, 500 técnicos en todo el país.

Los segmentos que la formación en línea atiende son tres:

Tutores. Son formadores especializados en realizar acciones de tutoría en línea, en apoyo a la formación de profesionales rurales bajo los principios metodológicos adoptados por el INCA Rural.

Prestadores de Servicios Profesionales. Profesionales dedicados al otorgamiento de servicios a la población rural, relativos al diseño de proyectos de empresas, puesta en marcha de proyectos, asesoría técnica y consultoría profesional y capacitación a empresas rurales.

Coordinadores Municipales de Desarrollo Rural (SINACATRI). Profesionales dedicados al diseño e instrumentación de programas municipales de capacitación rural integral, en el marco del Sistema Nacional de capacitación Rural Integral.

El modelo que el INCA aplica para la formación en línea, responde al siguiente procedimiento:

- Considerar el perfil general de los participantes: escolaridad, experiencias de trabajo, desempeño en otros procesos formativos y experiencia en el uso de medios telemáticos;
- Formular el propósito general del proceso de formación a distancia, los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación correspondientes con base a las competencias a desarrollar o fortalecer;
- Definir la estructura temática del proceso de formación en línea, conforme a la lógica del proceso de trabajo y su correspondencia con los resultados de aprendizaje ya establecidos, definiendo jerárquicamente módulos, unidades de aprendizaje y actividades;
- Diseñar actividades (dentro/fuera de la plataforma virtual) asociadas a los criterios de evaluación planeados, que faciliten la obtención de productos concretos como parte de las evidencias para evaluar el aprendizaje;
- Generar materiales de apoyo al estudio independiente y la realización de las actividades diseñadas, que promuevan el aprendizaje significativo y su aplicación inmediata al trabajo;
- Colocar en plataforma virtual el diseño instruccional, realizando las pruebas de funcionalidad;

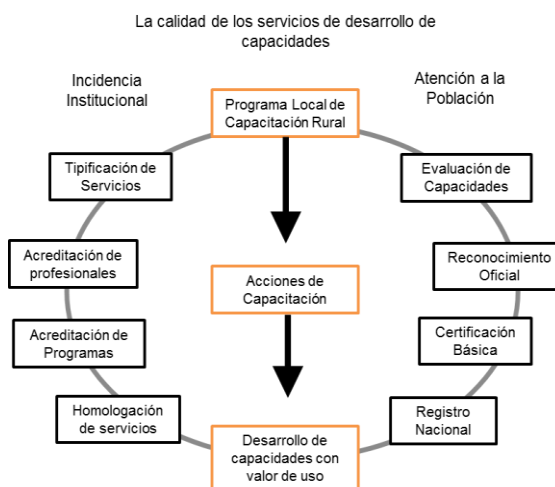
- Establecer el perfil de los tutores que participarán en el proceso de formación en línea, asegurando sus capacidades de facilitadores del aprendizaje en línea y el dominio de los contenidos y procesos vinculados;
- Determinar los tiempos necesarios para el desarrollo del proceso de formación en línea, de acuerdo a los alcances establecidos en la realización de las actividades planeadas y las circunstancias del proceso de trabajo de los participantes;
- Conformar los grupos de participantes, procediendo a la asignación de tutores y calendarios de trabajo;
- Administrar el control y seguimiento en el desarrollo de los grupos, asegurando el adecuado desempeño del tutor en línea asignado; y
- Emitir las constancias de acreditación, conforme a los resultados obtenidos por el proceso de evaluación de los participantes.

Los proyectos revisados se orientan principalmente a la formación de los profesionales para insertarse en las diferentes opciones de servicio a la comunidad rural. Sin embargo, el proyecto para la evaluación de la calidad es el que definirá finalmente la acreditación o no de estos profesionales, entre otras importantes actividades que enseguida describo.

Evaluación de Calidad

Es evidente que ante la gran cantidad de actividades que moviliza esta forma de trabajo del INCA, se hace necesario implementar un trabajo en paralelo que asegure que lo que se dice que se está haciendo se demuestre, se avale, se certifique y se evalúe. A esta actividad, que realiza principalmente el SINACATRI es a la que vamos a conocer como Evaluación de la calidad.

La calidad de los servicios de desarrollo de capacidades se evalúa a través del cumplimiento de un proceso que se vincula a dos ejes: la incidencia institucional y la atención a la población.



El proceso inicia con la definición de un programa local de capacitación rural, donde se definen las acciones de capacitación y se lleva a cabo el desarrollo de capacidades con valor de uso. A lo largo del proceso la incidencia institucional se manifiesta a través de: la

tipificación de los servicios, la acreditación de profesionales, la acreditación de programas y la homologación de servicios.

La tipificación de servicios se refiere principalmente a que sólo la Institución define qué servicios se otorgan y en qué consiste cada uno de ellos, en pocas palabras, que cuando se hable por ejemplo de asesoría, a todos les quede claro en qué consiste, cuáles son los lineamientos, sus límites y cuáles deben ser los resultados.

La acreditación de resultados se refiere a que cada uno de los profesionales que está dado de alta en el padrón de profesionales del SINACATRI para ofrecer sus servicios, es porque ha sido evaluado y certificado para ello.

La acreditación de programas se refiere a que sólo se pagaran servicios que el mismo Instituto promueva como válido o necesario para una determinada comunidad, región o grupo de productores, es decir, no se proporcionan servicios que no hayan sido previamente evaluados por el INCA Rural.

La homologación de servicios establece los criterios bajo los cuales se deben trabajar determinadas actividades para ofrecer los servicios requeridos.

Finalmente, la atención a la población se realiza a través de: evaluación de capacidades, reconocimiento oficial, certificación básica y el registro nacional.

Asimismo, se asegura la calidad de las acciones formativas, mediante la estrategia integral de evaluación de conocimientos, desempeño, productos y satisfacción del cliente. Desde este enfoque, los procesos de evaluación, además de apoyar el desarrollo de capacidades y la acreditación de profesionales rurales, se orientan a valorar el desempeño de las estrategias de formación presencial, a través de la acreditación de las capacidades desarrolladas por los participantes; evaluación de la satisfacción de los usuarios de los servicios; evaluación de los productos generados por los procesos de formación; y acreditación de programas de formación presencial.

Esto no implica sin embargo, que los programas de trabajo a desarrollar con las diferentes comunidades sigan un procedimiento o esquema específico, en campo cada PSP debe enfrentar la actividad como mejor lo considere y la evaluación del resultado final de aprendizaje es subjetiva.

Formación presencial

Para llevar a cabo la formación presencial, el INCA Rural se apoya en redes de profesionales al servicio del conocimiento en el medio rural. A través de estas redes, el Instituto ha potenciado su acción en materia de capacitación pues esto le permite realizar programas de formación presencial con cobertura nacional y manteniendo el enfoque de participación, la inclusión y la equidad, con perspectiva territorial del desarrollo rural.

Son básicamente dos sistemas de redes a las que se refiere el INCA Rural y en las que se apoya para lograr la implementación de sus procesos para la formación rural, la red de infraestructura y la red de profesionales rurales.

La red de infraestructura se refiere a los espacios públicos disponibles tales como las Plazas Comunitarias del INEA, las telesecundarias de la SEP, los centros comunitarios de aprendizaje del INDESOL, entre otros. Mientras que la red de profesionales se refiere básicamente a la red de formadores, la red de los prestadores de servicios profesionales, la red de evaluadores, la red de supervisores y la propia población rural. Además han quedado tipificados ocho diferentes servicios que ofrecen estos profesionales certificados:

capacitación, formación, asistencia técnica, consultoría, evaluación, acreditación, certificación y promoción.

Sujetos de atención del INCA Rural

El INCA Rural *“tiene como marco de actuación fundamental el desarrollo de capacidades en la población rural, de jóvenes y adultos, de hombres y mujeres, así como de profesionales y servidores públicos relacionados con las políticas y programas de apoyo al desarrollo del campo. Lo anterior lo lleva a cabo generando una propuesta pedagógica acorde a las características y circunstancias en la población rural se desenvuelve”*⁹

El modelo de Desarrollo Rural Integral propuesto por esta institución se sustenta en cuatro ejes para el desarrollo del espacio rural: Desarrollo económico, desarrollo del capital físico, desarrollo del capital social y desarrollo del capital humano. El modelo define como una precondition para su implantación, la federalización de los instrumentos de política en materia de desarrollo rural, que de manera particular se ha traducido en un esquema de coordinación vertical entre la Federación y los gobiernos locales, teniendo como expresión más acabada la estrategia de municipalización sustentada en los lineamientos de la Ley de Desarrollo Rural Sustentable (LDRS). Dentro de estos lineamientos, se considera de modo especial el papel que se le brinda a los municipios en la materia, así como la creación de distintas instancias de planeación con participación ciudadana, como son los consejos estatales, distritales y municipales de desarrollo rural y los comités sistema-producto.

De acuerdo entonces con estas consideraciones sobre el modelo de desarrollo rural integral, los instrumentos de política se orientan así hacia dos grandes vertientes: 1. Fortalecimiento institucional en el ámbito local y 2. Fortalecimiento de la organización económica y empresarialidad rural.

El fortalecimiento institucional en el ámbito local considera fundamentales los siguientes temas para lograr el resultado esperado: Planeación del Desarrollo Regional Rural; Fortalecimiento de los Sistema Producto¹⁰, Estrategia de Municipalización del Programa de Desarrollo Rural; Encuentros y Seminarios sobre Desarrollo Rural y Gestión Territorial; Talleres de Usuarios de los Servicios para el Desarrollo de Capacidades; Maestría Tecnológica para la Gestión del Desarrollo de Territorios Rurales; y Diagnóstico y Planeación para el Manejo de Recursos Naturales.

El Fortalecimiento de la Organización Económica y Empresarialidad Rural, abarca los temas siguientes: Diseño de Empresas Rurales; Puesta en Marcha de Proyectos; Asesoría Técnica y Consultoría Profesional; Capacitación para el Desarrollo Empresarial; Formación para el Desarrollo de Empresas Rurales; Interlocución con Organizaciones Económicas; Encuentros, Seminarios y Diplomados para el Fortalecimiento de las Organizaciones Económicas; y Fortalecimiento de Cajas Solidarias.

⁹ *Íbid.* Pág. 12

¹⁰ Los Sistemas Producto se integran con cada uno de los representantes de la red de valor de una especie en particular. Se pretende que los sistemas producto integren a los productores, proveedores, transformadores y comercializadores en un Comité profesional que tenga la posibilidad y la capacidad de discutir la forma en que llevarán a la especie que representan al nivel del desarrollo sustentable.

Población a la que se dirige la capacitación

La población objetivo y beneficiaria son las personas que habitan en el sector rural, sin embargo, los programas de capacitación están dirigidos para preparar a profesionales de diferentes ámbitos, preferentemente, aunque no exclusivamente, con carrera profesional concluida, para participar en diplomados presenciales o a distancia para que, una vez aprobado el diplomado y pasen al proceso de certificación, puedan quedar inscritos en el padrón de profesionales disponibles para ser contratados por la entidad, grupo de productores, organizaciones económicas o consejos de desarrollo rural que requieran de sus servicios como capacitador, facilitador, asesor/consultor o desarrollador de proyectos productivos.

Los productos que deben generar los profesionales como resultado de la etapa de formación son: proyectos de empresas rurales; programas de puesta en marcha de empresas rurales; planes de mejora para organizaciones y empresas rurales; planes de desarrollo rural municipal; programas locales de capacitación rural; planes rectores de sistemas producto; y estrategias y planes de formación.

Ahora bien, para la implementación de formación, en este caso presencial, se consideró un amplio universo de sujetos de atención que va a considerar el conjunto de actores públicos, sociales y privados relacionados con el desarrollo rural sustentable y los describo a continuación:

- Población rural. Todos los hombres y mujeres, jóvenes, adultos y personas de la tercera edad, indígenas y mestizos de las localidades y municipios rurales.
- Organizaciones Económicas y Empresas Rurales. Grupos o asociaciones de pobladores rurales, dedicados a la producción, transformación o servicios, en el marco de la economía de los territorios rurales.
- Formadores. Profesionales especializados en la planeación, facilitación, acompañamiento y evaluación de acciones de desarrollo de capacidades en apoyo a la formación de profesionales y pobladores del sector rural.
- Prestadores de Servicios Profesionales. Profesionales dedicados al otorgamiento de servicios a la población rural, relativos al diseño de proyectos de empresas, puesta en marcha de proyectos, asesoría técnica y consultoría profesional y capacitación a empresas rurales.
- Coordinadores Municipales de Desarrollo Rural (SINACATRI). Profesionales dedicados al diseño e instrumentación de programas municipales de capacitación rural integral, en el marco del Sistema Nacional de capacitación Rural Integral.
- Evaluadores. Profesionales especializados en la aplicación de procesos de evaluación y acreditación de prestadores de servicios profesionales para el sector rural.
- Facilitadores. Profesionales especializados en la construcción y gestión participativa de planes rectores para el fortalecimiento de los sistemas producto del sector rural u otras acciones de planeación grupal.
- Servidores Públicos. Personal de las dependencias públicas, en cualquier orden de gobierno, vinculado al diseño e instrumentación de políticas públicas destinadas al desarrollo rural.

Sobre la elaboración de Materiales de difusión

El INCA Rural elabora folletos de difusión de sus actividades para informar a la población rural. De manera específica, para las actividades de formación el INCA elabora el material de difusión a través de EDUSAT. El material que se utiliza en los diferentes servicios que ofrecen los profesionales es responsabilidad de cada uno de ellos, sin embargo, el Instituto pone a su disposición presentaciones y textos en formatos Word, Power Point, Excel y Adobe para su propio apoyo y utilización, de esta manera se asegura además que los temas a tratar mantengan la línea que sugiere el Instituto.

El INCA Rural ha impulsado el concepto de desarrollo de capacidades para el sector rural trascendiendo hacia la vinculación de las acciones de participación, educación no formal, capacitación, formación, actualización, evaluación y certificación con los procesos de desarrollo en los territorios rurales.

De igual forma el instituto logró la formación e integración de redes de profesionales en los servicios del conocimiento para el sector rural, conformando un capital humano, que por sí mismo, fortalece el desarrollo de capacidades de los territorios rurales, además de facilitar la implementación de acciones y programas de formación para el sector.

Hasta aquí hemos visto cual ha sido la política pública que derivó en la aparición del INCA Rural y cómo es que éste Instituto ha sistematizado su actuación para lograr la formación de personas con diferentes características y de ésta manera proporcionar capacitación a las personas que viven y trabajan en el sector rural

En el siguiente capítulo hago una revisión del concepto de capacitación, en relación con la pedagogía y cómo es que este concepto llega al sector rural para profesionalizar a los productores y convertirlos en empresarios rurales. Cómo es que se promueve este proceso.

Capítulo 2. La Capacitación en el INCA

Como hemos revisado hasta este momento, el INCA ha desarrollado todo un sistema de gestión para lograr la articulación de formación de profesionales, certificarlos, integrarlos a una red Nacional, homologar los conceptos de los servicios que otorga con el fin de adjudicar el mismo servicio, con la misma calidad en cualquier punto del país, de igual manera proporcionar servicios específicos con personal especializado en el tema para lograr el resultado esperado.

Los resultados que presenta el mismo Instituto demuestran que con esta forma de operar han logrado resultados importantes y que después de varios años de iniciado este proceso, finalmente se ha logrado llegar a su punto más importante como ente responsable del desarrollo de capacidades y habilidades en el sector rural.

2.1. Aproximación al término de Educación No Formal

En las sociedades antiguas no existía ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo, ya que el conocimiento se transmitía de manera directa. Los más experimentados enseñaban todo lo necesario para desempeñar un oficio a quienes, a través de un tiempo de aprendizaje, podían hacerse responsables del trabajo. Baste señalar que en el contexto de la organización social, económica y religiosa de los aztecas encontramos que existían instituciones dedicadas a la educación como lo eran el Tepochcalli y el Calmecac, comúnmente conocidos como centros de entrenamiento de los jóvenes de la ciudad en las artes militares, la religión y la disciplina, y que también desempeñaron el papel de adiestrar a los jóvenes en el trabajo. Para entender un poco el concepto rural, es necesario entender la idiosincrasia de este sector, el cual durante años estuvo conectado a creencias, mitos y culto a sus dioses: en épocas prehispánicas, el culto a los dioses iba ligado al trabajo, un trabajo en el que se instruía al ser humano, con discursos elaborados, desde su nacimiento y hasta en que su cadáver era despedido de los suyos en los ritos mortuorios pues para los mexicas, el alma del niño y el cuerpo del difunto estaban capacitados para escuchar y atender lo que se les decía en aquellas piezas de oratoria. Para las personas que habitaban las tierras antes de la llegada de los españoles, el trabajo era algo propio de su naturaleza que además se prolongaba en el más allá, el trabajo era entonces un mandato divino que realizaban de buen talante. Además, su educación contemplaba la rigidez de la herencia paterna en el desempeño de sus profesiones, por lo que parte de la educación era precisamente la transmisión de los oficios; esto formaba parte de su educación no formal, pero debían cumplir con la educación formal de manera estricta desde pequeños¹¹.

El *Códice Mendocino* muestra al lapidario que enseña a su hijo a trabajar las piedras finas, al escribano que inicia a su hijo en el dibujo de los códices, al platero que funde el metal enfrente de su hijo; el mismo Códice, lo explica de la siguiente manera:

“Los oficios de carpintero y lapidario y pintor y platero y guarnecedor de plumas, según que están figurados e intulados, significan que los tales maestros enseñaban los oficios a sus hijos, luego, desde muchachos, para que siendo hombres se aplicasen por sus oficios y ocupasen el tiempo en cosas de virtud, dándoles consejos que de la ociosidad nacían y se engendraban malos vicios, así de los de malas lenguas, chismosos, y seguían las borracheras y otros malos vicios, y poniéndolos otros muchos aterroses que mediante ellos se sometían en todo aplicarse”.

¹¹ López Austin, Alfredo (1996). La enseñanza escolar entre los Mexicas, en: Ideas, valores y tradiciones. Ensayos sobre historia de la educación en México. México: El Colegio Mexiquense. Pp. 29-39

El sistema de aprendices se traslada al México colonial, quienes, bajo la guía y supervisión de un maestro, propietario de las herramientas y de la materia prima, tenían así la oportunidad de aprender un oficio, recibiendo como única paga comida y alojamiento. Una vez que los aprendices adquirían los conocimientos necesarios, ascendían a oficiales y recibían una paga por su trabajo. Durante la época colonial, "Las Cartas de Indias" establecen diversas ordenanzas que tendían a apoyar actividades laborales, como favorecer la libertad de los jóvenes para trabajar voluntariamente en obrajes, dejándoles a su libre arbitrio aprender el oficio. También se impedía a los maestros despedir a los aprendices antes de haber cumplido cuatro años de aprendizaje. Ya hacia 1800 existían artesanos jornalistas, que tenían la capacidad de emplear a otros artesanos, quienes, a su vez, tenían bajo sus órdenes a aprendices; luego de cumplir con un cierto período de aprendizaje se convertían en maestros artesanos.

La preocupación por acceder a procesos de educación como podemos ver, ha estado presente a través de la historia de la humanidad, siempre llevado por la necesidad de sobreponerse a las fuerzas naturales y para conformar los roles sociales y económicos de la sociedad, entonces, la educación se puede considerar como un proceso continuo para encontrar los medios con qué satisfacer una amplia gama de necesidades (Arredondo, 1990). La educación también puede ser formal, que es la más ampliamente conocida y a la que hoy en día se le identifica como educación básica, educación media superior y superior. La educación no-formal es un esfuerzo organizado y se lleva a cabo fuera de la escuela y existe una gama inmensa de posibilidades para este tipo de educación. La educación informal o incidental se refiere a toda esa educación que recibimos de diferentes fuentes y que no está organizada.

Existe una definición para la educación no-formal que nos da el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Educación, y dice que: *"la educación no formal está referida a todas aquellas actividades educativas que de manera organizada y sistemática se realizan fuera del sistema educativo formal y que están diseñadas para atender necesidades específicas de aprendizaje de determinados grupos de la población, ya sea para complementar o ampliar lo aprendido en la escuela, o bien, en algunas situaciones, como alternativa o sustituto de la escuela"*¹².

En 1957 Drucker¹³ describía una nueva sociedad basada en organizaciones, *management* y conocimiento, caracterizándola como "la edad educada". En 1970, Alvin Toffler reformula el anuncio de que una nueva sociedad será capaz de remplazar a la era industrial al lanzar su *best seller Future Shock*, al afirmar que "si la agricultura había sido la primera etapa del desarrollo económico y la industrialización la segunda, era posible ver ya un nuevo estadio en expansión al que él luego llamaría "La Tercera Ola". Para 1982 Naisbitt (1982), propuso la denominación de Sociedad de la Información para describir la nueva sociedad en los países desarrollados.

Así, para estos autores se empezaba a percibir una nueva sociedad emergente luego de la era industrial, que se basaba en recursos autogenerados tales como la información, el gerenciamiento, la capacidad de emprender y de aprender, al igual que en conocimientos puros y aplicados; que se alejaban de la uniformidad para empezar a diversificar, lo cual

¹² Arredondo, Vicente (1990). Planeación educativa y desarrollo: aproximación crítica a la educación formal y no formal en los países del tercer mundo. Cap. 2. La planeación de la educación formal y la práctica de la educación no formal. México. Biblioteca digital CREFAL. Pág. 31

¹³ Drucker, P.F. (1957). *Landmarks of tomorrow*. Harper and Brothers, Nueva York. En Gore, E. (1996). La Educación de las Empresas. Granica. 1ª.Ed. pág. 30

demandaba una gran cantidad de profesionales capaces de resolver problemas complejos. Se enfrentaban también a conceptos tales como: productividad, competitividad, balance de pagos, entre otros.

Por lo que, si la tecnología, ventaja comparativa, crea una ventaja competitiva, entonces se requerirá una fuerza de trabajo hábil en las organizaciones, y ya que las cualidades de la fuerza de trabajo serán el arma competitiva básica del siglo XXI, las personas especializadas serán la única ventaja competitiva perdurable.

Se puede decir entonces, con base en lo anterior, que a mejor preparación de la fuerza de trabajo mayores posibilidades de una empresa en ser competitiva y lograr su permanencia en el tiempo.

De acuerdo con Aquino, Vola y Arecco¹⁴ (1996) la capacitación es toda actividad que se realiza en una determinada organización, respondiendo a sus propias necesidades de capacitación, tendiendo a provocar un cambio positivo en la actitud mental, los conocimientos y habilidades de su personal; en este caso, el cambio positivo será lo que la propia organización ha definido como meta operativa de la acción a realizar. Así, toda acción de capacitación es, en primera instancia, perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo.

Para Blake¹⁵ (1997), la capacitación es un recurso dinamizador de las organizaciones, es un medio para el logro de otros objetivos que le son propios a las organizaciones,

La industrialización y el desarrollo tecnológico en México no se desarrollaron tan rápidamente como en otras partes del mundo. La esclavitud y la explotación del trabajador pervivieron durante mucho tiempo, y el sistema de aprendices, en el que habría que incluir el aprendizaje padre-hijo, sobrevivió bastante tiempo. El sistema de aprendices tuvo una larga vigencia histórica; sin embargo, con el progreso industrial este sistema paulatinamente dejó de satisfacer los requerimientos de recursos humanos que tuviesen los conocimientos y las habilidades necesarias para los nuevos procesos productivos, cada vez más complejos. Más tarde, con el desarrollo y el perfeccionamiento tecnológico, se vio la necesidad de remplazar el de aprendices por un sistema capaz de satisfacer la mayor demanda de recursos humanos calificados.

Es así como la capacitación para el trabajo cumple con los requisitos de educación organizada y sistémica y con enfoque en grupos específicos que la coloca como educación no-formal o educación continua.

2.2. La capacitación para el ámbito rural

La idea de progreso que surge en el siglo XVIII desde la economía clásica, asociaba a éste con el camino de la civilización moderna y el reconocimiento de que la humanidad avanza del pasado al futuro mejorando, o lo que es lo mismo, pasar de lo atrasado a lo moderno, de lo rural a lo urbano, de lo agrícola a lo industrial. Para el siglo XIX el progreso se enfila ya a la revolución industrial, lo que pone énfasis en los sectores productivos o industrializados promoviendo su crecimiento y sustituyendo de manera avasalladora la mano de obra agrícola y artesanal por la industrializada. Así, el progreso económico lleva a la transformación estructural yendo de lo rural a lo industrial.

¹⁴ Aquino, Jorge A; Vola, Roberto E.; Arecco, Marcelo J.; Aquino, Gustavo J. *Recursos Humanos*. Ediciones Macchi, Argentina, 1997. 2ª. Edición. Pág. 92.

¹⁵ Blake, O. La capacitación, un recurso dinamizador de las organizaciones. Ediciones Macchi. Argentina, 1997. 2ª.edición.

Hoy, en pleno siglo XXI es pertinente, conveniente y necesario tratar de ver la estrecha interdependencia del mundo rural con el resto de la economía y con el medio urbano en particular. Las relaciones económicas se establecen a través de flujos comerciales de bienes agrarios y manufacturados, flujos financieros y de recursos naturales y humanos.

La reestructuración de la economía del país, al igual que el ingreso de éste al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), entre otros más, ha obligado al desarrollo de nuevos procesos que necesariamente ha ido transformando y conformando una nueva ruralidad. De acuerdo con Appendini y Verduzco¹⁶, los cambios se caracterizan principalmente por una menor distinción entre lo rural y urbano, cambios en las actividades agropecuarias por una pérdida en la rentabilidad debido a la competencia internacional, cambios en la composición demográfica de las unidades domésticas rurales, creciente importancia de la agroindustria y encadenamiento vertical de la misma que han llevado a una evolución desigual de la tierra, cambio en las estrategias de ingreso de los hogares rurales, desarrollo de actividades no agrícolas en zonas rurales, principalmente.

2.3. El desarrollo rural sustentable

El agotamiento de modelos de desarrollo rural y sobre todo aquél referido a la inducción de desarrollo del medio a través de la transferencia de tecnología para el incremento de los rendimientos productivos en el sector agrícola, promoviendo el uso intensivo de productos químicos, fracasó en la llamada revolución verde.

De igual manera, en México el modelo político-económico, implantado a principios de la década de 1980, conocido como neoliberalismo poco o nada ha ayudado al campo, ya que el modelo impulsa la explotación de la naturaleza a través de instrumentos que dañan el medio ambiente, además desde el punto de vista de los sujetos, deja de lado elementos fundamentales en el desarrollo humano, como la equidad y la sostenibilidad¹⁷.

De acuerdo con Barkin¹⁸, la sostenibilidad no es, simplemente, un asunto del ambiente, de justicia social y de desarrollo, también se trata de la gente y de la supervivencia de individuos y culturas. De manera más significativa, la pregunta es si los diversos grupos de población continuarán sobreviviendo y de qué manera. *La sostenibilidad es entonces una lucha por la diversidad en todas sus dimensiones*. Las campañas internacionales para conservar el germoplasma (diversidad genética de las especies vegetales silvestres y cultivadas de interés para la agricultura), proteger las especies en peligro de extinción y crear reservas de la biosfera están multiplicándose como reacción a la expansión de un modelo ofensivo, pero las comunidades y sus miembros se sienten fuertemente presionados, luchan contra fuerzas externas poderosas para defender su individualidad, sus derechos y sus habilidades para sobrevivir, mientras tratan de satisfacer sus necesidades. El interés por la biodiversidad, en su sentido más amplio, abarca no sólo la flora y la fauna amenazadas, sino también la

¹⁶ Appendini, Kirsten y Verduzco Gustavo. (2002). *La Transformación de la ruralidad mexicana: modos de vida y respuestas locales y regionales*. El Colegio de México. Centro de Estudios Económicos y Centro de Estudios Sociológicos. Notas de Investigación.

¹⁷ Para fines de este trabajo, se ha de entender sustentabilidad como aquella perspectiva encaminada a la procuración, conservación y uso adecuado de los recursos naturales a través de una idea clara de no condicionar el desarrollo de las generaciones futuras; la sostenibilidad se entiende como un modelo más amplio en el que se incorporan, además de las perspectivas a las descritas para el desarrollo sustentable, aquéllas referidas al desarrollo personal de los seres humanos que se generan bajo criterios éticos, económicos, de equidad de género y de desarrollo político, todo ello a fin de producir un equilibrio entre las fuerzas que actúan en la sociedad actual.

¹⁸ Barkin, David. 1996. Riqueza, pobreza y desarrollo sostenible. Editorial Jus Centro de Ecología y Desarrollo. Pág. 24

supervivencia de estas comunidades humanas, como administradoras del ambiente natural y como productoras.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) propone, en ese sentido un desarrollo en el cual se dé una reinterpretación del mundo global a partir de los fundamentos éticos y políticos que rescata el desarrollo sostenible. Según algunos estudios de la CEPAL (2000: 283) el desarrollo sostenible implica no sólo la creación de riqueza, la transición a la eficiencia y la conservación de los recursos y el capital natural, sino también su distribución justa, tanto entre los miembros actuales de la sociedad como entre éstos y las generaciones futuras. En el caso del desarrollo rural, visto desde esta perspectiva, se entiende que éste debe alcanzar los logros de la sostenibilidad y la equidad. Ambos propósitos se pueden resumir bajo el concepto de desarrollo sostenible a escala humana; así, el desarrollo rural sostenible se refiere a ambos conceptos.

Cada uno de los propósitos anteriores, marca una ruptura con los modelos del pasado, y sin embargo en los dos la participación, la familia, la equidad de género y la productividad-competitividad son elementos recurrentes.

La búsqueda de la sostenibilidad pretende evitar un agotamiento rápido de los recursos naturales, a la vez que el enfoque de equidad propone que se utilicen en metodologías que aseguren que los beneficios de los recursos financieros empleados lleguen realmente a los más pobres y, por esta vía, se fortalezcan las posibilidades productivas y de participación social de los sectores con menos poder de la sociedad rural (Rivera, 1996: 12-27). El mismo autor, establece algunas premisas de lo que es el desarrollo rural sostenible en el marco para la elaboración de proyectos y políticas públicas para el campo:

- a) un proceso de cambio agrícola sostenible no puede ser impuesto, sino que debe surgir de los propios campesinos [y productores], por medio de los mecanismos de participación comunitaria;
- b) un enfoque etario del desarrollo sostenible consiste en identificar las acciones más eficientes que pueden realizar con la población en los distintos estratos de edad;
- c) incorporar a los productores a las condiciones del mundo real del mercado es una de las bases fundamentales de la actual percepción del desarrollo rural sostenible;
- d) la sostenibilidad debe ser entendida como el principio sobre el cual se estructura todo el proceso de desarrollo rural, y
- e) al promover una estrategia de desarrollo rural sostenible se debe entender que también se trata de producir un cambio sustantivo en la manera en la que los campesinos (agricultores) se relacionan con la sociedad global.

La combinación de estas estrategias –la visión del desarrollo con carácter de equidad social– hace que el modelo de sostenibilidad para el medio rural sea ampliamente aceptado. La idea de incorporar un desarrollo inducido con criterios amalgamados de sustentabilidad-medio ambiente y variables socioculturales contextualizadas en la dinámica global hacen que la propuesta del desarrollo rural sostenible sea proyectada en experimentos para la elaboración de proyectos con criterios de sostenibilidad; muchos de ellos parten de la conexión entre la naturaleza y el hombre, sobre “cómo se ubica respecto de la naturaleza”, y, posteriormente, de la interacción que surge entre los sujetos y sus estructuras sociales institucionales, lo que le otorga la complejidad característica de nuestras sociedades modernas.

Ante este panorama surge el concepto de Desarrollo Rural Sustentable, que finalmente asume la nueva situación y trata de revalorizar lo rural para superar la dicotomía entre sector agropecuario y rural, y el papel marginal que se le asigna al sector rural en el desarrollo. Se trata entonces de apoyar el crecimiento de los actores del sector rural de tal manera que desarrollen habilidades y capacidades empresariales que les permitan lograr su propio desarrollo y progreso apoyándose en las actividades agropecuarias o de comercio que realizan en el campo, pero asegurando que han comprendido que el beneficio debe ser mantenido a largo plazo como forma de vida y que los recursos naturales podrán ser renovables en la medida que ellos los utilicen asegurándolo. Ésta, por supuesto no es tarea fácil, considerando las diferentes crisis que afectan a este sector¹⁹:

- Crisis de la producción y orientación. El productor se encuentra ante el problema de producir para alimentarse, la competitividad comercial y la necesidad de tomar decisiones.
- Crisis de población y poblamiento. Población desmotivada, envejecida, en muchos casos analfabeta, abandono de las actividades del campo y deserción de los jóvenes en busca de oportunidades.
- Crisis de las formas de gestión tradicionales. De la autogestión a la gestión basada en el entorno.
- Crisis en el manejo de recursos ambientales. Deforestación, contaminación del suelo, erosión, la competencia por el uso del agua, la penetración urbana, son algunos de los elementos que afectan al productor rural y que requieren análisis de los problemas y soluciones participativas.

En este sentido, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), decide reorientar a la Subsecretaría de Desarrollo Rural hacia una institución que tome un papel más activo y le permitiera estar más en contacto con los productores y empresarios del sector rural de tal manera que pudieran ser sensibilizados al mismo tiempo que más participativos de su propio desarrollo, así, en 1996 conforma la Red Nacional de Desarrollo Rural Sustentable (RENRUS).

- Red Nacional de Desarrollo Rural Sustentable (RENRUS).

RENRUS trabaja bajo el concepto de Intercambio de Experiencias ya que señala que la experiencia es un elemento fundamental para la formación de empresarios exitosos. Sin embargo, la acumulación de experiencia propia es evidentemente un proceso muy lento y las modificaciones del entorno hacen que mucha de esa experiencia acumulada se vuelva obsoleta rápidamente; por lo que el intercambio de experiencias con otros empresarios rurales es una oportunidad enorme para adquirir experiencia vigente y probada de manera muy eficiente. Esta Red cuenta con el apoyo Académico del Colegio de Postgraduados de la Universidad Autónoma Chapingo, quien en coordinación con la Subsecretaría de Desarrollo Rural de la SAGARPA son los responsables normativos de la misma.

Las actividades que desarrollan para lograr sus objetivos son: reuniones de intercambio y presentación de experiencias.

¹⁹ Pérez, E. 2001. Hacia una nueva visión de lo rural. Repensando el Desarrollo Rural. En ¿Una nueva ruralidad en América Latina? Pág. 21

Reuniones de intercambio

Se realizan a través de convocatorias abiertas en cada entidad federativa y para que puedan participar los interesados se establecen ciertos requisitos:

- Tener al menos un año de operación continua y contar con resultados concretos.
- Estar integrado como Grupo u Organización Económica Rural (OER).
- Estar dentro de la población objetivo de los programas de la SAGARPA.
- No haber participado en los últimos tres años en alguna reunión nacional.
- Registrar el proyecto en las ventanillas establecidas por la entidad federativa.
- Entregar la Presentación del proyecto en formato *power point*.

En estas reuniones se les brinda un espacio a los empresarios del medio rural para que expongan su experiencia, señalando los principales aspectos relacionados con su proyecto, destacando los factores de éxito, que en muchos casos son aplicables a otros proyectos de la misma entidad federativa, región o estados.

Presentación de experiencias para el Desarrollo Rural Sustentable

Para la presentación de las experiencias se establecen mesas de trabajo clasificadas en: Producción Primaria, Transformación y Comercialización de Producción Primaria y Servicios e Industria Rural No Agropecuarios.

La estructura básica de la presentación que hace cada empresario rural para transmitir su experiencia es la siguiente: Nombre del Proyecto, Localización del Proyecto, Antecedentes, Objetivos, Proceso de Producción, Organigrama del Grupo u Organización y Capacitación Recibida, Comercialización, Impactos, Perspectivas a Futuro, Factores de Éxito y Factores Adversos.

La presentación del proyecto debe contener la siguiente información:

- Organización
Considera que existe participación e involucramiento por parte de los integrantes del proyecto. Se reúnen regularmente para definir sus estrategias.
- Innovación Tecnológica-Productiva
La Tecnología presentada se está aplicando en el proyecto. Está permitiendo reducir los costos de producción y proporcionando mayor calidad al producto. Considera que es una tecnología innovadora y adecuada a las condiciones de la zona.
- Valor Agregado y Calidad
Los productos obtenidos a través del proyecto generan valor agregado, cuentan con presentación y calidad.
- Desarrollo del Mercado
Tiene identificado su mercado, vienen ampliando el número de clientes satisfechos.
- Alianzas Estratégicas
La empresa tiene establecidas alianzas estratégicas con clientes y/o proveedores, que permitan realizar compras consolidadas de insumos y ventas consolidadas de sus productos
- Administración
Cuenta con una estructura que apoye las actividades administrativas, contables y fiscales de su empresa.
- Financiamiento
Tiene acceso al financiamiento bancario o de intermediarios financieros, para apoyar sus necesidades de capital de trabajo y de inversión para la adquisición o renovación de los activos fijos requeridos

- Asistencia Técnica
Cuenta con el servicio de asistencia técnica que apoye los procesos productivos de la empresa y de sus socios
- Capacitación
Los integrantes del proyecto se mantienen en constante capacitación. La capacitación recibida va enfocada al desarrollo de los procesos productivos de su empresa.
- Impacto Social y Económico
El proyecto está generando empleos en la comunidad. Está mejorando el nivel de ingresos de los participantes, así como su calidad de vida. Está ayudando a reducir la migración de los integrantes de la comunidad.
- Sustentabilidad y Medio Ambiente
Desde su punto de vista cual es el impacto que está teniendo el proyecto hacia el medio ambiente.

Los principales beneficios para los participantes es el de intercambiar experiencias con otros empresarios rurales exitosos. En caso de ser seleccionados en las reuniones distritales, recibirá apoyos de transporte, hospedaje y alimentación para asistir a la reunión estatal. Si la experiencia sigue siendo seleccionada en la etapa estatal, regional y nacional, podrá recibir los mismos apoyos. Todas las experiencias que participen en las reuniones regionales, serán sistematizadas y difundidas en la sección de proyectos del sitio web, en donde podrán ser consultadas. Los apoyos gubernamentales solo funcionan como complemento subsidiario.

Ante esta avalancha de tareas, la de los PSP para apoyar en el desarrollo de habilidades y capacidades se vuelve prioritaria, pero como podemos detectar, no solo se requiere que produzcan más y mejor, es imprescindible que trabajen en su propia identificación como comunidades participantes y propositivas para que decidan como quieren conducir su propio desarrollo y como quieren participar. Estas acciones no puede realizarlas una sola disciplina, debe existir una intervención interdisciplinaria que analice la situación y proponga la mejor manera de intervenir en la comunidad sin afectar a la misma.

Capítulo 3. Informe de la actividad de capacitación en el INCA Rural

El trabajo para el INCA Rural lo realicé como Prestadora de Servicios Profesionales, obtuve certificación para dar Capacitación, Asesoría y Consultoría y como Facilitadora. Durante siete años desarrollé diversos trabajos para el INCA Rural en el ámbito rural, la etapa que describo en este documento se refiere tan solo al año 2010, año en que fui contratada para desarrollar una serie de talleres que pretendían dar la posibilidad a los integrantes del Comité Sistema Producto Trucha del Estado de Hidalgo de promover su desarrollo como agrupación y pudieran así llevar a cabo las actividades que le eran requeridas para lograr su competitividad como grupo de trabajo y como empresarios individuales.

Mi preparación para ser capacitador del sector rural

Para ser capacitadora en el sector rural, tuve que cumplir con el requisito de certificarme ante el INCA Rural, para lo cual debía cursar un Taller denominado “Capacitación a Empresas Rurales en la modalidad “a distancia” utilizando la plataforma que para ello desarrollaron en el INCA Rural. El plan de estudios o plan de trabajo se presentó como la “Guía del Participante” en donde se desglosa el contenido del Taller y la estructura de lo que denominaron Módulo, integrado por cuatro unidades:

- **Introducción**
- **Propósito**
- **Estructura del módulo**
 - Unidad 1. Planeación de la formación
 - Unidad 2. Facilitación de aprendizajes
 - Unidad 3. Acompañamiento en el aprendizaje
 - Unidad 4. Evaluación de aprendizajes
- **Forma de trabajo**
- **Tutoría**
- **Materiales**
- **Actividades de aprendizaje**
- **Medios de comunicación**
- **Trabajo final**
- **Acreditación**
- **Calendario de actividades**

En la **introducción** este documento indica que este taller “*Tiene la finalidad de dotar, a los profesionales involucrados en el desarrollo rural, herramientas metodológicas adecuadas que contribuyan a desarrollar capacidades de los pobladores rurales que atienden, para mejorar sus actividades y procesos de trabajo y vida*”, de igual manera indicaba que el **propósito** del taller era que al finalizarlo el participante sería capaz de: “*Facilitar la formación de los grupos de pobladores rurales para la mejora de sus procesos de trabajo de sus empresas rurales, considerando el enfoque participativo como estrategia orientada al desarrollo de capacidades en situación de trabajo*”.

Por ser el tema a revisar, relaciono a continuación el contenido de las cuatro unidades:

Estructura del módulo Unidad 1. Planeación de la formación:

- El aprendizaje en adultos rurales
- Enfoques metodológicos para la formación de adultos rurales
- Diseño del conjunto de aprendizajes
- Estrategia general de formación (rutas de aprendizaje)
- Selección y diseño de técnicas didácticas

Preparación de recursos didácticos
Definición de contenidos y actividades
Integración del plan de formación

Unidad 2. Facilitación de aprendizajes:

Contrato de aprendizaje
Preparación y aplicación de técnicas y recursos didácticos
Facilitación de aprendizajes
Capacidades del formador para la facilitación de aprendizajes
Control y manejo de grupos de aprendizaje

Unidad 3. Acompañamiento en el aprendizaje:

Acompañamiento en la formación
Diseño y aplicación de instrumentos de acompañamiento

Unidad 4. Evaluación de aprendizajes:

Evaluación de aprendizajes
Diseño y aplicación de instrumentos de evaluación

A través de todo el Taller se nos proporcionaron resúmenes de diversos textos que hicieron énfasis principalmente en las teorías de aprendizaje de los adultos con enfoque a la Andragogía, el trato que se debía tener con las personas de este sector, principalmente apoyándose en la empatía, sin utilizar este concepto, la preparación de los materiales a utilizar y los elementos a considerar para elaborar un plan de trabajo.

Es importante considerar que, con base a lo expuesto durante el taller, se nos enfatizó que una vez que iniciáramos a realizar procesos de capacitación sería necesario considerar que uno de los objetivos era que deberíamos lograr cambios en el conocimiento y habilidades de los participantes lo que significa que debemos *educar* a los participantes, ya que se espera que ocurra un cambio en ellos, que serán los que reciban esta acción, de tal manera que se logre el proceso del *aprendizaje*. El problema es que no se proporcionó una herramienta que permitiera unificar el criterio de la evaluación, a fin de corroborar que se logró el objetivo.

El enfoque del concepto capacidad para diferentes autores

Considero importante mencionar en este punto que el INCA Rural sustenta el concepto de capacidades en dos enfoques provenientes de dos autores diferentes, uno de ellos es Amartya Sen²⁰, quien argumenta que el nivel de vida de un individuo está determinado por sus “capacidades” y no por los bienes que posea ni por la utilidad que experimente, para Sen, 2002, el enfoque de capacidad está fundamentado en cuatro pilares²¹:

a) Las capacidades. Este enfoque trata de explorar la capacidad para abordar problemas sociales como el bienestar, la pobreza, la libertad, entre otros.

b) Los funcionamientos. Que representan los estados de una persona, en particular, las cosas que logra hacer o ser en su vida. La capacidad de una persona refleja combinaciones alternativas de los funcionamientos que ésta puede elegir para definir *su calidad de vida* en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos.

c) Objetos-valor y espacios evaluativos. Se trata de la capacidad de identificar los objetos-valor y el espacio evaluativo se define en términos de funcionamiento y capacidades para

²⁰ Amartya Sen. 2000. Los bienes y la gente. Revista Comercio Exterior vol. 50 núm 50 pág. 334. Septiembre. México

²¹ Amartya Sen. 2002. Capacidad y bienestar, en Martha C. Nussbaum y Amartya Sen (Compiladores), La calidad de vida. México. FCE 3ª. impresión.

funcionar. Tener o contar con propiedades no significa que le proporcione a la persona capacidad para elegir o evaluar.

d) Capacidad y libertad. Este concepto tiene que ver con la capacidad personal e individual de elegir entre varias opciones los diferentes tipos de vida, lo que constituye la capacidad que proporciona a las personas y las sociedades una mejor calidad de vida.

De esta manera, para Sen, las capacidades comprenden todo aquello que una persona es capaz de hacer o ser, como estar bien nutrido (a), escribir, leer y comunicarse, así como tomar parte de la vida comunitaria. De esta manera, estar alfabetizado será importante por el tipo de persona que se puede llegar a ser cuando se sabe leer y escribir; de igual manera estar bien alimentado y nutrido repercutirá en la vida y en la salud; por último, la capacidad de poder elegir significa que la persona puede valorar un plan de desarrollo local, un proyecto comunitario o un determinado sistema político que dará por resultado el bien común.

El segundo enfoque que orienta el quehacer del INCA Rural es lo que propone Horton Douglas al hablar de capacidades como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, relaciones, motivaciones y condiciones que permiten tanto a los individuos como a las organizaciones, redes sociales, sectores e instituciones el desempeño de sus funciones y alcanzar los objetivos que se han planteado en torno a su desarrollo.

Para llevar a cabo la instrumentación de los procesos de desarrollo de capacidades en un territorio rural, el INCA considera tres aspectos:

1. Comprender que este proceso incorpora a las personas en lo individual, a fin de acrecentar sus capacidades para el trabajo y para su interacción social, pero además es necesario desarrollar capacidades en el plano de las organizaciones y de las empresas, de las redes sociales y económicas, de los sectores productivos, e inclusive de las instituciones públicas y en los espacios de participación ciudadana, ya que el conjunto de estas capacidades son el soporte del desarrollo territorial sostenido y sustentado desde lo local, como es el caso del territorio municipal.

2. Considerar el conjunto de condiciones presentes en el entorno, que favorecen la instrumentación de estos procesos, en este punto el apoyo es la LDRS en su capítulo de Capacitación y Asistencia Técnica, al igual que la Alianza para el Campo con el Programa Especial Concurrente y el Acuerdo Nacional para el Campo, instrumentos de política que permiten la discusión, el análisis y el planeamiento del desarrollo regional, incluyendo a los programas locales de capacitación rural integral.

3. Considerar la disposición de métodos, estrategias y programas que den rumbo, organicen y faciliten los procesos de desarrollo de capacidades, con base en la participación de los actores locales en la definición, operación y evaluación de las acciones definidas en este sentido y en clara concordancia con las prioridades del desarrollo territorial.

Análisis del taller para formar a los capacitadores

De acuerdo con el análisis realizado a los documentos que integran las cuatro unidades del taller del INCA Rural, encontré lo siguiente:

En las Unidades uno, dos y tres se enviaron materiales tales como textos, metodologías y referencias, estos documentos correspondían a resúmenes basados en conceptos

pedagógicos diversos seleccionados para orientarnos en las diferentes teorías de aprendizaje de los adultos, los resúmenes no contenían referencia, solo bibliografía, respecto al material de la Unidad cuatro ya no se entregaron documentos ni bibliografía para orientar la evaluación, tampoco hubo discusión de esta parte, es decir la parte de la evaluación se omitió.

La referencia que el INCA Rural hace respecto a Amartya Sen y a Horton Douglas, no se ve reflejado en la metodología que proponen, por lo que es necesario recurrir a estos dos autores y conocer un poco más sobre su pensamiento a fin de poder integrarlo, en caso necesario, a los procesos de capacitación.

El enfoque pedagógico que propone el INCA Rural para llevar a cabo su tarea es el Constructivista, *“en el que las personas, dentro de su contexto social, desarrollan las capacidades que les serán significativas para lograr sus objetivos en la vida, sea en la esfera de la familia, comunidad, empresa, organización o territorio”*²², por ello, continúan diciendo, *“las estrategias de formación se han sustentado en la instrumentación de métodos, técnicas y recursos didácticos que propician la participación y colaboración entre los formandos con el apoyo del docente, en aras de que ellos mismos vayan construyendo, intercambiando y aplicando sus aprendizajes a situaciones concretas de su entorno económico y social.”*

La estrategia de intervención que el INCA propone considera tres elementos: a) Componentes (capacitación, investigación y comunicación), b) resultados inmediatos y c) resultados mediatos. Con esta estrategia de intervención se espera lograr dos resultados básicos: 1) creación de bien público (Desarrollo sustentable de carácter integral y territorial) y 2) generar un bien a la comunidad en función de la especie que se cultiva (en este caso, la trucha) (alcance global y focalizado y alcance correctivo, preventivo y prospectivo).

El componente de Investigación presenta las visiones de la realidad y permite validar formas de resolución de problemas; el de Comunicación favorece el flujo de información y aumenta la capacidad expresiva para facilitar la interacción; el Componente de Capacitación pretende Mejorar las capacidades, las competencias y las destrezas, por un lado y por el otro, Facilitar el contacto entre instituciones, grupos y personas.

Para el INCA Rural, la estrategia de intervención de carácter público debe partir de utilizar y combinar de manera correcta estos componentes que permitan la comprensión de la realidad; la intervención intensiva y extensiva; la racionalización de recursos y la maximización de beneficios; así como la formación y reforzamiento del capital humano.

Diseñar la estrategia de formación supone considerar los grandes pasos o movimientos que aseguren la consecución de los propósitos. La estrategia de formación es la manera sistemática y ordenada que propone, quien contribuye como mediador humano a la formación de los demás, de manera que se alcancen los propósitos y resultados de aprendizaje planteados. Ésta debe considerar el tipo de sujeto que desarrollará los nuevos aprendizajes, la mejor situación o escenario que posibilita la comprensión de éstos, así como los recursos y el contexto en el que se desarrolla el proceso formativo.

Se hace énfasis en que la estrategia que el PSP diseñe para dar capacitación a un grupo o comunidad deberá promover prácticas o modalidades educativas incluyentes, participativas,

²² *Ibid.* Pág. 5

flexibles y pertinentes a los procesos socioeconómicos y sus requerimientos de calidad. Todas estas características tienen como eje transversal el aprender haciendo por medio de la reflexión. La reflexión es uno de los principales ingredientes de la innovación y el cambio, tanto de las personas como de sus entornos de acción.

Una de las características importantes de la capacitación es precisamente el proceso para detectar las necesidades de una persona o grupo, en este caso, la recomendación que se hace es la de remplazar ésta actividad por la detección de necesidades de desarrollo organizacionales, lo que se contrapone con el sentido inicial del desarrollo de la persona.

Se hace mención en la primera unidad sobre la selección de los recursos, materiales y métodos didácticos, mismos que se deben elegir de acuerdo con diferentes características y momentos, ellos los clasificaron como:

- Técnicas para de conocimiento personal
- Técnicas de presentación de contenidos
- Técnicas de comunicación interpersonal
- Técnicas de sensibilización y concientización
- Técnicas de trabajo y decisiones grupales
- Técnicas de trabajo para la realización de diagnósticos, análisis de problema y planificación

Y las recomendaciones para:

- No aplicar técnicas sin tener claro el objetivo.
- Adecuar las técnicas a las condiciones y necesidades del medio donde se vaya a ejecutar.
- No hacer del uso de la técnica una moda si no un recurso para facilitar el trabajo y los resultados.
- Planear y preparar el material y recursos que requiere la técnica para no olvidar nada en la ejecución.
- Tratar de llevar al pie de la letra el procedimiento determinado en la planeación.
- Usar un instrumento de planeación como guía para evitar omisiones en el procedimiento.

Para que el PSP logre los mejores resultados al utilizar desde los materiales, recursos y técnicas didácticas, debe conocer los alcances de la técnica y tener claridad en sus objetivos, para hacerlos compatibles. Para esto, deberán planificar la realización y ejecución de la técnica considerando los tiempos, las actividades, los recursos y materiales necesarios para hacer los ejercicios o trabajos que exija la técnica. En todo caso podrá adecuar la técnica de acuerdo a sus condiciones y necesidades.

De acuerdo con la metodología del INCA Rural, al desarrollar el contenido de un taller los elementos que se deben considerar son: la aplicación de lo que va a aprender la persona, ya que dada la naturaleza y calidad de los contenidos, el destinatario pueda aplicarlos a situaciones concretas; valor e interés, en este caso, que la información tenga algún valor para los destinatarios, en función de su utilidad para resolver problemas presentes o futuros, además de generar, estimular y mantener el interés del receptor; veracidad, la información que se proporcione debe ser cierta, exacta, auténtica y que no deje lugar a dudas; actualidad, los contenidos serán actuales y vigentes, evitando transmitir datos e información obsoleta; claridad, para que las ideas expuestas permitan una comprensión rápida, completa y sin problemas semánticos o lingüísticos; comprensión, utilizar recursos didácticos para que el contenido sea fácil de comprender y no requiera explicaciones adicionales y finalmente,

simplicidad e integridad, es decir, que el contenido sea presentado en una forma sencilla, breve y concisa, evitando sofisticaciones y rebuscamientos pero cuidando que la información sea completa y útil. Así, al diseñar y conducir el tratamiento de los contenidos de aprendizaje, el capacitador debe cuidar la significación de los mismos:

- Por lo sensiblemente práctico, en la medida en que el contenido se vincule a los cuestionamientos emanados del quehacer del momento en el proyecto, al interés inmediato del productor.
- Por basarse en las estructuras cognoscitivas preexistentes del sujeto, a las referencias previamente asimiladas por el productor que le permiten captar y darle importancia al nuevo contenido, y
- Por aportar algo nuevo, en el sentido de agregar información no evidente o representar efectivamente una modificación constructiva en la persona.

Además, nos decía el formador de capacitadores del INCA, *“un buen facilitador del grupo tiene que tener la capacidad de adelantarse, de prever las situaciones, además de tener la habilidad de ver de conjunto los fenómenos que suceden y que están interrelacionados”*. Aún más allá, tiene que tener la práctica de poder ver la realidad en el plano descriptivo, ascender o abstraer analíticamente los fenómenos y comprenderlos. Una vez esto, poder diseñar o proyectar situaciones de enseñanza aprendizaje, para llevar a los individuos involucrados a confrontarse conscientemente con ese pedazo de realidad y posibilitar el aprendizaje.

El aprendizaje en los adultos

Para hablar de este tema tendríamos que remitirnos a la andragogía²³ ya que es éste concepto nos indica que los niños y los adultos aprenden de manera diferente. Esto se puede entender si consideramos que el aprendizaje de los adultos se desarrolla alrededor de ejes mediatizadores diferentes a los individuos de menor edad, algunos de ellos son: que cuentan con conocimientos previos, con experiencias y actitudes muy arraigadas; tienen responsabilidades y toman sus propias decisiones; aprenden lo que le interesa, aprenden más de la realidad que de la teoría, les gusta aprender por su cuenta; le dan carácter utilitario a lo que aprenden, captan racional y críticamente, tienen intereses concretos relacionados con su realidad social y personal; les interesa conocer sus avances y progresos para sentirse estimulados en su propio trabajo; les resulta difícil habituarse al estudio; eventualmente pueden pensar que por su edad ya no pueden aprender; temen a la crítica y al fracaso; los adultos tienen necesidades y experiencias especiales que deben aludirse cuando se preparan y conducen programas de aprendizaje; no todas las personas aprenden de la misma forma; no existe una regla que encuadre un modo común de aprender; ello depende de las características de los participantes de su entorno y de su situación.

Horney y Mumford (1992) agrupan en cuatro los estilos de aprendizaje:

Activos: Buscan experiencias nuevas, son de mente abierta, nada escépticos y acometen con entusiasmo las nuevas tareas. Sus características distintivas son: animador, improvisador, arriesgado y espontáneo.

²³ Andragogía. Concepto introducido en Estados Unidos de Norteamérica por Malcon Knowles en la década de 1970. Su aparición ha generado diversas posturas evidenciando la naturaleza confusa del aprendizaje del adulto. Las ideas de Knowles acerca de la Andragogía suscitaron una revolución en la capacitación y la educación de los adultos. Esto se debe principalmente a que se han desarrollado diversas teorías y modelos que se aplican a las diversas situaciones de aprendizaje de los adultos.

Reflexivos: Antepone la reflexión a la acción, observan con detenimiento las distintas experiencias. Sus características distintivas son: ponderado, concienzudo, receptivo, analítico y exhaustivo.

Teóricos: Buscan la racionalidad y la objetividad huyendo de lo subjetivo y lo ambiguo. Sus características son: metódico, lógico, objetivo, crítico y estructurado

Pragmáticos: Les gusta actuar rápidamente y con seguridad con aquellas ideas y proyectos que les atraen. Sus características son: experimentador, práctico, directo y eficaz.

Para un prestador de servicios es importante conocer al menos estos conceptos para tomarlos en cuenta al momento de enfrentarse a un grupo para considerar la heterogeneidad de los grupos, conocer las expectativas de cada participante, su situación personal y sus necesidades, por otro lado, es importante saber que cada persona desarrolla un estilo particular de ordenación, retención y acumulación del conocimiento. Lo anterior es importante al momento de estructurar los cursos o talleres para que haya suficientes aspectos teóricos (que refuercen conocimientos), aspectos prácticos (que desarrollen habilidades) y experiencias concretas (que mejoren actitudes).

Conclusiones al taller de capacitación para los PSP impartido por el INCA Rural.

Ahora bien, respecto a que se puede hacer mejor, siempre se puede encontrar la forma de perfeccionar tanto el contenido programático del taller como lo aprendido por los participantes, no desperdiciaría nada de lo logrado por el INCA Rural, pues definitivamente no ha sido tarea fácil el logro obtenido, pero me permitiría algunas sugerencias, que apoyen la capacitación de los prestadores de servicios profesionales.

La primera sugerencia sería la de elaborar de manera práctica un plan de acción, considerando una capacitación específica a un grupo específico. Esto ayudaría a la mejor comprensión de cómo desarrollar el plan de trabajo y que elementos se deben incluir para realizar la capacitación, la definición del objetivo de aprendizaje, el contenido de los temas y la forma en que se va a evaluar el taller a fin de conocer el resultado de la intervención.

La siguiente sugerencia se refiere al proceso de evaluación del PSP, el cual podría llevarse a cabo a través de la definición de una rúbrica, a fin de establecer claramente que elementos y en que nivel deben ser entendidos, utilizados y aplicados durante la planeación de una capacitación. De igual manera, el PSP podría aprender cómo evaluar a los participantes.

Al revisar la Taxonomía de Marzano, encontré que se podría considerar la posibilidad de incluir como guía de enseñanza y de evaluación los elementos que éste investigador propone, él dice que los dominios del conocimiento consideran la información, los procesos mentales y los procesos físicos. La taxonomía que él propone se conforma por: el sistema de conciencia del Ser que determina el grado de motivación al nuevo aprendizaje; el Sistema de Metacognición que elabora el plan de acción, el sistema de cognición que procesa la información y el dominio del conocimiento que provee el contenido necesario. Para el aprendizaje de las personas en el sector rural el sistema de conciencia del ser esta saturada por sus creencias por lo que el nuevo conocimiento tendrá que ser tan importante que logre su motivación para entonces movilizarlo hacia esa nueva experiencia y provocar que la adopte, una vez lograda esta etapa la persona podrá acceder al nuevo conocimiento y utilizarlo. La Taxonomía de Marzano²⁴, indica que los procesos mentales del Sistema

²⁴ Marzano, R.J. 2001. *Designing a new taxonomy of educational objectives*. Experts in Assessment Series. Guskey. T.R. & Marzano, R.J. (Eds.). Thousand Oaks, CA. Corwin.

Cognitivo toman acción desde el Dominio del Conocimiento, los cuatro procesos a seguir en este orden estricto son: conocimiento/recuerdo, comprensión, análisis y la utilización del conocimiento. Una sugerencia sería entonces que al preparar talleres de capacitación se procure transitar por estos cuatro procesos para llegar hasta ese sistema de conciencia del ser y mostrarle a las personas que hay otras posibilidades de lograr mejores resultados que incluso pueden ser más satisfactorias al realizar sus tareas.

Vigotsky²⁵ planteó el triángulo educativo, mismo que hace referencia a quién aprende, quién enseña y los contenidos que hay que enseñar y aprender y por lo tanto, de las interacciones que se producen dentro de él, puntos en lo que se ha insistido en esta revisión. De igual manera, para Bruner (1997), educar es la posibilidad de crear un mundo que dé significado a nuestras vidas, a nuestros actos y a nuestras relaciones. Michael Cole, que también acepta algunas ideas de Vigotsky, en especial el triángulo educativo, lo amplía y complementa para afirmar que la acción mediada solo puede existir en relación con las reglas sociales, la división del trabajo entre el sujeto y las otras personas y en un contexto comunitario, lo cual, aplica cuando esa comunidad comparte el mismo objeto. Así, tanto para Vigotsky, como para Bruner y Cole, la educación es lo que constituye la humanidad, por lo que la educación es primordial para el desarrollo de las personas, para de esta manera, dice Bruner convertirse en el centro del futuro de las personas como fuente de liberación y de identidad²⁶.

La educación de adultos es entonces la instancia de formación y conciencia de reflexión sobre la práctica, de fomento de la autonomía de los grupos, y de democratización de su conducción, de esta forma, el respeto a los adultos; la necesidad de partir de sus intereses y volver a ellos; la participación como forma y fondo de la actividad educativa como tal; la organización como forma de vincular lo aprendido con las necesidades de la vida cotidiana, son todos aspectos que aparecen en los diferentes programas de educación de adultos, sin embargo, no se percibe su implementación. La capacitación para el trabajo ha partido de concepciones teóricas erróneas, afirma Sylvia Schmelkes²⁷ (1996), una de ellas consiste en concebir las relaciones y los procesos pedagógicos de acuerdo con una noción de función-producción, cosa que, de manera indirecta, buscan los programas del INCA Rural, la estructura de la producción no se transforma como consecuencia de la capacitación para el trabajo. La educación del ser humano inicia en la niñez, con una educación de calidad, *[...calidad de la educación primaria, individual y de cada escuela, el logro del aprendizaje relevante para la vida (competencias para la vida) [...] lo verdaderamente relevante son las habilidades de comprender la lengua escrita y expresarse por escrito, de razonar, resolver problemas, analizar, evaluar opciones y allegarse información. Lo anterior implica un énfasis en las habilidades más que en los conocimientos*²⁸.] Sylvia Schmelkes, (en Ornelas, 2008), estamos hablando entonces de prepararlo para la posibilidad de heterogeneidad ocupacional dinámica, o, en pocas palabras, en el “saber hacer”.

²⁵ J. Trilla (coord.) 2010. El legado pedagógico del siglo XX para la escuela del siglo XXI. Ed. Graó. 1ª. Edición, Barcelona. Pág. 207-227

²⁶ Ibid. Pág. 226

²⁷ Schmelkes, S. y Kalman, J. 1996. Educación de Adultos: Estado del Arte. INEA. 1ª. Ed. pág. 48.

²⁸ Schmelkes, Sylvia. La calidad de la educación primaria: Un estudio de Caso, México, FCE, 1997, pp. 25-26.

3.1. Formación, organización y consolidación del Comité Sistema Producto

Trucha

Existe un procedimiento para que los PSP puedan ofrecer sus servicios, el cual inicia cuando el Comité Sistema Producto solicita en su Plan anual de trabajo los diferentes apoyos, una vez que se ha detectado la necesidad de cursos o talleres de capacitación con fines específicos, ellos mismos pueden buscar al Prestador de Servicios Profesionales (PSP) acreditado que pueda proporcionarles el servicio solicitado o en caso de no conocer a nadie, el INCA Rural se lo asigna.

Pero: *¿qué es un Comité Sistema Producto?*

Es importante explicar cómo es que la SAGARPA ha organizado a los productores a fin de lograr llegar a todos ellos, desde el que produce cantidades industriales de producto al que produce prácticamente para su autoconsumo. Su figura se establece en la Ley de Desarrollo Rural Sustentable Capítulo XIV De la Organización Económica y los Sistema Producto, artículo 149 *“la Comisión Intersecretarial promoverá la organización e integración de Sistemas-Producto, como comités del Consejo Mexicano, con la participación de los productores agropecuarios, agroindustriales y comercializadores y sus organizaciones.....”*; el artículo 150 *“se establecerá un Comité Nacional de Sistema-Producto por cada producto básico o estratégico, el cual llevará al Consejo Mexicano los acuerdos tomados en su seno”* y el artículo 152 *“los sistema producto en acuerdo con sus integrantes podrán convenir el establecimiento de medidas que, dentro de la normatividad vigente, sean aplicables para el mejor desarrollo de las cadenas productivas en que participan”*.

La definición de Comité Sistema Producto que ofrece la Ley de Desarrollo Rural Sustentable en su artículo 3° fracción XXXII es *“El conjunto de elementos y agentes concurrentes de los procesos productivos de productos agropecuarios, incluidos el abastecimiento de equipo técnico, insumos productivos, recursos financieros, la producción primaria, acopio, transformación, distribución y comercialización”*. Es decir, es la participación organizada de los actores sociales del sector rural y de la especie de manera particular; para participar en el diseño e instrumentación de las políticas públicas que incidan y beneficien a su Sector. Los apoyos del Programa Soporte que se ejecutan a favor de estas organizaciones se aplican para que cuenten con las herramientas de administración necesarias y principalmente para profesionalizar su operación.

Es necesario resaltar, que para que un Comité Sistema Producto (CSP) pueda acceder a un presupuesto para su operación, requiere de contar con un Plan Rector, documento que detalla quién es este Comité, sus características, dónde se ubica con relación a otros comités similares y lo más importante: define las estrategias que pretenden seguir para lograr el desarrollo sustentable de la producción de trucha. A este documento se llega después de realizar una planeación participativa que incluye diagnóstico, situación de la especie a nivel nacional e internacional, identificación de la problemática de la especie en función de la comunidad y viceversa, un análisis FODA que identifique claramente las Fortalezas y Debilidades de la actividad, así como las Amenazas y Oportunidades del entorno hacia la actividad, para que una vez realizado este trabajo, los integrantes del Comité puedan definir su plan de acción y de desarrollo de su comunidad.

Después de este documento inicial, anualmente el CSP puede acceder a la asignación de recursos al presentar el avance de su plan rector con otro documento denominado Plan de Trabajo, el cual se elabora después de realizar el análisis de los resultados logrados durante

el año anterior y con base a los objetivos de ir disminuyendo la brecha entre el crecimiento inercial y sus objetivos para lograr el desarrollo sustentable[♦], que es parte ya de un crecimiento sostenido.

3.2. Experiencia laboral durante 2010 al trabajar como capacitador del INCA Rural

Una vez certificada como Capacitador para el sector rural puse en práctica mis nuevos conocimientos. A partir de 2005 yo laboraba ya en la empresa Consultora Acuagranjas, Consultores en Acuacultura, S.A. de C.V., con la que participé en diferentes eventos en el sector rural por lo que contar con la certificación nos facilitaba la asignación de trabajos varios. En 2005 desarrollé una propuesta para elaborar el Plan Rector del Comité Sistema Producto Trucha del Estado de México, lo cual resultó aceptado y ese fue mi primer contacto y una historia de once años con los productores de trucha y mis trabajos en el sector rural, también este fue mi primer acercamiento a la actividad de capacitación después de trabajar durante 25 años en una empresa transnacional. Todo un cambio.

Para cuando tenía que presentar la propuesta de talleres al Comité Sistema producto Trucha del Estado de Hidalgo, yo ya había desarrollado diversos cursos y talleres con diversos productores de otras tantas localidades en diferentes estados de la república mexicana.

El Comité Sistema Producto Trucha del estado de Hidalgo y el proceso de capacitación

La población rural en México históricamente ha estado excluida del sistema de educación formal, sobre todo en lo referente a los estudios en el nivel de secundaria, media y superior. Esta realidad se muestra en el Informe sobre Desarrollo Humano México 2004, arrojando los siguientes datos: en los municipios rurales el grado promedio de escolaridad es de 4.7 años de educación, en los rurales semiurbanos se alcanzan los 5.8 grados en promedio lo cual contrasta con los 7.5 grados que se alcanzan en los municipios urbanos. En lo que respecta a niveles de ingreso per cápita, aproximadamente el 22% de las personas ocupadas en el medio rural no percibe ingresos, el 28% recibe hasta dos salarios mínimos y solo el 23% recibe más de dos salarios mínimos²⁹. En Hidalgo, de manera específica el nivel promedio de escolaridad es de 8.1 para la población de 15 años y más, de ellos mismos, diez de cada cien son analfabetas, pero hablando de adultos, el 28% de los habitantes de ese estado (equivalente a 768,000 personas) forman parte de los rezagados en materia educativa, de ellos 175 mil habitantes son analfabetos, 223 mil no cuentan con la primaria terminada y 370 mil no cursaron secundaria (datos del Instituto hidalguense de educación para los adultos, dic, 2012).

En el Comité Sistema Producto Trucha del Estado de Hidalgo, la mesa directiva estaba integrada por diez miembros, cuatro representantes de los productores (uno por cada región), un representante de los comercializadores, un representante de los proveedores de alimento, el representante del insumo biológico que es el huevo de la trucha o el alevín o cría de trucha

[♦] Crecimiento inercial. Se refiere al crecimiento marginal que se logra en una actividad, en este caso la rural, sin que ninguna fuerza o elemento adicional fomente acciones que lo potencie. La diferencia con el crecimiento potencial es que éste aprovecha el conocimiento, la experiencia, la tecnología o el aprendizaje, y se sustenta en objetivos previamente establecidos y estrategias para alcanzarlos.

Desarrollo sustentable. Se logra cuando el desarrollo económico y social son capaces de hacer frente a las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades. Esta definición se refiere básicamente al aprovechamiento racional de los recursos naturales.

²⁹ ASERCA "Claridades Agropecuarias No. 157 septiembre, 2006 pág. 59, con datos de indicadores de ocupación y empleo de la STPS.

y por último un representante de transformación o industrialización de la trucha, un representante de Desarrollo Rural (gobierno estatal) y un representante de CONAPESCA (gobierno federal). El Comité cuenta con una gerente y con una auxiliar de contabilidad, ambas pagadas por el Programa de Soporte. La oficina del CSP Trucha se encuentra en Pachuca, Hidalgo pero cada vez que sesionan se trasladan a diferentes granjas.

Así, el grupo con el que desarrollaría las actividades de capacitación se estableció para veinte personas pues el Comité definió que era importante que participaran aquellos productores que estuvieran interesados, lo cual me pareció justo, pues entre más productores tuviesen la misma información sería más sencillo para ellos tomar decisiones, además de que un grupo de veinte personas nos proporcionaría mayores experiencias y participación. Cabe aclarar que para esta comunidad yo ya era conocida pues con varios de ellos había trabajado durante dos años para elaborar proyectos para el mejoramiento de sus granjas.

Una vez revisado el Plan Rector del CSP Trucha Hidalgo de manera conjunta con el gerente encontramos que se elaboró con un enfoque mercadológico y las estrategias se definieron en ese sentido. Con esta información y con los antecedentes de los integrantes del Comité dio inicio mi intervención para preparar la propuesta de talleres que podrían apoyar en el desarrollo empresarial del Comité Sistema Producto Trucha del Estado de Hidalgo.

Método de trabajo

Mi reto era entonces ayudar a estas personas a generar nuevo conocimiento y que éste fuera significativo para la mayoría de los participantes, inicié con un proceso de intercambio de información para que ellos mismos me dijeran qué querían o que esperaban modificar con estos talleres, por qué era importante para ellos esa modificación, en qué consideraban ellos que era necesario enfocarnos y qué resultados esperaban de todo el proceso. Ellos me plantearon tres peticiones:

- Mejorar sus habilidades para llegar a acuerdos,
- Adquirir conocimientos para acercarse a la autoridad y
- Sugerirles mejoras para ser más productivos.

De acuerdo con esto y con el enfoque que el INCA Rural nos exigía del proceso de capacitación para que se posibilite la transformación de los procesos de trabajo en procesos de aprendizaje, los talleres deberían convertir situaciones de trabajo en situaciones de aprendizaje; deberían contener elementos que promovieran la interacción social significativa; enfrentarlos a sus paradigmas y romperlos para mostrar que muchas veces más que ayudar la forma tradicional de desarrollar un trabajo les obstaculiza, traté de elegir siempre métodos didácticos atractivos, la acción didáctica elegida es básica para alcanzar el objetivo así que en algunos casos utilicé la elaboración de esquemas de acción³⁰ de manera conjunta con ellos, una vez para revisar cómo lo hacían y otra para que ellos mismos señalaran cómo lo podían hacer mejor, esto resultó para ellos muy atractivo ya que muchos se sorprendían al ver “dibujados” sus procesos de la vida diaria.

³⁰ Aebli, Hans. 1987. 12 Formas básicas de enseñar. Una didáctica basada en la psicología. Ed. Narcea. 7ª. Edición. Madrid, España. Pp. 159-176

Para evitar que el cansancio de los participantes*, en las sesiones se intercalaron momentos de descanso, actividades al aire libre, actividades de socialización y actividades lúdicas, al regresar al espacio de aprendizaje siempre la primera actividad fue la de preguntar: ¿qué aprendimos con lo que acabamos de realizar? Con estos ejercicios además de ubicar los aprendizajes, se practicaba la empatía y la tolerancia entre los participantes.

Quiero señalar que en este tipo de actividades y talleres con productores rurales me apoyé en el enfoque participativo* que sugiere el INCA Rural, ya que este enfoque ayuda al mismo proceso de capacitación debido a que la acción participativa del grupo es espontánea y los participantes inician el proceso de solución de sus problemas, y sólo me buscaban con la mirada cuando sentían que se estaban enfrentando a algo que no podrán solucionar. Esto último, cuando se logra, es importante no perderlo pues en ese momento ellos están buscando la solución a sus propios problemas como comunidad al ser ellos los que conocen mejor su situación, una vez que identifican su situación y proponen sus soluciones, mi tarea como capacitadora fue la de enseñarles a sistematizar sus hallazgos y establecer indicadores que les permitieran conocer sus avances o estancamiento así como las alternativas para seguir adelante.

Características del grupo y su ambiente

Las personas que integran al Comité Sistema Producto Trucha del Estado de Hidalgo (CSP) son básicamente doce, incluyendo a dos representantes gubernamentales uno a nivel estatal y otro a nivel federal, al gerente del CSP y a la persona responsable de la contabilidad de este grupo, sin embargo, el interés, la curiosidad o el deseo de aprender, hizo que participaran más personas que no eran representantes sino solo productores, así, el grupo se integró con veinticinco personas. Estas personas provenían de la zona nororiente del estado, principalmente, que es la zona donde existen más granjas de cultivo de trucha, los municipios presentes fueron: Agua Blanca, Huasca de Ocampo, Acaxotitlán, Acaxcuatlán y Pachuca, del Estado de Hidalgo. Las condiciones de vida del 90% de los participantes son precarias, para trasladarse al sitio donde se llevaron a cabo los talleres, lo hacían en grupo en algún auto o en camión local. Debido a que la mayoría solo tomaba un café al salir de su casa, siempre se consideró contar con almuerzo y cena durante estas jornadas.

El cultivo de la trucha es una actividad que implica un fuerte gasto para el productor, ya que se requiere invertir en la construcción de estanques que favorezcan corrientes de agua aceleradas, lo que significa que también se debe contar con una cantidad de al menos 15 litros por segundo de agua limpia durante todo el tiempo del proceso, el cual es un ciclo que tarda entre nueve y doce meses. Por otro lado, la inversión en el gasto del alimento que se debe proporcionar a la trucha desde que es cría hasta su crecimiento para la venta es también considerable. El gobierno del Estado y el gobierno Federal, a través de Programas específicos les proporcionan la posibilidad de construirles su estanquería y en algunos casos les entregan apoyo para el primer año de funcionamiento de la granja.

* Realizaban actividades a las que no están acostumbrados tales como: permanecer sentados mucho tiempo, prestar atención a lo que se dice, tratar de entender lo que se dice, estar pensando en lo que deberían estar haciendo en lugar de lo que están haciendo para aprender, en fin todo aquello que puede ser un distractor del aprendizaje

* Enfoque participativo. El protagonismo de la gente es condición obligada y uno de sus principales componentes. Ello implica el reconocimiento de que la gente de la comunidad es la que sabe y conoce cómo está su situación y que puede hacer para cambiar las cosas que no le gustan y que les impide vivir mejor. La gente local sabe con que recursos cuenta y, sobre todo, si los usa o no en el diseño de una eventual estrategia de mejoramiento de sus condiciones de vida.

En el caso específico de los integrantes de este CSP, la capacitación se solicitó pues se habían detectado problemas entre ellos para llegar a acuerdos como grupo de toma de decisiones para los productores de este sector, además los mismos productores habían pedido algunos temas de capacitación para mejorar sus prácticas de producción y optimizar sus recursos para reducir costos de producción.

Evaluación

A cada participante se le entregó un cuadernillo que contenía un resumen de todo el taller, las láminas del mismo, algunos ejercicios que se hacían durante el taller y espacio suficiente para que ellos pudieran anotar lo que consideraran importante. En cada taller se aplicó siempre una evaluación previa y una evaluación final para detectar si se había logrado el aprendizaje que yo esperaba de cada uno de los asistentes. Esta evaluación era muy sencilla y contenía entre 4 y 6 preguntas sobre el tema que se iba a revisar, esto también me permitía saber que tanto conocía el grupo de ese tema, al finalizar el taller se volvían a aplicar las mismas preguntas para que ellos se calificaran, todo el material se les quedaba a cada uno de ellos con el objeto de que ellos mismos evaluaran su aprendizaje.

Los talleres impartidos

El programa de Talleres que se propuso al INCA Rural para ser impartidos a este grupo incluyó la realización de ocho sesiones de entre ocho y 16 horas cada una, a lo largo del año. Los talleres fueron:

1. Organización de grupos de trabajo.
2. Intercambio de experiencias.
3. Normatividad.
4. Rentabilidad de unidades de producción acuícola.
5. La aireación como alternativa para incrementar la rentabilidad de las granjas productoras de trucha.
6. Estrategias de comercialización.
7. Manejo y operación de un centro acuícola de reproducción.
8. Conformación de Empresas Integradoras.

El método

Entre las múltiples actividades del capacitador, instructor o facilitador del aprendizaje, está la de seleccionar los contenidos de sus talleres; es decir, lo que se enseña y aprende en el proceso educativo. Ya sea que los contenidos vayan a responder a las necesidades de objetivos predeterminados en un programa educativo o a los que se definan con los mismos destinatarios, deben ser objetivamente valorados antes de transmitirlos. Lo anterior vale tanto para los contenidos que se comunican en forma oral, a través de cursos, talleres y charlas, como los que se transmiten en forma escrita o audiovisual.

Hago énfasis en que el INCA Rural durante las diferentes etapas de la capacitación de los prestadores de servicios profesionales, nos proporcionaron una gran cantidad de información y recursos didácticos, en particular, las diferentes técnicas grupales me fueron de mucha

utilidad pues me proporcionaron la posibilidad de utilizar alguna de ellas en el momento oportuno. Claro, es importante mencionar nuevamente, que utilizar el material de manera adecuada y correcta, tiene su importancia, en lo particular yo lo desconocía pues nunca lo pusimos en práctica, sin embargo, traté de documentarme al respecto de ese material y lo aplicaba o lo utilizaba buscando hallar en su resultado la respuesta a mi necesidad para facilitar el aprendizaje del grupo.

Con base en lo anterior, los procesos se dieron de la siguiente manera: primero integrar al grupo de trabajo, para que ellos se conocieran y reconocieran sus aptitudes y actitudes. Posteriormente, busqué que identificarán las actividades y los detalles que para ellos deberían ser significativos con respecto a la actividad que realizan al compararse con otras personas y sitios que realizan la misma actividad, es decir, comprender su actividad viendo otras granjas, el taller de Normatividad fue de constante análisis respecto a los lineamientos que norman la actividad del cultivo de la trucha, las condiciones en que la realizan y los resultados que obtienen. En esta etapa, pondrían en práctica el acto de relacionar entre lo que se tiene y lo que se debe tener; clasificar qué es más importante; identificar sus errores, construir nuevas generalizaciones o principios, ya basados en un nuevo conocimiento. El taller de rentabilidad y el taller de aireación estuvieron orientados a mejorar su forma de producir, les proporcioné información sobre estrategias de comercialización todo lo anterior les dio suficiente información para reforzar el taller de Manejo y operación de un centro acuícola de reproducción lo cual los llevaría al nivel de utilización de la información para realizar toma de decisiones, resolución de problemas, atreverse a la experimentación y a la investigación a fin de mejorar sus procesos de producción y comercialización. El último taller fue más informativo de los alcances que puede tener la buena organización entre los productores de la región pues la creación de empresas integradoras es más un objetivo del gobierno federal que una posibilidad real para este tipo de especies, como lo es la trucha.

Sitos para impartir los talleres

Siempre se tuvo un sitio sede para impartir los talleres, fue un salón ubicado en un hotel en las afueras de la ciudad de Huasca en Hidalgo, se eligió este sitio por fue el más céntrico respecto de los lugares de donde provenían cada uno de los productores. El salón era grande y cómodo para los asistentes y cuando el evento requería de dos días para realizarlo, se proporcionó hospedaje en el mismo sitio.

Para realizar los talleres que estaban relacionados con la producción se eligió una granja, en esta elección, todos participaban y ellos elegían la que consideraron más apropiada.

El Taller de intercambio de experiencias se realizó haciendo visitas programadas a cuatro granjas en el Estado de México.

A partir del primer taller me percaté que algunos de los productores tenían que salir de su casa dos horas antes y llegaban con una taza de café en el estómago, así que, a partir del segundo taller incluí un desayuno y espacio antes de dar inicio a la sesión.

Algunas de las dificultades a las que me enfrenté durante el proceso fueron:

- La desigualdad educativa de los asistentes pues tenían analfabetos y no analfabetos.
- La capacidad de comprensión.
- La no participación

Sin embargo, fuimos sorteando cada uno de estos problemas y logramos trabajar con cada uno de ellos.

A continuación presento el programa de los talleres impartidos.

Taller 1. Organización de grupos de trabajo

Objetivo General: Que los participantes conozcan procesos que faciliten la integración de los miembros de la organización y que ello les permita llegar a acuerdos..

Objetivos Específicos:

- Informar a los productores lo que es un grupo de trabajo y sus características.
- Proporcionar los elementos para lograr la integración de los productores de trucha.
- Definir la Visión, Objetivos y Metas del Comité Sistema producto Trucha Hidalgo.

Temas

1. Trabajo en equipo

Contenido. Se proporcionan varias definiciones sobre el trabajo y los grupos de trabajo.

Proceso didáctico. Se trabaja con diferentes dinámicas que primero romperán el hielo entre los asistentes, para posteriormente hacer interactuar al grupo y finalmente reconocer la necesidad de trabajar en equipo. Las dinámicas llevan al individuo, de manera gradual, a reconocer que el trabajo en grupo genera mejores resultados. A través de lluvia de ideas y diálogo se llegarán a identificar actitudes, valores de la comunidad, aptitudes de los individuos y otros elementos que se requieren para lograr realizar actividades para el bien individual y el bien común.

Recursos materiales. Gerza Mil Dinámicas para grupos. Manual de ayuda. Cartulinas. Rompecabezas, plumones, estambre.

2. Objetivos, metas y visión - Definiciones

Contenido. Explicación sobre lo que es cada uno de estos conceptos, como se vinculan estos conceptos a un grupo de trabajo, la importancia, para un grupo de trabajo, de establecer sus objetivos, metas y la visión.

Explicar cómo se define cada uno de estos conceptos.

Proceso didáctico. Discusión grupal y dinámicas de grupos.

Recursos materiales. Gerza Mil Dinámicas para grupos. Manual de ayuda.

3. Organizando a mi equipo de trabajo

Contenido. Con los elementos ya conocidos, el grupo definirá la Visión del Comité Sistema Producto, se integrarán dos equipos de trabajo, definirán sus objetivos y metas con base en la visión definida y la presentarán a los asistentes al taller.

Proceso didáctico: Discusión grupal.

Recursos materiales. Cartulinas y plumones.

Resultados de aprendizaje:

- Reconocieron los elementos a considerar para lograr la integración de grupos de trabajo.
- Conocieron y aplicaron el método para definir su Misión, objetivos y metas, de sus respectivas empresas.



Integrantes del taller intentan armar un rompecabezas



Integrantes del taller participando en la dinámica para presentarse a sus compañeros.

Taller 2. Intercambio de experiencias tecnológicas entre productores del CSP Trucha de Hidalgo y granjas en el Estado de México

Objetivo General: Los participantes conocerán la importancia de sistematizar sus visitas a otras granjas como parte de un intercambio de experiencias. Conocerán el concepto de sistematización y aprenderán que estas actividades pueden promover el aprendizaje de nuevas tecnologías.

Objetivos Específicos:

- Definir qué se entiende por intercambio de experiencias y por nuevas tecnologías.
- Reconocer ventajas y desventajas entre las diferentes Unidades de Producción.
- Sistematizar sus futuras visitas de intercambio de experiencias.

Temas

1. Intercambio de experiencia y nuevas tecnologías - definiciones

Contenido. Definición de los conceptos.

Proceso didáctico. Explicación verbal y discusión grupal.

Recursos materiales. Cuadernillo preparado con la guía del taller y espacios para anotar.

Plumas y lápices.

2. Sistematización de las visitas

Contenido. Se les explicará cómo deben utilizar el cuaderno que se les entregó para este recorrido. El cuadernillo contiene preguntas concretas que ellos deben observar y contestar durante sus diversas visitas.

Recurso material. Cuadernillo con preguntas secuenciales de acuerdo con el plan de visitas para dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Qué espero obtener con esta visita?,

¿En qué actividades debo centrar mi atención?

Los datos que debo tomar del sitio: Nombre y ubicación de la Granja, nombre del dueño, datos de contacto, información comparativa entre mi granja y la que visitó.

Croquis de la Unidad de Producción (el participante debe hacer un dibujo), indicando los sitios críticos de mi interés.

Anotar aquellas actividades que se consideren necesarias de implementar en mi Unidad de Producción.

Recursos materiales. Cuadernillo preparado con la guía del taller y espacios para anotar. Plumas y lápices.

3. Análisis de la información recabada

Contenido. Discusión grupal de las visitas realizadas a las Unidades de producción en el Estado de México.

Los temas que revisaron fueron: operación de las Unidades de producción, registros que llevan a cabo, limpieza, comportamiento del personal que labora en cada lugar, letreros, calidad de los peces, manejo de los peces, elementos innovadores para cada uno de los asistentes respecto de su propia Unidad de producción.

Proceso didáctico. La información que ellos mismos recabaron durante la visita en los cuadernillos-guía.

Recursos materiales. Gerza Mil Dinámicas para grupos. Manual de ayuda. El cuadernillo-guía.

Resultados de aprendizaje:

- Reconocieron que al sistematizar sus visitas pueden observar y aprender más que cuando no saben qué actividades pueden realizar.
- Identificaron las actividades que son de su interés y pudieron poner especial énfasis en ello.
- Pudieron evaluar qué es lo que hace la diferencia entre una Unidad de Producción y otra y cómo puede ello impactar en la producción de las truchas.
- Tomarán decisiones con base al conocimiento e información recibida.



Integrantes del taller escuchan a sus compañeros de la granja que visitan y anotan en su cuadernillo



Integrantes del taller atendiendo a otro productor de trucha

Taller 3. Normatividad

Objetivo General: Los participantes conocerán algunas de las leyes, normas y reglamentos que están relacionados con la actividad acuícola, también conocerán cómo pueden buscar o solicitar esta información. También podrán entender cómo es que aplican los derechos y obligaciones que éstas establecen.

Objetivos Específicos:

- Conocer los documentos normativos que existen para regular la actividad acuícola.
- Garantizar la sustentabilidad de la actividad.
- Asegurar la producción de alimentos de calidad

Temas

1. Presentación del marco jurídico que involucra la actividad acuícola

Contenido. Se presenta una revisión completa de los que implica tener una Unidad de Producción Acuícola:

- Idea del proyecto. Requisitos para establecer una Unidad de producción acuícola o empresa.
- Desarrollo del proyecto. Requisitos de recursos: predio, agua, permisos, manifestación de impacto ambiental, definición de la especie a explotar, entre otros.
- Construcción de la Unidad de producción. Permisos de construcción, permisos de SEMARNAT, medidores de consumo de agua CONAGUA, seguridad e higiene Secretaría de Trabajo y Previsión Social, entre otros.
- Operación. Buenas prácticas de manejo de la trucha, avisos de obtención de huevo y avisos de cosecha CONAPESCA, visitas de verificación de higiene en el manejo de la trucha, entre otras.
- Comercialización. Transporte en red fría, distribución a mercados locales, regionales o estatales.

Proceso didáctico. Presentación en diapositivas.

Recursos materiales. Se entrega toda esta información en un cuadernillo de consulta. Plumas y lápices

2. Revisión de la información obtenida

Contenido. Discusión grupal sobre los temas revisados. Reflexión sobre la importancia de cada uno de ellos. Análisis de las ventajas y desventajas. Revisión de su problemática para cumplir los requisitos. Revisión de alternativas para dar cumplimiento.

Proceso didáctico. Reforzamiento del aprendizaje: El camino lógico. Intercambio de tarjetas. Completando la frase.

Recursos materiales. Cartulinas, tarjetas para intercambiar. Plumas y lápices.

3. Sustentabilidad de la actividad y su relación con las leyes

Contenido. Desarrollo de un proyecto. Una tercera parte de los participantes serán productores, otra tercera parte son autoridades y otra tercera parte son la población. Desarrollarán cada etapa y revisarán el cumplimiento de la ley, respondiendo a cada paso: ¿Qué pasa si? No cumplo con un paso.

Recurso didáctico. Cuadernillo con las principales normas y reglamentos a cumplir. Cartulinas y plumones.

Recursos materiales. Gerza Mil Dinámicas para grupos. Manual de ayuda.

Resultados de aprendizaje:

- Reconocieron la importancia de conocer leyes y reglamentos
- Realizaron un ejercicio de toma de decisiones con base a información concreta adquirida



El grupo atendiendo a la explicación de conceptos



El grupo practicando algunos de los conceptos aprendidos



Integrantes del taller trabajando en equipo para resolver una problemática planteada con los conceptos aprendidos

Taller 4. Rentabilidad de Unidades de Producción Acuícola

Objetivo General: Que los productores puedan reconocer los conceptos básicos de la contabilidad y las herramientas que son necesarias implementar para mejorar la rentabilidad de su unidad de producción.

Objetivos Específicos:

- Conocer los conceptos básicos de la contabilidad.
- Interpretar un Balance General y un Estado de Resultados.
- Calcular las razones financieras más importantes para su empresa.
- Reconocer la importancia de elaborar un programa de producción.

Temas

1. ¿Qué es la contabilidad y qué elementos la conforman?

Contenido. Se presentan definiciones de:

- Los conceptos de Activo, Pasivo y Capital
- Estado de Resultados
- Balance General
- Punto de equilibrio
- Inventario
- Costo de Producción

Recurso didáctico. Presentación en diapositivas

Recursos materiales. Se entrega toda esta información en un cuadernillo de consulta. Plumas y lápices.

2. Poniendo en práctica la contabilidad

Contenido. Se forman grupos de trabajo donde cada grupo representa una etapa de la producción, compran insumos, producen y venden, pero generando números. La información se va anotando en registros que se les proporcionan para proceder a obtener la siguiente información:

- Calculan la rentabilidad de dos formas diferentes
- Identifican la producción por integración de procesos.
- Identifican los que es un Programa de producción
- Identifican el concepto de inventario
- Identifican y calculan el costo de producción

Recurso didáctico. Reforzamiento del aprendizaje: El camino lógico. Los cuadernillos previamente preparados para ir anotando la información.

Recursos materiales. Cartulinas, tarjetas para intercambiar. Plumas y lápices. Calculadoras básicas.

3. Presentación de sus resultados

Contenido. Para reforzar el conocimiento cada grupo presentará sus resultados a los otros grupos explicando si el proceso que siguieron es rentable o no.

Recurso didáctico. Presentación del problema y discusión de los resultados.

Recursos materiales. Cartulinas y plumones.

Resultados de aprendizaje:

- Reconocieron la importancia de conocer y manejar la contabilidad, aunque también reconocieron que no les gustaba realizarla.

- Reconocieron la importancia de realizar la toma de decisiones con base a información concreta.



Los equipos de trabajando presentando sus resultados



Los integrantes de uno de los equipos desarrollando su actividad

Taller 5. La aireación como alternativa para incrementar la Rentabilidad de Unidades de Producción de trucha

Objetivo General: Que los productores identifiquen la importancia que reviste que sus estanques de producción tengan un diseño que corresponda a las condiciones del sitio y como es que esto impacta a la productividad y rentabilidad de la granja.

Objetivos Específicos:

- Conocer los conceptos básicos de la contabilidad.
- Interpretar un Balance General y un Estado de Resultados.
- Calcular las razones financieras más importantes para su empresa.
- Reconocer la importancia de elaborar un programa de producción.

Temas

1. Fisiología de la trucha

Contenido. Conceptos biológicos de la trucha y necesidad específica de captar oxígeno de manera constante, su comparación contra otras especies. El impacto de mejorar la aireación de los estanques.

Proceso didáctico. Presentación en diapositivas.

Recursos materiales. Se entrega toda esta información en un cuadernillo de consulta. Plumas y lápices.

2. Opciones y métodos para airear estanques

Contenido. Se presentan las diferentes alternativas de aireación en las estanquerías y se muestran resultados obtenidos en otros sitios que recurren a estas opciones.

Recurso didáctico. Presentación de diapositivas.

Recursos materiales. Cuadernillos con la información, plumas y lápices.

3. ¿Qué podemos hacer en nuestras granjas para mejorar la aireación de los estanques?

Contenido. Se procede al intercambio de experiencias y se proporcionan alternativas. En la sesión participa además un facilitador experto en estos métodos.

Recurso didáctico. Presentación del problema y discusión de los resultados.

Recursos materiales. Cartulinas y plumones.

Resultados de aprendizaje:

- Identificaron la importancia de aplicar oxigenación en el proceso de producción de trucha.
- Pudieron definir y explicar cómo es que el diseño de los estanques, impacta en su productividad.
- Reconocieron la diferencia entre oxigenación y aireación y los equipos que lo generan.
- Conocieron el impacto de la oxigenación en la rentabilidad de las Unidades de producción.



El instructor explicando conceptos



Participantes realizando sus actividades

Taller 6. Estrategias de comercialización

Objetivo General: Que los participantes conozcan las diferentes características y requisitos que implica la comercialización de productos pesqueros o acuícolas.

Objetivos Específicos:

- Reconocer las características de su producto.
- Identificar su mercado.
- Identificar por qué su producto es de calidad.
- Reconocer por qué es importante es estudio de mercado.

Temas

1. El producto pescado

Contenido. Qué es el pescado para el consumidor, características del pescado en general y de la trucha en particular, fuentes de obtención.

Proceso didáctico. Presentación en diapositivas, intercambio de experiencias, participación del grupo para explicar los contenidos en sus propias palabras.

Recursos materiales. Se entrega toda esta información en un cuadernillo de consulta. Plumas y lápices. Se coloca un papel de estraza a manera de pizarrón para que los participantes anoten ideas de comercialización durante todo el taller.

2. El mercado

Contenido. Conceptos básicos de lo que es el mercado, cómo se segmenta, cómo se llega al mercado de interés. Qué es un estudio de mercado y por qué es importante realizarlo.

Recurso didáctico. Presentación en diapositivas. Se elabora un cuestionario para hacer un estudio de mercado que los asistentes realizarán entre la comunidad de Huasca de Ocampo.

Recursos materiales. Se entrega toda esta información en un cuadernillo de consulta. Cuestionario para estudio de mercado. Plumas y lápices.

3. La comercialización

Contenido. Características de la comercialización, métodos de comercialización, qué busca el consumidor al comprar trucha, cuáles son las características de un producto de calidad, manejo de la trucha en el mercado.

Recurso didáctico. Presentación de diapositivas. Sistematización de las respuestas a los cuestionarios aplicados. Análisis y discusión de los resultados.

Recursos materiales. Cuadernillos con la información, plumas y lápices.

Resultados de aprendizaje:

- Identificaron los diferentes tipos de mercado
- Conocieron el método para aplicar estudios de mercado
- Aprendieron a sistematizar información
- Propusieron diversas técnicas para mejorar su comercialización



Integrantes del taller poniendo en práctica su aprendizaje



Discutiendo sus hallazgos

Taller 7. Manejo y operación de un centro acuícola de reproducción

Objetivo General: Que los participantes conozcan el significado de algunos conceptos de administración y cómo ello los puede llevar a operar de manera eficaz, eficiente y efectiva sus centros de reproducción de peces.

Objetivos Específicos:

- Identificar el cumplimiento de los requisitos en sus Unidades de Producción.
- Conocer la biología de la especie para optimizar su producción.
- Reconocer las buenas prácticas de manejo de la especie como elemento para mejorar la productividad de su Unidad de Producción.

Temas

1. Requerimientos para la operación de una Unidad de producción de trucha

Contenido. Se hace una revisión de una Unidad de Producción Acuícola:

- Se revisa en campo las características del lugar.
- Se analiza si la Unidad de producción cuenta con los requisitos que marca la ley.
- Construcción de la Unidad de producción. Permisos de construcción, permisos de SEMARNAT, medidores de consumo de agua CONAGUA, seguridad e higiene Secretaría de Trabajo y Previsión Social, entre otros.
- Operación. Buenas prácticas de manejo de la trucha, avisos de obtención de huevo y avisos de cosecha CONAPESCA, visitas de verificación de higiene en el manejo de la trucha, entre otras.
- Comercialización. Transporte en red fría, distribución a mercados locales, regionales o estatales.

Proceso didáctico. Se recurre al material proporcionado en el taller de Normatividad.

Recursos materiales. Se entrega toda esta información en un cuadernillo de consulta. Plumas y lápices.

2. Revisión biológica de la trucha

Contenido. Discusión grupal sobre los temas revisados. Reflexión sobre la importancia de cada uno de ellos. Análisis de las ventajas y desventajas. Revisión de su problemática para cumplir los requisitos. Revisión de alternativas para dar cumplimiento.

Recurso didáctico. Reforzamiento del aprendizaje: El camino lógico. Intercambio de tarjetas. Completando la frase.

Recursos materiales. Cartulinas, tarjetas para intercambiar. Plumas y lápices

3. Buenas prácticas de manejo de la trucha

Contenido. Se revisa el manual de buenas prácticas de manejo de la trucha, se realiza visita las instalaciones de la granja – sede y se hacen observaciones a los conceptos de buenas prácticas. Se anotan las desviaciones y se elabora un calendario para establecer fechas de mejora

Recurso didáctico. Copias de algunas páginas importantes del Manual de Buenas Prácticas para el Manejo de la Trucha editado por la CONAPESCA.

Recursos materiales. Gerza Mil Dinámicas para grupos. Manual de ayuda.

Resultados de aprendizaje:

Los participantes aprendieron que es importante establecer controles que aseguren que siguieron sus procedimientos, registrar su seguimiento y asegurar el logro de los objetivos. Además, conocieron el cuidado, manejo y control que se debe tener en el centro de reproducción y de las especies que se estén manejando



Integrantes del taller atienden a la explicación del productor visitado



Aprendiendo sobre las buenas prácticas de manejo

Taller 8. Conformación de Empresas Integradoras

Objetivo General: Que los asistentes al taller conozcan el concepto de “Empresa Integradora” y cómo les puede ayudar a enfrentar los retos actuales de comercialización.

Objetivos Específicos:

- Conocer que es una Empresa Integradora.
- Identificar la necesidad de conformar una Empresa Integradora.

Temas

1. ¿Qué es y cómo funciona una empresa integradora?

Contenido. Se hace la presentación para explicar lo que es y cómo funciona, así como los requerimientos y características de una empresa integradora.

Recurso didáctico. Se recurre al material proporcionado en el taller de Normatividad

Recursos materiales. Se entrega toda esta información en un cuadernillo de consulta. Plumaz y lápices

2. Lineamientos y criterios para formar una empresa integradora

Contenido. Se presentan los lineamientos que marca la Secretaría de Economía para su conformación. Se revisan los lineamientos jurídicos y los pasos a seguir para su conformación.

Proceso didáctico. Presentación de los lineamientos y discusión de los más relevantes.

Recursos materiales. Cuadernillo con la información gráfica más importante del proceso de conformación.

3. Ventajas y desventajas de ser una empresa integradora

Contenido. Discusión grupal sobre los conceptos revisados. Se evaluarán las ventajas y desventajas para los productores que integran el Comité Sistema Producto Trucha sobre la formación de una empresa integradora

Proceso didáctico. Reforzamiento del aprendizaje: El camino lógico. Intercambio de tarjetas. Completando la frase.

Recursos materiales. Cartulinas, tarjetas para intercambiar. Plumaz y lápices

Resultados de aprendizaje:

- Conocieron los lineamientos de criterios para la formación de E.I.
- Conocieron de manera general los lineamientos jurídicos para las empresas integradoras.
- Realizaron un ejercicio de toma de decisiones con base a conocimiento e información.
- Reconocieron que como socios tienen los derechos y obligaciones al formar una E.I.
- Identificaron los elementos organizativos, operativos y financieros de las E.I.



Desarrollando un mapa mental con una productora (Nieves Maldonado)



Integrantes atendiendo a la explicación

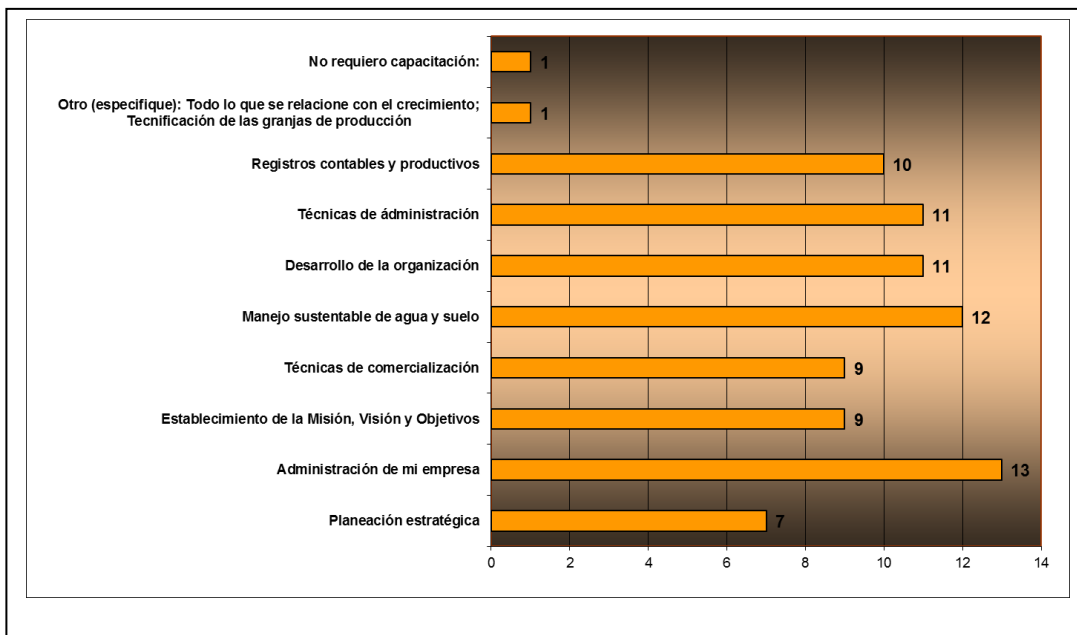
Resultados de los talleres impartidos

Cada uno de los talleres arrojó resultados satisfactorios, sin embargo no planeé una evaluación formal, todas fueron informales y se refirieron siempre a la aplicación de lo aprendido.

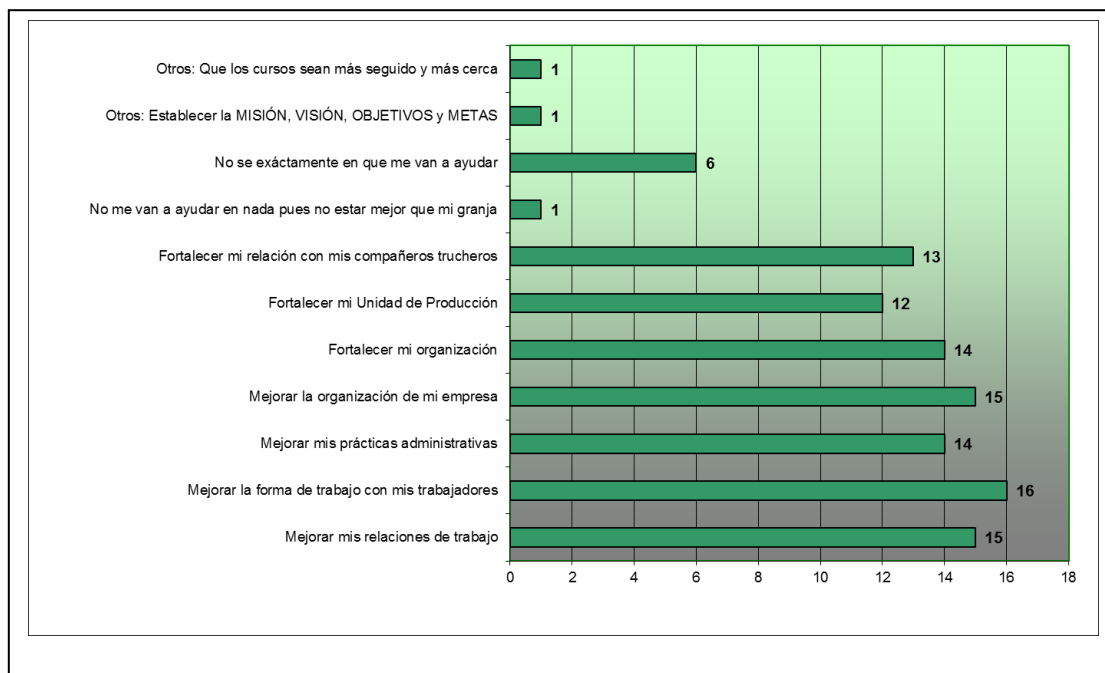
Al final de cada día y de cada taller siempre solicité la retroalimentación de los participantes solicitándoles principalmente que querían que se mejorara o que cambios sugirieran para que fueran más interesantes los talleres.

Una vez que concluyeron los talleres se pidió que contestaran a dos preguntas específicas de opción múltiple, para conocer su opinión acerca de los diferentes talleres y su percepción sobre su utilidad o no en sus respectivas unidades de producción, los resultados fueron graficados y quedaron como sigue:

A la pregunta ¿A qué otros talleres les interesaría asistir?, con una lista de posibles talleres, la evaluación quedó como sigue:



A la pregunta de ¿En que les van a ayudar los talleres recibidos?, con opciones a elegir, la evaluación quedó como sigue:



La mayoría de los asistentes opinó que los talleres le serían de utilidad para solucionar diferentes problemas en su lugar de trabajo, además de que solicitaron más cursos, la repetición de algunos de ellos e incluso que se pudieran dar en su unidad de producción.

Conclusiones

El esquema del INCA Rural fue una buena idea, el problema es que sólo llega hasta la capacitación de profesionales, no se garantiza que ese conocimiento pueda llegar de manera constante y continua a todos los niveles. Las personas en el sector rural requieren de ese apoyo constante a través de personas que se comprometan realmente con su problemática y quieran intercambiar conocimiento por conocimiento, además de un salario por hacerlo, por supuesto.

El sistema no permite la continuidad en todos los sectores ni tampoco poder llegar a productores individuales, es decir, si no pertenecen al Comité Sistema Producto, no tienen acceso a este tipo de conocimiento. Por lo tanto no fomenta la equidad.

No cumple con los enfoques que establece con base a lo que dicen Amartya Sen y Horton Douglas respecto a que las personas pueden ser capaces cuando leen, comen y eligen. En el grupo que participó en los talleres que yo impartí, dos de los asistentes no sabían leer ni escribir, ninguno de los dos desertó pues le gustaban las dinámicas y participar con sus compañeros, pero un porcentaje más alto, le costaba entender lo que estaba leyendo. Estas omisiones no las considera el INCA Rural por lo que sería conveniente considerar la alianza con el Instituto de Educación para Adultos (INEA) a fin de que se disminuya esta deficiencia, ya que el INEA tiene información, conocimiento y experiencia que podría completarse con el esfuerzo que realiza el INCA Rural.

Me queda claro que al INCA Rural no se enfoca en el desarrollo de la persona, del ser humano, en el sector rural, su interés se enfoca en que un porcentaje de estas personas entiendan son empresarios del sector rural y que por esa razón tiene obligaciones con las autoridades hacendarias, porque finalmente de eso se trata, de formar empresarios del sector rural y sólo aquellos que lo logren contarán en el porcentaje de logros del INCA Rural.

Independientemente de las teorías que generen el concepto de desarrollo están siempre presentes dos elementos explicativos: que todo proceso de desarrollo intenta modificar la realidad y que en su centro están los seres humanos involucrados como objetos o como participantes directos y activos del mismo. De tal forma que no podemos imaginar el desarrollo sin su consecuente cambio en la realidad provocado por las personas que están ahí presentes.

Las personas que viven y trabajan en el sector rural, tienen expectativas, saben trabajar y pueden hacerlo mejor, pero necesitan un incentivo mucho más atractivo que el solo tratar de llevarlos a pagar impuestos, o a producir más, o a ser un "Caso de Estudio" colgado este título con alfileres, pues una vez que se tomen con ellos la fotografía, lo van a soltar y volverá a enfrentarse a pescadores furtivos, a conflictos de la tenencia de la tierra, a la falta de apoyo direccional, en fin, lo volverán a dejar solo.

El programa no es sostenible porque no es una prioridad para los siguientes gobiernos, por lo que seguramente al concluir el sexenio los cambios se harán a modo del nuevo gobernante y entonces, que va a pasar con aquellos que ya empezaron a desarrollar sus capacidades si las políticas cambian, esto no se previó en el programa de capacitación, que va a pasar con los cientos de prestadores de servicios profesionales que ya se han adueñado de la ideología y de la metodología de trabajo, van a desaparecer o los va a absorber la burocracia para regresar al papeleo de antaño.

La capacitación que proporciona el INCA Rural, insisto, está dirigida al profesional que tenga interés de trabajar en el sector rural para orientar a las personas en el sector rural, de trabajar con ellos, de guiarlos. El prestador de servicios profesionales o facilitador tiene la tarea de capacitar y sólo será auténticamente humanista, de acuerdo con Freire, “*en la medida en que procure la integración del individuo a su realidad nacional, en la medida en que pierda el miedo a libertad, en la medida en que pueda crear en el educando un proceso de recreación, de búsqueda, de independencia y, a la vez, de solidaridad*”³¹. Así, el rol del capacitador no es solo el de imponer un conocimiento o depositar los contenidos de los diferentes temas que se le deben transmitir para ser un empresario rural, debe provocar, invitar, permitir que el productor exprese su percepción, descubra que puede hacerlo o llegar a la conclusión asíndose de su propia experiencia y de su propio conocimiento. Es por ello que es necesaria la formación de un capacitador integral y consciente.

Capacitar no debe ser una camisa de fuerza para el productor o trabajador de este sector, por el contrario, el aprendizaje de las herramientas empresariales deben tener un sentido práctico y un sentido de uso para estas personas, ya que, muchas de ellas solo las escucharán alguna vez en su vida y jamás volverán a tener contacto con ellas, el productor rural tendrá motivación para aprender en el momento en que perciba o descubra que ese nuevo conocimiento le será útil para transformar las condiciones concretas de su existencia y para mejorar su vida y la de su comunidad.

El hombre del campo tiene un conocimiento vasto, eso no debemos ponerlo en duda, la necesidad de resolver problemas por sí solo lo obliga a *desarrollar la capacidad de construir representaciones más complejas y abarcadoras para lograr nuevo conocimiento* (Delval, 2008), sin embargo, eso no es suficiente para poderse insertar en el conocimiento tecnológico que puede cambiarle muchos paradigmas y ayudarle a hacer las cosas de una manera diferente. También aprendieron a vivir bajo el código de la moral autónoma, muchas comunidades aún lo hacen, es su código de vida y con ese aprendizaje viven y sobreviven, aunque su aprendizaje sea parcial con respecto a lo que se requiere saber para trabajar mejor la tierra.

El trabajo que realizó el INCA Rural logró sembrar una semilla que puede dar frutos de seguir trabajando en las redes y relaciones que ya se dieron porque es claro, las personas en el sector rural ya se dieron cuenta de que el cambio en ellos es posible, ahora ya comprendieron su situación, la analizan y la utilizan para tomar decisiones, porque han aprendido que el trabajo es aprendizaje y que el aprendizaje les proporciona nuevos conocimientos a favor de ellos mismos y de su comunidad, el empeño en continuar es lo que los hará capaces y como dice Freire, los hará libres.

Mi experiencia

Como agente externo y como capacitador los elementos que más me ayudaron a lograr mi tarea fueron tres: el respeto que siempre le mostré a todos y cada uno de los participantes, el interés en escucharlos pues ello me permitiría también aprender de ellos y tratarlos a todos igual.

Después de siete años de trabajar junto con las personas del sector rural me siento fortalecida pues más que yo enseñarles a ellos, aprendí a valorar más los que del campo

³¹ Freire, Paulo. 2009. La educación como práctica de la libertad. Siglo XXI editores. 53ava edición. Pág. 14

llega a mi mesa, entiendo y acepto el precio de los alimentos que esas manos logran arrancarle a la tierra, entiendo el enorme esfuerzo que cada uno de ellos hace para mantener a esa tierra dando frutos, entiendo que el conocimiento que ellos tienen lo han adquirido a base de experimentar una y otra vez, que eventualmente algunos de ellos reflexionan antes de volverlo a intentar para explicarse porque fallaron y repetirlo ya de mejor manera.

También aprendí que las personas del sector rural no son pequeños que no saben hacer las cosas, son adultos que no han tenido la oportunidad de acceder a la posibilidad de un conocimiento estructurado, pero que si lo hicieran lograrían potenciar las posibilidades no solo de su comunidad sino del país entero, porque son personas que no se asustan fácilmente, que no se desmoronan ante la adversidad y que tienen la capacidad para lograrlo.

Recomendaciones

El INCA Rural no ha aprovechado la existencia del INEA, por lo que sería conveniente considerar la alianza con el Instituto de Educación para Adultos (INEA) a fin de aprovechar el conocimiento que tienen las personas que enseñan a los adultos ya que el INEA tiene información, conocimiento y experiencia que podría completarse con el esfuerzo que realiza el INCA Rural.

Es prioritario que al momento de seleccionar a los posibles capacitadores, se incluya en el perfil su experiencia como capacitador, instructor o incluso sería mucho mejor que fueran maestros ya que ellos pueden aplicar este tipo de enseñanza acudiendo a elementos pedagógicos y didácticos.

No quiero concluir este escrito sin plantear lo que considero una muy buena propuesta producto de mi paso por la FFyL de la UNAM y que se aprovecharía de llegar a lograrse la sinergia entre el INCA Rural y el INEA.

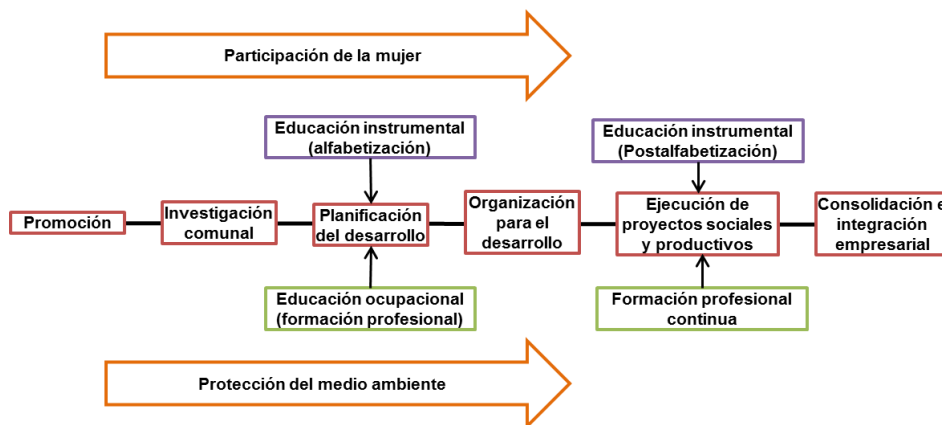
Finalmente, entiendo que la crítica sin propuesta no debe existir, es por ello que a continuación y como resultado de mis aprendizajes, me permito hacer una propuesta que se debería considerar para aplicar, no solo en el sector rural, sino también en aquellas comunidades que estén dispuestas a mejorar su forma de vida.

Propuesta de un modelo integral

En el tema de la capacitación-educación en el sector rural, no estamos solos, al menos en América Latina todos los países están ocupados en mejorar las prácticas y los conocimientos de la gente en ese sector, algunos países lo hacen con mejor surte que otros. En 1999 se inició en Honduras la aplicación y validación de la Metodología de la Educación para el Trabajo³² (EPT), siempre con los mismos fines, disminuir la pobreza en las áreas rurales del país. No es que al ser humano se tenga que educar para el trabajo, estamos hablando en este caso de trabajar con sentido, de concientizar la actividad, de reconocer que el trabajo es indispensable para vivir es importante *saber hacer*, pero que también es indispensable vivir, *ser* y *saber ser*. Esta metodología requiere el desarrollo de un Plan de Desarrollo Comunal, lo cual implica desarrollar este trabajo previo a la intervención con el proceso de la educación para el trabajo ya que de lo que se trata es de desarrollar los proyectos que el plan considera como prioritarios para el desarrollo de la comunidad.

El proceso metodológico que propone este trabajo es muy interesante pues de lo que se trata finalmente es de que la comunidad aprenda y ahí mismo se queden los que darán continuidad al programa, el objetivo es evitar la dependencia de capacitadores externos que solo intervienen a la comunidad en una o dos ocasiones y desaparecen. El diagrama de aprendizaje que proponen es el siguiente:

³² Rosal g. Mario Hugo. La experiencia de la educación para el trabajo del POCET/CENET, Honduras 1990-2007. La educación formación y el incremento de la productividad.



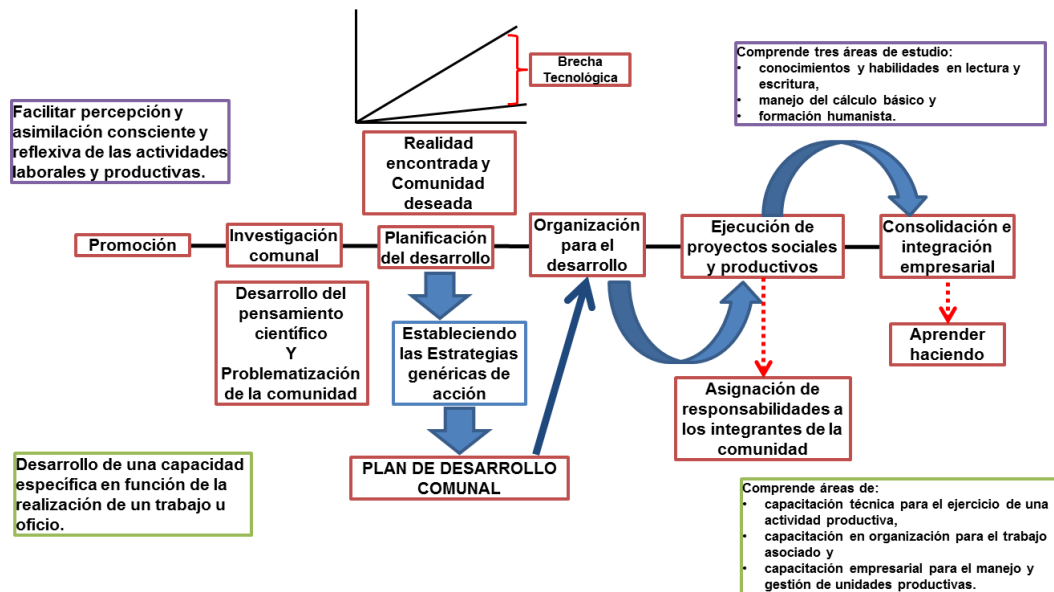
El proceso metodológico establece los siguientes pasos: la Investigación Comunal Participativa, el Plan de Desarrollo Comunal, la Organización Socioempresarial, la ejecución de proyectos y la educación instrumental y ocupacional.

Con estos pasos, el modelo pretende comprometer a la comunidad de manera específica, en diferentes conocimientos, con la investigación participativa los participantes se podrán iniciar en el pensamiento científico a través del estudio ordenado de su propia realidad, para lograr al final, el ordenamiento de los problemas encontrados, los cuales se presentan en una monografía de la comunidad. La planificación del desarrollo comunal les permitirá establecer las estrategias necesarias para acortar la brecha entre su crecimiento inercial y el que ellos pretendieran lograr. La organización socioempresarial para el trabajo asociado, les permite interactuar para que, una vez definido su Plan de Desarrollo Comunal, los miembros de la comunidad se agrupen alrededor de actividades productivas o sociales, ya identificadas en las etapas anteriores del proceso. Pasar a la ejecución de los proyectos productivos y sociales, proponen los autores, serán el eje integrador de la educación instrumental y la educación ocupacional (FP), a través de “aprender haciendo”, lo que constituirá un medio para el logro de unidades productivas, con sentido de permanencia, rentabilidad aceptable, manejo empresarial y con capacidad de existir con sus propios recursos o recurriendo a las oportunidades que el sistema formal les ofrece en forma permanente.

Como elementos acompañantes del aprendizaje, la educación instrumental y la educación ocupacional, están orientadas, la primera a facilitar la percepción y asimilación consciente y reflexiva de las actividades laborales y productivas. Comprende tres áreas de estudio: los conocimientos y habilidades en lectura y escritura, el manejo del cálculo básico y la formación humanista. La segunda se enfoca en el desarrollo de una capacidad específica en función de la realización de un trabajo u oficio. Comprende las áreas de capacitación técnica para el ejercicio de una actividad productiva, capacitación en organización para el trabajo asociado y la de capacitación empresarial para el manejo y gestión de unidades productivas.

Con una visión de planeación para el desarrollo rural integral³³, este modelo podría ser tomado como autogestivo para el desarrollo de la comunidad ya que contiene los elementos necesarios para lograrlo. :

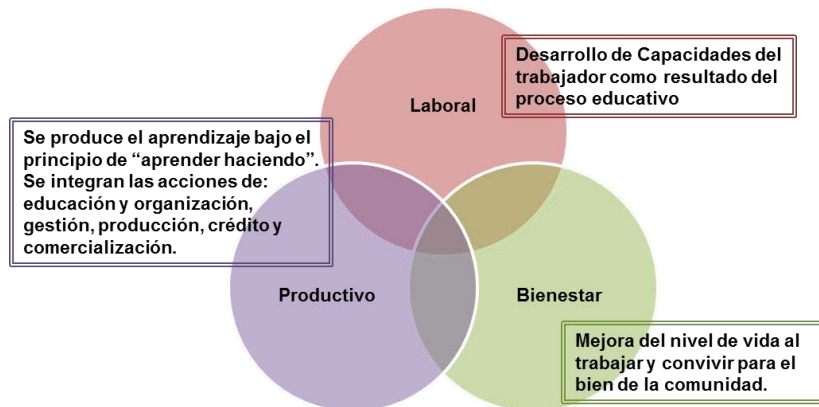
³³ Arredondo, Vicente (1990). Planeación educativa y desarrollo: aproximación crítica a la educación formal y no formal en los países del tercer mundo. Cap. 2. La planeación de la educación formal y la práctica de la educación no formal. México. Biblioteca digital CREFAL. Pág. 66.



Elaborado por: Rebeca Carrillo como una interpretación e integración de propuestas de Arredondo, V.

Si a este modelo se le adiciona el concepto que sostiene la formación de los comités sistema producto que es el de asegurar el insumo y promover el producto en el mercado, la parte central y básica del modelo se encargará de desarrollar el pensamiento científico para enfrentar de manera sistematizada las problemáticas de la comunidad, con esto facilitar la acción reflexiva de sus actividades para lograr, de manera comunitaria, la resolución de sus problemas.

Este modelo de trabajo podría llegar a generar los siguientes impactos:



Rosal presenta en este trabajo una forma de aplicar los conceptos pedagógicos en el sector rural para promover el autoempleo. Lo interesante de este modelo es la integralidad de las acciones pedagógicas que provocan la motivación de la comunidad ya que los participantes fueron un grupo completamente heterogéneo, en cuanto a edades y género. El proyecto se puede parecer un poco al de extensionismo con la diferencia que este último no integra conceptos como la educación instrumental y la educación ocupacional (formación para el

trabajo) mismos que permiten que los participantes se puedan integrar al proyecto con conocimiento.

Aunque Rosal indica que el proyecto demoró tres años, en realidad menciona periodos más largos ya que hace referencia a grupos formados desde 1986, 1987, 1990 y 1992 para finalizar el proyecto en el año 2000, aunque el tiempo debería de ser lo de menos, pues lo que urge es aplicar procesos que han demostrado ser eficaces y en este caso lo único que se requiere es dar seguimiento al proceso y que se prevea el acompañamiento y la medición del avance. Lo que puede garantizar esta forma de intervención en la comunidad es su sostenibilidad, ya que la comunidad lo adopta, lo aprende y lo desarrolla al grado de no requerir intervención externa.

Por otro lado, Rosal menciona que *la ganancia trasciende lo meramente económico-productivo y el impacto que puede tener una educación que les permite un manejo cada vez más racional de su medio y las nuevas relaciones que se generan al interior de la comunidad y fuera de ella, además de tomar una nueva actitud ante la vida a partir de una nueva visión y práctica del trabajo*³⁴. En este sentido, puedo mencionar que efectivamente, si queremos o tenemos la intención de apoyar el desarrollo rural para evitar el desarraigo por migración y la desintegración familiar, este modelo de trabajo podría ser una buena alternativa.

El modelo puede incluso ser apoyado por la visión del Instituto de Educación para los Adultos, ya que los diferentes programas de estudio con los que cuenta esta Institución, permitirían incrementar el conocimiento y desarrollo de las personas, su comunidad y por lo tanto su calidad de vida.

³⁴ Rosal G. Mario Hugo. *La experiencia de la educación para el trabajo del POCET/CENET, Honduras 1990-2007*. La educación/formación y el incremento de la productividad. Pág. 187

Bibliografía

Aebli, Hans. (1987). *12 Formas básicas de enseñar. Una didáctica basada en la psicología*. Ed. Narcea. 7ª. Edición. Madrid, España.

Aquino, Jorge A; Vola, Roberto E.; Arecco, Marcelo J.; Aquino, Gustavo J. *Recursos Humanos*. Ediciones Macchi, Argentina, 1997. 2ª. Edición.

Amartya Sen. (2002). *Capacidad y bienestar*, en Martha C. Nussbaum y Amartya Sen (Compiladores), *La calidad de vida*. México. FCE 3ª. Reimpresión.

Andere, Eduardo. (2008) *¿Cómo es la mejor educación en el mundo? Políticas educativas y escuelas en 19 países*. Ed. Santillana. 1ª. Ed.

Arredondo, Vicente (1990). *Planeación educativa y desarrollo: aproximación crítica a la educación formal y no formal en los países del tercer mundo*. Cap. 2. "La planeación de la educación formal y la práctica de la educación no formal". México. Biblioteca digital CREFAL

Aserca "Claridades Agropecuarias No. 157 septiembre, 2006 pág. 59, con datos de indicadores de ocupación y empleo de la STPS.

Barkin, David, "El Desarrollo Sostenible: La construcción de alternativas autónomas frente al ajuste estructural", en Manuel Parra, *Retos y Posibilidades del desarrollo sustentable: Tierra, bosque y agua*, Tomo II, Congreso Nacional sobre el Ajustes Estructural en el Campo Mexicano, Efectos y Respuestas, (Hubert C. de Grammont, coordinador), México.

Barkin, David. (1996). *Riqueza, pobreza y desarrollo sostenible*. Editorial Jus Centro de Ecología y Desarrollo

Bialik de Shkurovich Raquel (2004). *Cómo abordar a la comunidad mediante una efectiva comunicación humana*. México, Secretaria de salud. Instituto de la Comunicación Humana

Blake, O. *La capacitación Un recurso dinamizador de las organizaciones*. Ediciones Macchi. Argentina, 1997. 2ª.edición.

Bustillos, Graciela y Vargas, Laura. (1999). *Técnicas participativas para la educación popular*. Tomos 1 y 2. IMDEC. 5ª Edición IMDEC.

Corona Treviño, Leonel, Coord. 1997. *Pequeña y mediana empresa: del diagnóstico a las políticas*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Colección Alternativa, UNAM. México

Delval Juan. *Los fines de la educación*. Ed. Siglo XXI. 11ª. Ed. pp.200

Duván Emilio Ramírez Ospina. *Capital humano como factor de crecimiento Económico: Caso Departamento de Caldas (Colombia)*. 1983-2003.

Drucker, P.F. (1957). *Landmarks of tomorrow*. Harper and Brothers, Nueva York. En Gore, E. (1996). *La Educación de las Empresas*. Granica. 1ª.Ed

Fragoso, Abel. *Capacitación en el desarrollo rural; encuentros y desencuentros*. Reflexión a partir de la experiencia del Programa Mujeres en el Desarrollo Rural, Estado de Puebla, Octubre 2001

Frans Geilfus. (1997). Instituto Interamericano de Cooperación para la agricultura (IICA). *Deutsche Gesellschaft Für Technische Zusammenarbeit (GTZ)*. 80 herramientas para el desarrollo participativo. En <http://www.crid.or.cr/digitalizacion/pdf/spa/doc15788/doc15788-a.pdf>, consultado en 2008.

Freire, Paulo. (2009) *La educación como práctica de la libertad*. Ed. S. XXI. 53ava. Edición.

INCA Rural Anuario 2001-2006. *Experiencia del Desarrollo de Capacidades en Territorios Rurales*. Editado por Inca Rural, 2006. México, D.F.

INCA Rural, su portal: www.inca.gob.mx

J. Trilla (coord.) (2010). *El legado pedagógico del siglo XX para la escuela del siglo XXI*. Ed. Graó. 1ª. Edición, Barcelona

Knowles Malcolm y otros (2010). *Una teoría del aprendizaje de los adultos: la andragogía*. En Andragogía. El aprendizaje de los adultos

López Austin, Alfredo (1996). *La enseñanza escolar entre los Mexicas, en: Ideas, valores y tradiciones*. Ensayos sobre historia de la educación en México. México: El Colegio Mexiquense.

Malagón, Eduardo. (1999). *Notas y Reflexiones sobre los fundamentos de la metodología trabajo-aprendizaje*. Inca Rural.

Marzano, R.J. (2001). *Designing a new taxonomy of educational objectives. Experts in Assesment Series*. Guskey. T.R. & Marzano, R.J. (Eds.). Thousand Oaks, CA. Corwin.

Monereo, Carlos. (2004). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. (Coord.) 10ª. Edición.

Montero, Maritza. "Comunidad y sentido de comunidad", en Introducción a la psicología comunitaria. Desarrollo, conceptos y procesos, Paidós, Buenos Aires, 2004, pp. 321.

Naisbitt, J. (1982). *Megatrends: ten new directions transforming our lifes*. Warner Brooks, Nueva York.

Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000. México.

Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006. México.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. México.

Rosal G. Mario Hugo. *La experiencia de la educación para el trabajo del POCET/CENET*, Honduras 1990-2007. La educación/formación y el incremento de la productividad. Pág. 187

Schmelkes, Sylvia y Kalman Judith. (1996). *Educación de adultos: Estado del arte. Hacia una estrategia alfabetizadora para México*. Instituto Nacional para la Educación de los Adultos INEA

Schmelkes, Sylvia. *La calidad de la educación primaria: Un estudio de Caso*, México, FCE, 1997.