

**REPUBLICA DEL ECUADOR**  
**SECRETARIA GENERAL DEL CONSEJO**  
**DE SEGURIDAD NACIONAL**  
**INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS**  
**NACIONALES**



**XVII Curso Superior de Seguridad Nacional**  
**y Desarrollo**

**TRABAJO DE INVESTIGACION INDIVIDUAL**

IMPACTO DE LA CAPACITACION CAMPESINA EN EL  
DESARROLLO DEL SECTOR AGROPECUARIO  
Dr. Camilo Cabezas Salgado

**1989 - 1990**



REPUBLICA DEL ECUADOR

SECRETARIA GENERAL DEL CONSEJO DE SEGURIDAD NACIONAL  
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES

XVII CURSO SUPERIOR DE SEGURIDAD NACIONAL Y DESARROLLO

TRABAJO DE INVESTIGACION INDIVIDUAL

"IMPACTO DE LA CAPACITACION CAMPESINA EN EL DESARROLLO  
DEL SECTOR AGROPECUARIO"

DR. CAMILO CABEZAS SALGADO

ASESOR: CRNL. E.M. JACINTO ENCALADA

QUITO, 1989 - 1990

# I N D I C E

<u>CONTENIDO</u>	<u>PAGINAS</u>
PROLOGO	i
ANTECEDENTES	ii
JUSTIFICACION	iii
OBJETIVOS	iv

## C A P I T U L O I

1. <u>LA EDUCACION NO FORMAL</u>	1
1.1. CONCEPTUALIZACION	1
1.2. AREAS: PROFESIONAL, ARTESANAL, AGRICOLA Y TECNICA.	18
1.3. RESULTADOS DE LA EDUCACION NO FORMAL	21

## C A P I T U L O II

2. <u>LA CAPACITACION CAMPESINA</u>	26
2.1. CARACTERISTICAS DEL CONTEXTO CAM PESINO	26
2.2. ELEMENTOS CONCEPTUALES PARA LA CAPACITACION CAMPESINA	32
2.3. LINEAMIENTOS METODOLOGICOS DE LA CAPACITACION CAMPESINA	41

CONTENIDO

PAGINAS

C A P I T U L O   I I I

3. <u>PLANIFICACIONES Y ANALISIS DE LA CAPACITACION</u> <u>CAMPESINA</u>	56
3.1. INSTITUCIONES PRINCIPALES QUE HACEN CAPA CITACION CANPESINA	56
3.2. ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y CUMPLIDAS AÑOS 1988 - 1989	64
3.3. EVALUACION DE RESULTADOS	77
3.4. RELACIONES ENTRE LO PROGRAMADO Y LO EJE- CUTADO EN LAS TRES INSTITUCIONES DE LA MUESTRA	85

C A P I T U L O   I V

4. <u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	
4.1. CONCLUSIONES	92
4.2. RECOMENDACIONES	98

C A P I T U L O   V

5. <u>BIBLIOGRAFIA</u>	102
------------------------	-----

## P R O L O G O

Resulta una experiencia muy agradable e interesante abordar este tema, ya que me permitirá realizar un análisis crítico y objetivo de como ha venido funcionando la Capacitación Campesina en nuestro país.

Los campesinos, los subempleados, los marginados, los que no tienen trabajo seguro, los que tienen salarios inferiores al mínimo vital los que ni siquiera reciben un salario, son aquellos que deben capacitarse, para liberarse de la dependencia, del desamparo y de la explotación, lo que resulta esencial para el Gobierno a fin de llegar a un progreso socio-económico sostenido en el marco de la Justicia Social.

Quienes se liberen por medio de la acción, de la capacitación y de la participación, podrán ganarse la vida independientemente y la capacitación les ayudará a todos los habitantes del sector rural para que tengan confianza en sí mismo y se ganen su subsistencia por medio de sus esfuerzos. En este contexto general, se procederá a puntualizar el Impacto que ha tenido la capacitación campesina en el país, con especial énfasis sobre su accionar del Instituto Nacional de Capacitación Campesina -INCCA- del Ministerio de Agricultura y Ganadería, de la Subsecretaría de Desarrollo Rural del Ministerio de Bienestar Social y del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP-, por lo que desde ya considero será un aporte muy valioso para que las decisiones que deban tomarse a futuro en esta materia sean realmente las que nuestra sociedad necesita, en donde se pueda combatir la pobreza y se pueda luchar por un nuevo orden social, económico y político, verdaderamente equitativo y justo.

## A N T E C E D E N T E S

Con el fin de dar un verdadero y cabal cumplimiento a la misión del Instituto de Altos Estudios Nacionales y a los objetivos del XVII Curso Superior de Seguridad Nacional y Desarrollo, este trabajo de investigación tendrá directa relación con los conocimientos, experiencias y actividades que tres instituciones han venido desarrollando a lo largo de la vida institucional y que personalmente como cursante analizaré la temática puntualizada por el Instituto Nacional de Capacitación Campesina y el Instituto de Altos Estudios Nacionales, sobre:

### "IMPACTO DE LA CAPACITACION CAMPESINA EN EL DESARROLLO DEL SECTOR AGROPECUARIO"

El alcance y la secuencia de este tema, será analizado en cinco grandes capítulos, comenzando por lo que es la educación no formal, el marco conceptual de la capacitación campesina, las planificaciones de la capacitación campesina y los logros alcanzados, la evaluación de los programas de capacitación, las debidas conclusiones y recomendaciones, y bibliografía correspondiente, para que una vez estructurado este trabajo de investigación poder emitir un análisis cualitativo y cuantitativo, fundamentado especialmente en puntos de vista y diagnóstico de instituciones así como de la experiencia personal en esta área específica de manera que se pueda obtener una visión clara, global y real, de la problemática en referencia.

Lo que se desea a lo largo del desarrollo de este trabajo de investigación es ubicar, que impacto a tenido la capacitación campesina como un aporte al desarrollo del sector agropecuario, si este ha sido positivo o negativo, sus alternativas de mejoramiento, sus proyecciones hacia la interacción e integración institucional a fin de lograr una congruencia que beneficie a los más necesitados de nuestra patria, es decir la población campesina.

## J U S T I F I C A C I O N

Cumpliendo con lo enunciado en el Plan Nacional de Desarrollo en lo referente a capacitación y a la política referida a la consecución del Desarrollo Rural, el Ministerio de Agricultura y Ganadería a través del Instituto Nacional de Capacitación Campesina -INCCA-, la Subsecretaría de Desarrollo Rural y el SECAP, han implementado programas de capacitación eminentemente dinámicos, participativos, reflexivos y críticos, considerando a los grupos campesinos como un componente fundamental de los planes, programas y proyectos que conduzcan al desarrollo socio-económico del país, señalando al ser humano como el fin de toda organización económica, social, política y cultural de la sociedad ecuatoriana, quien deberá ser sujeto del desarrollo y su principal protagonista.

Si ponemos atención al hecho de que en nuestro país son muchas las instituciones públicas y privadas que llevan adelante programas de capacitación pero sin ninguna o muy poca articulación y coordinación y que esto ha conducido a que cada una implemente su propia versión de capacitación produciéndose a más de contradicciones, una pérdida notable de recursos económicos, humanos, etc., y de eficiencia, en la actualidad se pretende racionalizar y optimizar el uso de los recursos que disponen las instituciones, pero esto dependerá en gran medida de las decisiones que tomen quienes nos gobiernan, lo que posibilitará crear un verdadero Sistema Nacional de Capacitación Campesina, el mismo que deberá tener: poder, recursos, independencia y agilidad suficiente para realizar las funciones de investigación, diseño y experimentación de métodos y materiales de capacitación, fijación de objetivos nacionales y actuales, definición de políticas, capacitación de capacitadores y capacitación directa a los campesinos.

Por lo expuesto, creo que este trabajo de Investigación amerita realizarlo ya que servirá como un verdadero parámetro para conocer si el trabajo de capacitación de estos últimos años ha sido fructífero y cuanto ha aportado para el desarrollo de nuestro país.

## O B J E T I V O S

Los objetivos que este trabajo de investigación pretende conseguir son los siguientes:

- Conocer las políticas que aplica el Instituto Nacional de Capacitación Campesina, la Subsecretaría de Desarrollo Rural y el Servicio de Capacitación Profesional, en el Desarrollo del Sector Agropecuario.
- Señalar las actividades y las metodologías de las diferentes instituciones que hacen desarrollo rural y capacitación campesina en el país.
- Conocer los logros alcanzados en capacitación campesina, en los últimos años.
- Realizar una evaluación entre las actividades programadas y ejecutadas en los últimos años de actividad.
- Establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones de este trabajo de investigación.

## C A P I T U L O I

### 1. LA EDUCACION NO FORMAL

#### 1.1. CONCEPTUALIZACION

1.2. AREAS: PROFESIONAL  
ARTESANAL  
AGRICOLA Y,  
TECNICA

#### 1.3. RESULTADOS DE LA EDUCACION NO FORMAL

## C A P I T U L O I

### 1. LA EDUCACION NO FORMAL

#### 1.1. CONCEPTUALIZACION

Al hacer un análisis de la educación no formal, ante todo debemos tener un enfoque muy claro sobre el concepto de lo que es la educación formal y la educación no formal o no escolarizada y que constituye parte de la materia de este trabajo de investigación. La educación no académica, es decir, aquella que no está incluida dentro del sistema educativo ecuatoriano, se diferencia de aquella que se imparte en jardines, escuelas, colegios y universidades, ya que el sistema educativo escolarizado generalmente tiene una relación vertical entre el profesor y el alumno y está caracterizado por la transmisión y recepción pasiva por parte del educando, de un conjunto de contenidos, ideologías, valores, principios, que se encuentran predeterminados socialmente, en cuanto se hallan desvinculados de la realidad social en donde ellos se desenvuelven.

Esta educación no académica o no formal, de hecho tiene otras características, digamos que es un tipo de educación que está de acuerdo a las necesidades que presentan los problemas del diario vivir del campesino. Este se encuentra inmerso en todas las etapas de su vida y la relación entre participante (educando) y facilitador, capacitador, instructor, orientador (educador) es de tipo horizontal, en donde el educando tiene la oportunidad de compartir expresiones vividas, de participar en forma activa, de criticar, de reflexionar y de crear en forma dinámica, es decir, poner en juego todas sus habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, ya sea alfabeto o analfabeto, mejorando de esta manera y en forma muy significativa su estatus.

Por ello, veremos que una de las finalidades fundamentales de la educación no formal, es brindar a cada grupo social y a cada ser humano la capacidad para que se desarrolle con seguridad y conciencia de su condición cualquiera sea esta, y capacitar al individuo para que se desenvuelva en su medio o en otros, que deba afrontar a lo largo de su vida.

Obviamente, la finalidad de este tipo de educación no es únicamente el llegar a los espacios no convencionales, en realidad la experiencia vivida hasta el momento ha puesto en duda las bases de la formación que se imparte cotidianamente, por esto es que lo más importante del camino ya recorrido ha sido la adecuación de la educación a las distintas realidades culturales, económicas, psíquicas y físicas de los educandos, es decir de la población campesina, pero siempre en un marco de respeto y aceptándolos por sobre cualquier tipo de marginación.

En esta perspectiva, puedo decir que la tarea que debemos afrontar con la educación no formal es de gran magnitud, por lo que se necesita de una concepción clara y abierta de la realidad y del proceso educativo para poder lograrla, poniendo énfasis al carácter dinámico que le corresponde a este tipo de educación, al compromiso del facilitador y de todos los involucrados en el proceso, lo que implica la no aceptación en muchos círculos que llevan a cabo la educación actual.

#### 1.1.1. Características de la Educación no Formal

La educación no formal, que tiende a ser liberadora, considera las siguientes características:

- a) ES UNIVERSAL.- Comprende que la educación es de todos, para todos y está dirigida hacia todos.
- b) PERMANENTE .- En todas partes y en todo el tiempo.
- c) ABIERTA.- Sin restricciones a nadie por posición de clase, relación o etnia.
- d) CONCIENTIZADORA.- Que le permita el redescubrimiento de la realidad en sus aspectos esenciales, quitándole los velos ideológicos que se le han impuesto.
- e) TRANSFORMADORA.- Que esté enmarcada en los cambios de las estructuras productivas y de poder, a través de su actividad esencial que es el trabajo.
- f) PARTICIPATIVA.- Que en su desarrollo se haga no para las mayorías sino con ellas, y que no sea una acción de élites, sino de las mismas organizaciones de base.
- g) EN Y PARA EL TRABAJO.- Con capacidad creadora del hombre que permita su auto realización en la producción de bienes y servicios sociales para el beneficio común.
- h) DESESCOLARIZADA.- No limitada al sistema educativo formalizado.

#### 1.1.2. Educación no Formal en Areas Rurales

Todas las instituciones y entre ellas las de educación, han reflejado una situación ca

racterizada por el subdesarrollo y el dominio del capitalismo. En este sentido, la marginación en la que ha vivido el campesinado ecuatoriano, ha sido consecuencia de esta situación antes descrita y no de factores étnicos, raciales y menos de factores psicológicos.

Esta marginación en la que ha sido situado históricamente se ha caracterizado por la no participación directa en la propiedad de la tierra, en la toma de decisiones, peor aún a niveles de acceso del conocimiento científico y técnico adecuados a sus características propias (socio-culturales y de edad) sino que ha estado subordinado a un sistema vertical, centralista y urbanizante.

Por otro lado, se le impuso una visión distorsionada de la realidad que no le permitió tomar conciencia de su situación, la que fué reforzada por los contenidos ideológicos transmitidos por los propietarios de los medios de comunicación social.

Ante esta situación siempre nos preguntamos La Educación no formal - Que debe hacer? y al responder debo decir, que debe generar un proceso de transformación del agro a través de la adjudicación de las tierras, capaz que el campesino tenga acceso a la propiedad, tenga capacidad de gestión, permitirle la explotación comunitaria y la organización del campesinado, para que puedan participar en las decisiones que afectan al país, por esto es que la educación no formal, no puede reducirse a una mera transmisión de conocimientos, sino que debe entenderse fundamentalmente, como un proceso permanente de formación de la conciencia crítica, entendida ésta como el desarrollo y perfeccionamiento de su capacidad de comprender críticamente la realidad histórico cultural en que vivimos, para encontrar en ella la explicación de su situación objetiva, así

como las formas e instrumentos que le permitan superarse mediante un esfuerzo colectivo, sistemático, y organizado, que los conduzca al logro de su plena participación en la gestión y dirección del proceso productivo y en el disfrute de la riqueza, bienes y servicios socialmente generados. Pero esto implica:

- 1) El acceso universal al conocimiento, que posibilite su participación en el develamiento de la realidad concreta y su efectiva transformación a través del trabajo.
- 2) El desarrollo de la creatividad, a fin de que el campesino pueda generar nuevas formas de participación en todos los niveles y aspectos que afectan a su vida y al desarrollo del país.
- 3) La organización del campesinado en organizaciones de base sólidas y autónomas, en las que él sea sujeto agente de su propia liberación.
- 4) El empleo de los medios de comunicación dentro de un sistema en el cual el campesinado organizado tenga acceso directo a la gestión, producción de los mensajes y de sus contenidos, parte en la que ya se tiene una muy buena experiencia.

### 1.1.3. El Adulto

Según el lenguaje corriente "adulto" es el individuo situado entre la adolescencia y la ancianidad, es decir el sujeto que ha dejado de crecer.

Jurídicamente "adulto" se concibe cuando tiene mayoría de edad, tiene independencia de autoridad, derecho al voto y vive bajo su propia responsabilidad.

Psicológicamente "adulto" es sinónimo de maduro, es un adulto cabal, responsable, serio y es juicioso.

"Adulto" es todo ser humano, que heredero de su infancia, niñez y adolescencia, continúa el proceso de su personalización a través del diálogo permanente, crítico y creador con el contexto total de su situación comunitaria.

#### 1.1.4. El Adulto Educando:

El adulto vive en el presente, el futuro existe en tanto y cuanto se actualiza el presente, es un educando durante toda su vida. No todos los adultos se encuentran en igualdad de condiciones para actuar sobre el presente, unos son más capaces que otros, para resolver de una manera objetiva, crítica y responsable una situación de vida social, económica, política o cultural.

La educación del adulto debe apuntar necesariamente a una actividad reflexiva y crítica sobre su propia realidad, a fin de mejorar operativamente aquí y ahora. En las posibilidades aptitudinales del adulto, no es posible el cultivo de todas por igual, sino que se debe priorizar una de ellas, la priorización de estas posibilidades, constituye el ideal, la vocación, la profesión.

Solamente en la medida en que el adulto logre un ideal, lo realice en una Vocación y lo plasme en una Profesión podrá insertarse comodamente en la sociedad y contribuir así al bienestar de los suyos y de los demás.

#### 1.1.5. Históricamente

La educación de adultos ha atravesado las siguientes etapas:

- Alfabetización. - Pretendía el dominio de la lecto-escritura, enseñanza del alfabeto, o sea alfabetizarse.
- Alfabetización Funcional. - La lecto-escritura debe estar en función de una culturización mayor del sujeto adulto; es la capacitación integral de la personalidad del adulto.
- Educación del Adulto. - Surgen las escuelas de adultos, las escuelas nocturnas, destinadas a dar al adulto la instrucción que no recibieron como niños.
- Educación Fundamental. - La instrucción escolar no era suficiente, debía ir paralela con una acción social práctica, basada en el propósito de satisfacer necesidades existentes en los sectores marginados.
- Educación para el Desarrollo. - El objetivo era mejorar las condiciones socio-económico-culturales de la comunidad, integrándola a la vida del país, permitiéndole contribuir plenamente al progreso nacional.
- Educación Liberadora o de Concientización. - La situación de adulto en realidad socio-económica-cultural, le exige una permanente crítica reflexiva que le permita no solo contemplar o conocer verbalmente el mundo, sino actuar sobre él para transformarlo en la búsqueda de bienestar para todos por igual.

No se trata de educar por educar, sino de "educar en con-

texto' es decir de contribuir a crear las condiciones óptimas para el cambio socio-político-económico-cultural del país, para lo cual es necesario convertir a la escuela desescolarizada en el centro activo de todo proceso de cambio educativo de todo pueblo.

1.1.6. Perfil de la Personalidad del Educador de Adultos.

El Educador de adultos debe conocer:

- La realidad del grupo.
- El nivel educativo, es decir lo que el grupo ya posee en cuanto a: recursos, conocimientos y actividades.
- Las necesidades del grupo para su realización socio-político-económico-cultural.
- Los intereses del grupo es decir las prioridades a ser resueltas.

El Educador de adultos debe ser capaz de:

- Acercarse afectivamente e intelectualmente a su grupo para conocer su situación real.
- Comprometerse con esa realidad como si fuera propia.
- Actuar como agente de cambio de su grupo.

El Educador de adultos debe poseer:

- Aptitudes para ser líder.
- Capacidad para descubrir la cultura regional, para emplearla en el proceso de capacitación.
- Actitudes para actuar a partir de valores solidarios y participativos.

- Aptitudes para comprender y vivenciar los problemas del grupo.
- Actitudes para subordinarse a las necesidades e intereses del grupo.

#### 1.1.7. El Aprendizaje.

En la teoría del aprendizaje prevalecen dos corrientes:

- 1) Según los teóricos el aprendizaje es un problema intelectual, racional y cognocitivo, es decir un proceso de resolución de problemas.
- 2) La otra corriente ve al aprendizaje como el resultado de un desarrollo motivacional, que conlleva a lograr una posición de resolver los problemas por sí mismo.

La educación no formal nos ofrece la oportunidad de clarificar algunos aspectos a través de la innovación, análisis y evaluación y no llevarnos a ver el contraste entre las dos corrientes.

Esta parte, de que los proyectos de educación no son estáticos y están en constante evolución; sus objetivos y contenidos pueden cambiar de acuerdo a los procesos de aprendizaje vistos y sentidos en el campo real.

El aprendizaje se puede mejorar cuando los métodos de enseñanza y las técnicas, hacen del individuo una persona más independiente, consecuentemente se deberán desarrollar técnicas educativas en donde los adultos, vean su propias necesidades, formulen sus propias metas, se responsabilicen en el diseño y cómo llevar las experiencias y evalúen sus propios programas de trabajo.

En este momento es cuando cambia el rol de educador, pasando de técnico, profesional, guía o facilitador a convertirse en un recurso de fuente de donde el grupo retractorá sus aprendizajes. El diseño del aprendizaje debe ser planificado en base a una secuencia lógica de actividades que involucren al grupo y será éste el que decida, qué técnicas y estratégicas son las más apropiadas y efectivas para conseguir los objetivos propuestos.

#### 1.1.8. Factores Condicionantes del Aprendizaje en el Adulto.

##### Factores Internos y Externos.

Estos factores no actúan del mismo modo en los jóvenes o en los adultos maduros de más de 45 años, pese a que la educación de adultos abarca generalmente a todas estas edades.

##### 1.1.8.1. Factores Internos.

###### 1.1.8.1.1. La Capacidad Física.

Para la capacitación a los técnicos agropecuarios o campesinos debemos tomar en cuenta que existe un desgaste en todas las funciones. Algunos autores opinan que ocurre alrededor de los 40 años, esto es porque las células que se pierden a esta edad, no crecen tan rápidamente, su reposición es más lenta que cuando la persona es más joven.

La evidencia de desgaste también se percibe generalmente en el funcionamiento de los órganos vitales como el corazón, los pulmones, los riñones; es probable que a partir de los 40 ó 50 años uno o algunos de estos órganos comiencen a funcionar mal.

#### 1.1.8.1.2. La Capacidad Sensorial.

Las capacidades sensoriales que primero se deterioran con la edad son: la visión y la audición.

#### 1.1.8.1.3. La Capacidad Intelectual

Según David Wechsler , establece que la capacidad intelectual se desarrolla y alcanza su límite máximo alrededor de los 25 años, luego se produce una declinación que al principio es leve y que después de los 60 años se hace más notoria; el adulto ya no resulta capaz de llevar adelante sus tareas mentales con la velocidad, exactitud o eficiencia que antes. Muchos investigadores han comprobado que a veces la capacidad intelectual se encuentra disminuída por factores de bloqueo emocional.

#### 1.1.8.1.4. Los Factores Emocionales.

Las concepciones contemporáneas del aprendizaje enfatizan la incidencia de los factores afectivos o emocionales como determinantes del éxito o del fracaso en las situaciones de aprendizaje

#### 1.1.8.1.5. La Resistencia al Cambio.

Se dice que hay transferencia negativa cuando un aprendizaje previo, interfiere o dificulta la adquisición de un nuevo aprendizaje. Todo aprendizaje tiende a repetirse y cuando se lo quiere modificar se resiste a ello.

### 1.1.8.2. Factores Externos.

1.1.8.2.1. EL TRABAJO.- En la casi totalidad , el adulto trabaja sea hombre o mujer, en una jornada de trabajo que comienza por lo general muy temprano lo que causa a menudo cansancio, fatiga, disminuyen las capacidades de atención, de esfuerzo mental, etc., a veces produce somnolencia y serias dificultades de concentración.

1.1.8.2.2. TIEMPO DISPONIBLE.- Los campesinos ocupados durante todo el día en su trabajo, disponen de poco o ningún tiempo para asistir a eventos de capacitación.

1.1.8.2.3. VIDA FAMILIAR.- Los adultos jóvenes solteros vivirán probablemente con sus padres y el ambiente familiar atenderá sus necesidades básicas. Los adultos casados deberán atender los compromisos y los requerimientos de su hogar, esto los llevará tiempo, dedicación y a menudo los traerá preocupaciones.

1.1.8.2.4. MEDIO SOCIAL.- El contexto social dentro del cual se mueve el adulto también puede ser un estímulo o bien un fracaso para sus ambiciones de perfeccionamiento. Joven o maduro, toda persona tiene un círculo de amigos, compañeros de trabajo, vecinos o conocidos, cuya opinión pesa en menor o mayor grado en la propia conducta; el capacitador debe saber que estas cosas pueden ocurrir y deberá compensarlos reforzando la autonomía y la fuerza de voluntad del capacitado.

1.1.8.2.5. Por lo general en el campo

las personas que asisten a eventos de capacitación no disponen de grandes recursos económicos, la preocupación de estas personas en este sentido hacen que su atención y capacidad de aprendizaje no sean buenos.

El capacitador consciente de que los factores tanto internos como externos no siempre son favorables para los esfuerzos de aprender que tiene que hacer el campesino, debe saber adaptarse a estas circunstancias especiales y poner en juego su experiencia, como también utilizar medios, métodos y técnicas, de manera que el aprendizaje sea mucho más fácil.

#### 1.1.9. Principios para Trabajar con Adultos.

##### 1.1.9.1. Desde un Enfoque Humanista.

1.1.9.1.1. La capacitación debe ser centrada en las personas.

Los temas, subtemas, programas, deben subordinarse a la inquietud del grupo.

1.1.9.1.2. El compartamiento del facilitador debe ser más de amigo y compañero, que de maestro infalible. Porque es difícil someter al adulto a la autoridad del facilitador, sin tomar la actitud del profesor tradicional, resultando mejor ubicar en posición de igualdad, horizontal, porque se aprende mutuamente solucionando los problemas.

1.1.9.1.3. Aprovechar los conocimientos del grupo. Por lo que hay que tener conciencia que el trabajo se desarrolla con seres humanos que tienen conocimiento del tema por específico

que sea.

1.1.9.1.4. Brindar la oportunidad de re-planificación.

1.1.9.1.5. Los conocimientos impartidos deben ser prácticos y estar visualizados donde se van a aplicar.

1.1.9.1.6. Debe existir una motivación permanente, no debe ser un momento aislado, hay que demostrarle la aplicación del conocimiento, hay que dar oportunidad a que los elementos del grupo refuercen el contenido, valorar los conocimientos del grupo, con la retroalimentación, habrá que retomar las propias palabras de sus miembros

1.1.9.1.7. El aprendizaje del adulto es más fácil en grupos antes que individualmente ya que permite la reflexión.

1.1.9.1.8. El adulto trabaja mejor en un ambiente afectivo, de mutua confianza, por lo que hay que practicar las dinámicas grupales que permitan la cohesión del grupo.

1.1.9.1.9. Hay que utilizar una variedad de material didáctico audio - escrito-visual, ya que el grupo aprende más por la vista que por el oído, el gusto, el tacto y el olfato.

1.1.9.1.10. El ritmo y proceso de aprendizaje del adulto es más lento que de el niño.

1.1.9.1.11. Hay que respetar el tipo y ritmo de retención de conocimientos por lo que en lo posible se debe utilizar métodos activos y la práctica.

1.1.9.1.12. El adulto no solo necesita información, se debe crear espacios para la criticidad si queremos llegar al nivel de cambiar actitudes.

1.1.9.1.13. Hay que provocar que el adulto aprenda a aprender, es decir apropiarse del nuevo conocimiento.

#### 1.1.10. Teoría de Aprendizaje de Adultos.

El doctor Malcolm Knowles, aclara la diferencia entre el aprendizaje de adultos y niños en su libro, La Práctica Moderna de la Educación de Adultos, y escribe lo siguiente:

"La mayoría de lo que se sabe acerca del aprendizaje proviene de estudios en niños y animales. La mayoría de lo que se sabe acerca de la enseñanza proviene de la experiencia de enseñar a niños bajo condiciones de asistencia obligatoria. Y la mayoría de las teorías acerca de la transacción enseñanza/aprendizaje están basadas en la definición de educación como un proceso de transmisión de cultura"<sup>1</sup>

De estas teorías y presunciones a surgido la tecnología de pedagogía, un término derivado de la raíz griega Paíd que

---

<sup>1</sup>Adaptado de "A Trainers Guide to Andragogy - It's Concepts Experience, and Application" por John D. Ingalls.

(significa niño) y agogos que (significa guía)<sup>2</sup>. Por lo tanto pedagogía específicamente significa el arte y ciencia de enseñar a niños.

El problema es que en algún lugar la parte niños, se perdió de la definición, para muchas personas y aún en el diccionario, pedagogía es definir como el arte y ciencia de enseñar. En libros de educación de adultos se pueden encontrar referencias a la pedagogía de educación de adultos, sin ninguna molestia aparente sobre la contradicción en los términos. Ciertamente a mi parecer, la razón principal del porque la educación de adultos no ha logrado el impacto del cual es capaz, es que la mayoría de profesores de adultos solo han sabido enseñar a adultos como si fueran niños.

La andragogía, un término que convina la raíz griega andr. que (significa adulto) con agogos (guía), es definida en contraste con pedagogía, como el arte y ciencia de la enseñanza de adultos.

Hay cuatro conceptos básicos que demuestran la diferencia entre Andragogía y Pedagogía y sirven como referencia para la comprensión de los diferentes puntos en la transacción enseñanza/aprendizaje propia de estos dos enfoques educacionales.

Aprendizaje de Adultos  
(Andragogía)

Aprendizaje de Niños  
(Pedagogía)

A. Concepto de sí mismo

Autónomo  
(Toma sus propias decisiones)

Dependiente  
(Guiado por adultos)

---

<sup>2</sup>Adaptado de "A Trainers Guide to Andragogy - It's Concepts, Experience, and Application", por John D. Ingalls.

B. Experiencia

Capaz de relacionar a la vida      Limitada experiencia de vida.

C. Disposición para Aprender

Los adultos saben lo que quieren aprender.      El programa es fijo.

D. Perspectiva de Tiempo y Orientación Hacia el Aprendizaje.

Los adultos quieren aplicar el aprendizaje hacia la vida/trabajo.      Aprender para el futuro.

Se deben hacer dos aclaraciones con respecto a la andragogía y pedagogía. Primero, muchos adelantos en el campo de la educación de niños en los últimos años, tienden a hacerlo más andragógico. Por ejemplo, el uso de técnicas de aprendizaje empíricas, mutuo intercambio de ideas a través de métodos de aprendizaje en grupo y el reconocimiento de diferencias étnicas y culturales. En Segundo término, al sugerir que el aprendizaje andragógico se concentra en la situación: "aquí y ahora", no estoy insinuando una falta de respeto por el conocimiento del pasado. Lo que sugiero es que los adultos prefieren estudiar temas cuando tienen una "necesidad de saber" como resultado de haber experimentado un problema actual o necesidad de aprendizaje.

La función principal del facilitador en una actividad de aprendizaje para adultos, es la de manejar o guiar el proceso de aprendizaje en sí, más no manejar el contenido del aprendizaje como ocurre en la pedagogía tradicional. Por esta razón, el contenido puede variar de acuerdo a la expe -

riencia e intereses de los estudiantes y de las necesidades de las organizaciones e instituciones de las cuales forman parte.

Ahora podemos ver que la andragogía satisface las condiciones de una continua actividad educativa para adultos porque:

- Es una forma de aprender directamente de nuestra experiencia.
- Es un proceso educativo que nos permite aplicar lo que hemos aprendido a nuestra situación actual.
- Es un proceso de aprendizaje auto dirigido, de donde podemos continuamente reexaminar nuestras propias necesidades de aprendizaje, mientras surgen las demandas de nuestra situación cambiante<sup>3</sup>

## 1.2. AREAS: PROFESIONAL, ARTESANAL, AGRICOLA Y TECNICA.

### 1.2.1. Profesional

La educación no formal es eminentemente profesional, por lo que no necesariamente debe existir un área separada de educación dedicada a la preparación para el trabajo, sino que por el contrario, este elemento se incorporaría a todos sus niveles y formas de manifestarse.

Lo específico de esto debe ser considerado, sin embargo, porque organizativamente necesita cubrir ciertos aspectos de capacitación, para lo que se debe contar con personas y mecanismos con una basta y suficiente preparación. Un ejemplo de esto, es lo que se ha venido conformando a nivel

---

<sup>3</sup> Extraído del "Manual para Entrenadores de Entrenadores" publicado por la División Internacional de Capacitación del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos y utilizado en el Ecuador.

nacional, dentro de la capacitación a profesionales, ya sea en el interior o exterior del país, quienes una vez capacitados se han convertido en agentes multiplicadores de nuevos conocimientos.

Esta educación Profesional no debe dejar de tomar en cuenta los lineamientos y objetivos que orientan la educación no formal, ya que de ello dependen los logros y la utilidad social para el desarrollo de nuestro país.

#### 1.2.2. Artesanal

El trabajo Artesanal, además de estar enraizado en nuestra sociedad a diverso nivel y en diversas culturas, es sin duda un mecanismo para combatir el desempleo, factor importante en la situación actual del país, por ello la preparación artesanal se vuelve significativa, además porque es un área no afrontada eficientemente por la educación formal.

Es quizá en este aspecto, donde más se reflejan los mecanismos de capacitación propio de cada lugar y cultura, a la vez que puede afrontarse, apelando a una variedad de métodos, por supuesto aplicados a la variedad artesanal que pone como requisito necesario el conocimiento de la situación específica de cada zona y el estudio de la proyección que la actividad artesanal puede tener para el futuro de cada lugar.

#### 1.2.3. Agropecuaria

Además de la evidente necesidad y de la poca capacidad de la educación formal para responder en este campo, la capacitación agropecuaria tiene por delante el reto de compatibilizar, en la práctica (sobre todo campesi

na), los métodos y utilización de recursos tradicionales , con la experimentación y descubrimientos modernos, pero todo en función de las necesidades de los sectores rurales. Provablemente solo la concepción, la dinámica y el bajo costo de una educación no formal pueda asumir esta tarea en aquellos grupos cuya actividad agropecuaria no es rentable, pero que es absolutamente necesaria para la subsistencia de la sociedad.

#### 1.2.4. Técnica

La Educación no formal cumple tam - bién un significativo papel en la preparación para el trabajo, porque abarca dentro de su actividad la preparación técnica no tradicional, totalmente necesaria para los mo - mentos actuales y fuente importante de ocupación. Lo técnico comprende muchas áreas, de las cuales se han promovido y enseñado en un monto muy considerable, lógicamente asumidas por las mismas comunidades y con bajos costos de equipamiento.

Actividades tales como: producción y uso de medios audio - escrito-visuales, programación, investigación, agroindus - tria, apicultura, artesanías, serigrafía, organización campesina, capacitación en los campos agrícola y pecuario, transferencia de tecnología, etc., actividades que han beneficiado a los técnicos y a los campesinos del Ecuador.

Al referirme al Plan Nacional de Capacitación Popular, como decisión política del actual Gobierno, debo indicar que la intención es justa ya que está dirigida a atender las necesidades de las capas más desprotegidas del país, en - tre las cuales la capacitación campesina es importante y básica, si consideramos que el futuro del país, está sen - tado en el agro ecuatoriano. Por ello es que se ha considerado la conformación del Frente Social, para que se res -

ponsabilice de diseñar y ejecutar todos los programas que la función ejecutiva considere necesarios para solucionar oportunamente los problemas más agudos de la sociedad ecuatoriana, especialmente los que aquejan a las comunidades y grupos de campesinos tradicionalmente relegados del proceso de desarrollo.

### 1.3. RESULTADOS DE LA EDUCACION NO FORMAL.

Es evidente que la educación no formal nace como una respuesta, a la necesidad de afrontar algunos errores del sistema formal. Cuando éste no ha logrado entender ni atender adecuadamente a los sectores populares, ni ha logrado superar cierto tipo de deficiencias de su estructura y conceptos propios. En la realidad ha tenido que ser la actuación no formal, la que intente satisfacer las necesidades de estos grupos e incluso solucione e interfiera en los fracasos causados por la educación formal.

La ventaja evidente que ha tenido la educación no formal ha sido su capacidad de llegar a sectores mal atendidos, por difícil acceso y por tener características culturales definidas que no se pueden acoplar a los conceptos generales y poco flexibles de la educación convencional.

Las experiencias educativas no formales, nos han permitido sin embargo adecuar los programas de acuerdo al medio social y a la evolución que ha tenido la educación en él. Generallmente se han implantado las relaciones o rapport participante-facilitador, con un matíz mucho menos rígido e impositivo, que ha permitido una comunicación más directa y un mejor intercambio de conocimientos e información, lo que implica obviamente que el comportamiento del facilitador ha sido condescendiente y menos riguroso que aquel del educador formal.

La educación no formal ha partido de una necesidad y, al paso ha ido generando una concepción de la realidad, donde destaca la voluntad de los individuos involucrados de a

sumir un trabajo con alta dosis de mística. Esto implica que se fue generando una visión que reconoció la heterogeneidad de los distintos grupos humanos que conforman la sociedad ecuatoriana. La ideología adoptada en este tipo de trabajo es clara y pluralista, muy dinámica y permite tener una visión más realista e involucrada con los componentes de la vida misma.

El papel que ha jugado la educación no formal en el proceso despertar a las comunidades campesinas, ha sido primordial y eficaz medio de influencia en los individuos que se encuentran en el proceso educativo. La transformación que ha logrado en los grupos sociales que carecían de formación es evidente, y comunidades con alto nivel de explotación e imposición se han convertido en comunidades identificadas, creativas y con capacidad de contribuir con sus realidades al desarrollo nacional.

Se puede decir que hemos encontrado a través de la práctica, demostraciones de éxito tanto en el plano del aprendizaje como en el de organización, esto es visible aunque sea en una escala relativamente pequeña, no solamente en comunidades indígenas y rurales, sino también en sectores de profesionales agropecuarios a nivel nacional.

Los logros aunque son pequeños, corresponden sin duda a la incidencia de varios factores, de entre los cuales resalto dos: La acción política administrativa estatal y la iniciativa comunitaria.

La iniciativa comunitaria tiene mayor raigambre y permanencia, puesto que responde a una dinámica social más profunda que la coyuntura presidencial o ministerial. La acción política, ha sido sin duda necesaria para un proceso de generalización de esta experiencia a nivel nacional.

Esto ha ocurrido cuando los gobernantes de turno, tienen una con cepción de lo que es la educación no formal y es así, que algunos han brindado mayor atención al campesino de media no y bajos recursos, otros en cambio al empresario y gran hacendado. Por ello es que se dice que el Estado, es el que a presentado volubilidad y ha llevado a que el proceso capacitador se acelere o se disminuya, de acuerdo al vaivén del hecho político y a la capacidad y visión de quienes han ocupado los puestos de poder.

Podemos establecer a manera de ejemplo, los factores que dentro del aparato estatal han sido los más negativos para el progreso, organización y dinamización de la educación no formal tales como:

- Inestabilidad del aparato administrativo, en cuanto a su apoyo político a programas de capacitación agropecuaria.
- Deficiencias en la organización ministerial, incluso en épocas en las que existieron recursos de toda índole.
- Falta de incentivos, incluso en algunos casos desmotivación, a los facilitadores.
- Deficiencias en la formación y mística de los facilitadores.
- Deficiencias de coordinación con otras instituciones del Estado.
- Un débil sistema de evaluación y seguimiento a los programas de capacitación, etc.

Por lo expuesto nos damos cuenta, que un amplio apoyo de sectores políticos del país para lograr un real desarrollo de la educación no formal, se hace imprescindible. La idea misma de una educación no formal, basada en la liber tad de manifestaciones culturales e individuales, es de por sí transformadora, al tratar de cambiar los esquemas rígidos y obsoletos que caracterizan a la sociedad.

En estas condiciones se evidencia la necesidad de que cumplan los postulados en cuanto a capacitación, que beneficiará directamente a los grandes sectores rurales, y el respaldo que se necesita para emprender un ambicioso plan, supone al menos tres aspectos:

- La decisión del Poder Ejecutivo y de altos directivos, de llevar a cabo el proceso educativo no formal.
- El convencimiento a amplios sectores de Poder, como las funciones Legislativa y Jurisdiccional y a algunos gremios políticos representativos, de la necesidad de su respaldo a la educación no formal.
- La reunión de recursos e iniciativas de amplios sectores sociales, para dotar de recursos, apoyar y llevar a cabo el plan.

La existencia de este respaldo político, nos permitirá afrontar y resolver los problemas que se suscitan, en la práctica, cuando la dinámica educativa no formal, choca con el orden establecido de la educación formal.

## C A P I T U L O   I I

### 2. LA CAPACITACION CAMPESINA

2.1. CARACTERISTICAS DEL CONTEXTO CAMPESINO

2.2. ELEMENTOS CONCEPTUALES PARA LA CAPACITACION  
CAMPESINA

2.3. LINEAMIENTOS METODOLOGICOS

## C A P I T U L O   I I

### 2. LA CAPACITACION CAMPESINA

#### 2.1. CARACTERISTICAS DEL CONTEXTO CAMPESINO

La capacitación campesina requiere adecuarse a aquellas características que definen al campesino desde el punto de vista de su relación con el proceso productivo y su peculiar estrategia de producción. Estos factores influyen grandemente sobre su comportamiento social y su mundo cultural. Economía, sociedad y cultura, constituyen referentes básicos para la capacitación.

##### 2.1.1. El campesino y su Economía.

La capacitación en general y la capacitación campesina en particular, disponen de un conjunto grande y heterogéneo de modelos para su implementación. Si se examinan estos modelos, se podrá apreciar la existencia de importantes diferencias a nivel de la conceptualización misma del proceso de capacitación, como a nivel de la tecnología operativa para la adquisición de conocimientos y destrezas.<sup>4</sup>

Por tanto, es indispensable el conocimiento previo del contexto particular donde se llevará a cabo la capacitación, con el fin de adaptar tanto el enfoque conceptual como la tecnología a aplicar.

Se habla de presencia campesina al menos desde el feudalismo hasta nuestros días. Se descubre su existencia tanto en los países ubicados en la órbita de la economía capitalista como en los países socialistas. Es común también apreciar que muy dispares actores sociales se autodefinen como

---

<sup>4</sup>Fuente: "Acumulación del capital y Explotación Familiar en el Campo Argentino" ARCHETI Y ESTOLEN.- Ed. Siglo XXI-1975.

campesinos, desde el empresario terrateniente hasta el asalariado rural, por esto creo pertinente identificar cuales son las características que definen social y económicamente al campesino y cuales son los rasgos que estructuralmente le diferencian de otros actores de la producción agraria, sin buscar definir un tipo ideal, ni tampoco encasillarlo en un marco rígido que señale con absoluta precisión a quienes considerarlos como campesinos y a quienes no.

Por ello, quiero destacar los rasgos principales del contexto campesino, que le otorgan su especificidad y de los cuales dependen sus relaciones sociales, formas de concepción de la realidad y comportamientos:

2.1.1.1. El medio de producción básico es la tierra, siendo escaso, generalmente de mala calidad y sin disponibilidad de capital necesario para implementar la producción.

2.1.1.2. Se trata de una unidad de producción agropecuaria (UPA) que produce para el auto consumo y no para conseguir una tasa de ganancia.

2.1.1.3. Desarrolla un proceso productivo que genera bienes, en parte destinados a la autosubsistencia y en parte al mercado. Lo destinado al mercado no es en sí excedente, sino la posibilidad de intercambiar, para adquirir en el mercado otros productos también de subsistencia y que no produce su parcela.

2.1.1.4. El proceso productivo se encara en base a la fuerza de trabajo familiar disponible.

2.1.1.5. Se trata de una economía impedida de retener el excedente, (cuando és te es posible de producir), y por tanto está imposibilitada de desarrollar procesos significativos y permanentes de acumulación de capital.

2.1.1.6. La técnica que utiliza corresponde a una combinación de factores en la que predomina la utilización del trabajo (mano de obra) por ser el que dispone.

2.1.1.7. No tiene posibilidades de asimilar los riesgos de producción, por lo tanto produce aquello que es más conocido por él como resistente a las condiciones de su parcela, y no lo que en términos de mercado puede ser "más rentable".

Estos elementos configuran en cierto modo, los límites del marco en el cual podemos identificar a la economía campesina, diferenciarla de la empresa agropecuaria capitalista que basa su estrategia productiva en la incorporación de trabajo asalariado y en la producción para el mercado, y del asalariado rural, que no es propietario de medios de producción.

Por cierto, siendo la realidad tan dinámica y cambiante, existe una gran diversidad de situaciones intermedias:

- La economía capitalizada.
- La que mantiene el trabajo familiar como un referente fundamental, y ha logrado (por diversas razones económicas, ecológicas, tecnológicas, etc,) acceder a procesos sostenidos y relativamente importantes de acumulación.
- La situación de quienes combinan parcial y/o temporalmente su actividad como productores independientes, con su inserción en el mercado de trabajo como asalariado. A esto debe agregarse dos factores evidentes que son el resultado de las condiciones estructurales: El subempleo y desempleo y la emigración hacia las ciudades.

La cuestión importante aquí es en primer término, asumir que la gran heterogeneidad socio-económica de la sociedad agraria exige definiciones respecto a la orientación del trabajo de capacitación en los proyectos y acciones de desarrollo priorizando aquellos sectores no definidos como de producción empresarial. En segundo término, reconocer las especificidades de la economía campesina en cuanto a su respuesta a los estímulos económicos y sociales. Por lo tanto, debemos establecer metodologías con contenidos y formas de transmisión de esos contenidos adaptados a la realidad campesina.

Lo anterior nos pone frente a dos cuestiones centrales para aquellos que orientan su actividad hacia la capacitación campesina: descubrir cuales son los factores que determinan las estrategias de producción y reproducción de la economía campesina y la racionalidad que existe detrás de esta adecuación específica.

#### 2.1.2. Estrategías de Producción en las Economías Campesinas.

Es evidente que en la economía campesina se encuentran los factores tradicionales asociados a la producción agraria (tierra, capital y trabajo). No obstante, lo que le diferencia de otras modalidades de producción, es el tipo de combinación que con ellos hace, según el nivel de acceso que tenga a ellos. Ciertamente la tendencia de cualquier actor del proceso productivo es maximizar el uso de sus factores abundantes y minimizar la utilización de sus factores escasos. Pues bien, para la economía campesina las contricciones más importantes son su acceso a la tierra en cantidad y calidad y al capital, y como contrapartida (y precisamente por ello) su disponibilidad de fuerza de trabajo usualmente es superior a la que demanda su proceso productivo. Queda claro entonces que

su tendencia natural será poner como eje de la organización de la producción el máximo uso de su fuerza de trabajo (generalmente sin muchas opciones alternativas fuera de la parcela), alrededor de la cual condiciona el uso que le dá a la tierra y el nivel de capital que incorpora.

Ninguno de estos intentos explicativos dan cuenta cabal de la situación. Lo que efectivamente existe es una gran selectividad de los campesinos frente a la tecnología, priorizando la incorporación de aquella que no desencaje el equilibrio de los factores productivos. Ello significará que el campesino, en su estrategia de producción, propenderá a maximizar el uso de las técnicas que incrementan intensidad de uso de la tierra y fuerza de trabajo, sin significar inyecciones de capital demasiado elevadas, en detrimento de la tecnología básicamente mecánica y química que, a más de desplazar mano de obra, demanda la incorporación de capital.

Desde luego que la racionalidad campesina no se limita a la dimensión económica. Las condiciones sociales y políticas imperantes le determinan un espacio reducido de defensa de sus propios intereses. Circunstancias objetivas impiden la realización integral del campesino como ser humano. Su defensa como clase social se logra sólo sobre la base de lo que puede intuitivamente controlar. No se reconoce casi misma como tal y por lo tanto no desarrolla una acción mancomunada y coherente en relación a sus intereses históricos, sino cuando alcanza la conciencia y organización adecuada, lo que constituye un aspecto que la capacitación debe considerar.

### 2.1.3. Condiciones que inciden en el Comportamiento Social Campesino.

La capacitación implica modificaciones en el comportamiento social del campesino con el objeto de

incidir sobre las condiciones socio-económicas restringidas en que se desenvuelve. Por tanto, resulta también fundamental el conocimiento de las condiciones que inciden en el comportamiento social campesino.

El medio campesino presenta factores limitativos para el desarrollo integral de los individuos. Desde el mismo nacimiento, el cual es frecuentemente precedido de una falta de protección al embarazo, para luego ofrecer una alimentación infantil inadecuada que puede provocar consecuencias irreversibles en el desarrollo físico e intelectual.

El campesino sufre desventajas en sus condiciones de supervivencia tales como: en la protección de la preñez, alimentación, educación, salud, recreación, vivienda, factores que entre otros limitan su desarrollo físico, intelectual y afectivo, con grave incidencia sobre su comportamiento social.

#### 2.1.4. Importancia de la Cultura Campesina en la Capacitación.

La capacitación debe contar también con la existencia de un conjunto articulado y coherente y muy particular, de elementos culturales, hábitos y conocimientos de salud, tecnología apropiada al medio ecológico y concepciones de la realidad, fundamentadas en su historia y experiencias propias.

La articulación de la sociedad campesina a un sistema productivo y a la sociedad global originada en la colonia y que ha perdurado con modificaciones hasta nuestros días, ha tenido connotaciones negativas sobre esta cultura y sobre la vida rural y sobre la vida natural.

"Por tanto, el trabajo del capacitador no sólo consiste en decir a los campesinos cómo tienen que trabajar, sino que tiene que enfrentar y ayudar a los campesinos a reco-

nocer y resolver sus problemas. El capacitador rural debe tener tres tipos de formación: tecnológica, metodológica y sociológica. Su formación pone mayor énfasis en las ciencias de la comunicación, ya que su tarea principal es comunicarse con los campesinos. Esto no quiere decir que él sea un erudito en todas las ramas del saber, lo que se desea es que tenga conocimientos suficientes para orientar a los campesinos a resolver sus problemas"<sup>5</sup>.

## 2.2. ELEMENTOS CONCEPTUALES PARA LA CAPACITACION CAMPESINA.

Las características del campesino no siempre han sido tomadas en cuenta a tiempo de realizar acciones de capacitación, como tampoco lo han sido algunos conceptos centrales en educación.

Quiero identificar algunas áreas críticas detectadas en el análisis de las prácticas comunes de capacitación, la superación de esos puntos conflictivos requiere de una ubicación lo más objetiva posible de la capacitación en el contexto educativo general, y del reconocimiento de la intencionalidad subyacente en las acciones de capacitación a emprenderse, cuyas funciones y características determinan un enfoque peculiar de la misma.

### 2.2.1. Breve Visión Retrospectiva.

Distintas experiencias a nivel de América Latina, han ido consolidando una visión de la educación popular y más concretamente de la capacitación campesina. Esta visión se asienta en el convencimiento de que la ca-

---

<sup>5</sup>MANUALES PARA EDUCACION AGROPECUARIA "EXTENSION Y CAPACITACION RURALES" México D.F., Elaborado por el Departamento de Capacitación para el Extranjero del Servicio de Extensión Agrícola del Estado de Israel.

capacitación es fundamentalmente un proceso de acción-reflexión de capacitandos y capacitadores. Este proceso que está presente en toda la actividad de promoción rural, facilita el renacimiento de las raíces del comportamiento y la racionalidad campesina, permitiendo la difusión e intercambio de conocimientos muy antiguos a nivel de la comunidad rural.

Sin embargo, esta visión debe adoptarse en una formulación teórica acorde con la caracterización de la economía y comportamiento campesino. Los iniciadores de todo proceso educativo en el medio rural, deben asumir comprensión progresiva de la situación campesina y una intención explícita de devolverla antes que de encubriarla.

En el orden metodológico y en la programación de la capacitación en particular dentro de las instituciones estatales, se expresan actitudes que están en contradicción con lo señalado. Posiblemente la actitud más frecuente es la que busca interiorizar en el campesinado - culturalmente débil y desguarnecido - un conjunto de valores de la cultura y racionalidad predominantes a nivel nacional.

Esta actitud es matriz de otras tantas caracterizadas ya sea por impulsar la adopción de una tecnología sofisticada, o por dirigirse a la formación de élites campesinas, a pretexto de la capacitación de líderes.

#### 2.2.2. Areas Críticas.-

Existen algunas áreas particularmente críticas que voy a enunciar a continuación:

2.2.2.1. La transferencia de conocimientos se cumple manteniendo una relación vertical capacitador-capacitado. Esta relación es evidente, en primer término, en la formulación previa de los con

tenidos, momento en el que en gran medida prevalece el conocimiento académico y urbano del capacitador, por sobre las necesidades, los intereses y los conocimientos prácticos extraídos y validados por la experiencia campesina. En segundo término, la verticalidad existe también en cuanto a la metodología en la que normalmente el grupo beneficiario ha sido tratado como un receptor pasivo, cuando más allá de las apariencias, es un estricto tamizador de aquello que retiene, en función de sus necesidades prácticas.

2.2.2.2. Evidentemente, a lo anterior se encadena la presencia de un casi divorcio entre conocimientos externos y condiciones internas del grupo campesino.

En la medida en que la programación de capacitación no ha contemplado la consideración de "que" es lo que el hombre del campo piensa y cree sobre la realidad, y "como" lo piensa, no ha partido de las consideraciones internas del grupo, para provocar procesos de cambio desde dentro del complejo mundo rural, sus enseñanzas, aún las más apropiadas y pertinentes, no han alcanzado a ser interiorizadas. Esta necesidad de partir de las condiciones internas, es todavía más importante si se tiene en cuenta que el promotor de campo, en la generalidad de los casos, desconoce o subestima a pesar de su amplia experiencia rural, las particularidades del mundo campesino.

2.2.2.3. Las acciones de capacitación dirigidas a líderes campesinos -ya sea naturales o formales- con la instancia de preparar elementos irradiadores del conocimiento, se han convertido, más bien, en mecanismos de diferenciación campesina, en la medida en que las habilidades y conocimientos se quedan en los líderes, sin ningún efecto multiplicador. Tales even

tos son muy útiles en cambio, para alimentar una estructura reproductora, en el seno de la comunidad campesina, de estructuras externas de poder. Todo ello no quiere decir que se prescinda de la capacitación de líderes, sino articularla con la capacitación campesina tanto en la selección de sus representantes a los eventos, como en la implementación de mecanismos que irradian el conjunto de la comunidad lo más posible de la información entregada a los líderes.

La programación ha sido concebida como un conjunto de eventos de capacitación, ajenos a la experiencia productiva cotidiana. Tales eventos tienden a estar desvinculados del beneficiario, de su contexto y práctica concreta, le aíslan de las condiciones naturales en que debe ejercer sus conocimientos. La capacitación además, pierde su condición de aprendizaje continuo, su especificidad de ser a liento uniforme y progresivo que traspase la práctica real y tienda a irla transformando. Ello no significa prescindir de centros de capacitación, sino utilizarlos en lo estrictamente necesario y pertinente.

Secuela de esta característica, es la planificación de las acciones de capacitación de tal manera que, en la práctica de su ejecución, supone y desarticula la transferencia tecnológica con respecto a la reflexión crítica en torno a las causas estructurales de la marginalidad y pauperización rural, lo que constituye un reflejo de la iniciada dicotomía entre lo técnico y lo social cuando lo uno y lo otro son elementos interdependientes entre sí.

2.2.2.4. La capacitación generalmente ha estado dirigida al padre de familia, al hombre adulto, desconociéndose con lógicas excepciones las necesidades de capacitación de la mujer, niños y adolescentes. De esta manera, se ha ignorado a sectores poblacional

les que cumplen un papel fundamental en la dinámica de la comunidad.

La concepción de los programas de capacitación, es un conjunto de eventos muy poco interrelacionado entre sí y sin ninguna visión de seguimiento y continuidad.

Este proceso crítico, se relaciona con la planificación de eventos en los procesos de capacitación y la desarticulación de la teoría con la práctica.

2.2.2.5. Finalmente, en cuanto a la utilización de materiales de apoyo para la capacitación, existen buenas experiencias, pero se desconoce todavía en muchos organismos e instituciones la actividad y elementos del mundo campesino. En los casos en los cuales se han utilizado algunos medios de comunicación y materiales (audio-escrito-visuales) éstos no han sido adecuados a las idiosincrasias campesinas.

Este hecho obedece también, a la ausencia de una evaluación crítica de las metodologías de capacitación que se han venido utilizando y al uso de los medios de comunicación como apoyos de la capacitación.

### 2.2.3. Naturaleza de la Capacitación Campesina.

Me interesa definir y situar brevemente la capacitación en general y la capacitación campesina en el conjunto educativo. No se trata de describir el enfoque particular del modelo de capacitación campesina sino, más bien, determinar lo que significa capacitar y capacitar a campesinos en relación con ciertos conceptos claves. Por una parte, habrá que definir claramente ciertos conceptos y, por otra parte, explicar cómo se interrelacionan y abarcan o excluyen mutuamente. Enunciaré tres principios que, a mi juicio, permiten situar la capacitación campesi

na en el universo educativo.

2.2.3.1. La capacitación es una educación no académica.

El concepto de educación no académica abarca, por su parte, todas las instancias educativas no comprendidas en la educación académica. Esto influye tanto la educación recibida en el seno familiar, en el trabajo, en los grupos de amigos, como también en los procesos de capacitación. Es una educación eminentemente no certificadora y cuyo contenido no está basado principalmente en el universo artístico y científico, sino mas bien, en la resolución de problemas existenciales, de la vida del trabajo.

2.2.3.2. La capacitación es parte del Sistema de Educación Permanente.

Comprende todas las instancias dedicadas a la educación de los adultos que prosiguen su formación una vez integrados a la vida laboral. Las Universidades, colegios e instituciones de todo género ofrecen muchas veces, la posibilidad a los adultos a trabajar y seguir sus estudios dentro del sistema académico. La capacitación por su parte, ofrece a estos adultos un esquema no académico, en el sentido de que está enfocada hacia la resolución de sus problemas.

2.2.3.3. La Capacitación Campesina es parte del Sistema de Educación Rural.

El sistema de educación rural incluye todas las instancias educativas que tienen actividad en el sector rural. Unas, como las escuelas y colegios rura

les y los institutos técnicos, se inscriben en el universo académico mientras que otras como los centros de capacitación se sitúan en la esfera no académica. La capacitación campesina es, entonces una forma no académica de educación rural.

#### 2.2.4. Propósitos de la Capacitación Campesina.

Las actividades de capacitación campesina se inscriben en diversas estrategias institucionales y educativas. Lo que induce a la capacitación a cumplir propósitos muy variados. Sin embargo, algunos propósitos mínimos reflejan, a mi juicio, la perspectiva general del modelo de capacitación campesina.

2.2.4.1. La capacitación campesina tiende a alcanzar los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

2.2.4.2. La capacitación campesina busca el autodesarrollo de las comunidades. Esto significa estimular y fortalecer la organización campesina en base a una amplia participación de sus miembros y que toda acción de capacitación sea de movilización colectiva, insertándose dentro de las organizaciones populares para obedecer a los objetivos de estos movimientos. En lo que concierne a la capacitación como una instancia educativa, el autodesarrollo denota necesariamente una tendencia hacia la autocapacitación de los campesinos, es decir, una capacitación controlada por ellos y basada en sus intereses y motivaciones.

2.2.4.3. La capacitación campesina mejorará la preparación de los profesionales

y técnicos que participan en acciones de desarrollo, tanto en las áreas de sus especialidades respectivas, como en el aspecto educativo, poniendo particular énfasis en este último, con el fin de alcanzar una mejor comunicación entre ellos y las comunidades campesinas.

#### 2.2.5. Funciones de la Capacitación.

Se entiende por función a un conjunto de tareas que deben ser realizadas para que puedan cumplirse algunos de los procesos de desarrollo rural.

Desde esta perspectiva, distinguiremos cuatro funciones muy claras de la capacitación: la motivación, la información, la enseñanza-aprendizaje y la animación de procesos.

##### 2.2.5.1. La Motivación.

Comprende un conjunto de tareas encaminadas a crear actitudes positivas hacia el autodesarrollo y sus exigencias. Desde el punto de vista de la capacitación, la acción misma es la motivación. En efecto, ella supone actividades para despertar y aclarar los propios intereses de los campesinos, a partir de los cuales se elaboran las respuestas a las necesidades también por ellos planteadas. La acción de desarrollo planificada y ejecutada participativamente y con resultados visibles, es altamente motivadora. En efecto, nada motiva más que el éxito, especialmente entre ciertos grupos de campesinos cuya resistencia a participar es explicable por el grado de manipulación al que fueron expuestos por desaprensivas intervenciones de muchas instituciones en el pasado. La motivación, además implica una adecuada estimulación para que el campesino vaya despertando y afianzando en sí la conciencia y la decisión de ser el conductor de su propio desarrollo.

#### 2.2.5.2. La Información.

Constituye otra de las funciones capitales de los procesos de capacitación. El acceso a ella es un derecho de la persona, porque el campesino requiere de un compromiso inteligente en su desarrollo. La información hoy es una forma de poder, a mayor información, mayor poder. La dependencia, por el contrario, está asociada a la desinformación.

En capacitación campesina se requiere el ofrecimiento de información científica y tecnológica acorde con las acciones de desarrollo, así como de un permanente flujo de noticias sobre la marcha de tales acciones y de las maneras como otros grupos de campesinos abordan y solucionan problemas parecidos.

#### 2.2.5.3. La Enseñanza-Aprendizaje.

Constituye la tercera función básica de la capacitación. Se entenderá por ella la habilitación sistemática para el desempeño eficiente de las labores agropecuarias, artesanales, profesionales, técnica y de otras actividades productivas, y para la recreación de las pautas de comportamiento familiar, comunitario y social que se dérivan de ellas.

La capacitación en el desarrollo rural articula un proceso sistemático de adquisición de los conocimientos, metodologías y técnicas que la acción de desarrollo requiere para que ésta pueda ser autogestionada por los propios campesinos, tanto en sus aspectos productivos como en las consecuencias socio-culturales ocasionadas por ellos.

#### 2.2.5.4. La animación de procesos socio-organiza- tivos e Educativo Productivos.

Es otra de las grandes funciones de

la capacitación. En lugar de propiciar actividades aisladas e inconexas, la capacitación contribuye a crear las condiciones básicas que garanticen progresivamente permanencia, continuidad, control y participación decisoria de la comunidad en las acciones de desarrollo.

Para ello privilegia el apoyo a la organización popular, cuyo fortalecimiento garantizará que el proceso de desarrollo sea autoconducido con éxito por los propios campesinos.

La capacitación no busca fomentar puntos aislados de desarrollo y dividir a los campesinos entre los capacitados y los no capacitados, sino que se trata de estimular el auto desarrollo de todos los grupos campesinos a través de la elección de ciertos puntos críticos y susceptibles de provocar movimientos en cadena. Además considero que todas las acciones de desarrollo y de capacitación de entidades tanto públicas como privadas han de ser integradas dentro de un solo movimiento de desarrollo. El principio de sectorialización que divide las intervenciones de desarrollo entre las del Ministerio de Bienestar Social, Salud, Agricultura, Trabajo, La fundación "X" y el Instituto "Y" está en contradicción con toda acción integrada, podrá ser conseguida únicamente con el diálogo y la coordinación interinstitucional.

### 2.3. LINEAMIENTOS METODOLOGICOS DE LA CAPACITACION CAMPESINA.

La línea metodológica reconoce cinco instancias centrales:

- Planificación
- Acciones, eventos y medios de la capacitación de los campesinos.
- Tareas del extensionista Capacitador.

- La Formación de Comunidades de aprendizaje
- La Investigación.

### 2.3.1. Planificación.

El primer proceso de la capacitación es la planificación. El carácter de la acción capacitadora exige que ésta, lejos de ser desarrollada de manera desarticulada y con una visión inmediata de los resultados que se pretenden, se enmarque dentro de la estrategia de un desarrollo participativo y planificado.

La capacitación, como un conjunto de actividades, eventos, servicios, medios, procesos, etc., puestos a disposición de sus destinatarios, requiere de un planteamiento de los resultados que se desean obtener, tan concreto cuanto sea posible. Luego, es necesario adecuar todos los recursos institucionales al logro de esas finalidades estableciendo canales de seguimiento, retroalimentación y evaluación permanente.

Quedan así enunciados cuatro componentes básicos del proceso de planificación.

#### 2.3.1.1. La definición de los cambios que desea introducir el Modelo de Desarrollo Rural.

En otras palabras, la definición clara del tipo de desarrollo al que la capacitación pretende contribuir. Ninguna institución ni acción capacitadora puede declararse útil para el desarrollo, sin establecer previamente qué entiende por tal, sin que determine la imagen-objetivo del desarrollo rural. Para ello se requiere del análisis de los objetivos generales y específicos de los programas de gobierno para el desarrollo del sector ex

plicitando el modelo de desarrollo enmarcado en dichos ob  
jetivos y programas.

2.3.1.2. La Definción de los Grandes Resultados que  
debe Generar la Capacitación para que ocu-  
rran los Cambios Propuestos en el Modelo  
de Desarrollo.-

Este segundo elemento, exige establecer  
los logros de la capacitación en términos de motivación,  
información, enseñanza-aprendizaje y animación de procesos  
determinando los niveles mínimos de logro aceptables, para  
que puedan producirse los cambios propuestos. A la luz de  
tal definición se podrá determinar la funcionalidad de las  
acciones previstas para obtener los logros deseados. De-  
ben identificarse muy bien las condiciones externas a la  
capacitación, aquellas que tienen incidencia en los resul-  
tados y aquellas situaciones en las que la capacitación no  
tiene ningún control. Sin ello la evaluación del proceso  
de capacitación sería prácticamente imposible.

2.3.1.3. El Diseño de la Educación Institucional Ne  
cesaria para lograr los Resultados que se  
se han Previsto.-

En este tercer elemento se cubren  
tres aspectos principales: en primer lugar, el análisis y  
fortalecimiento de procesos institucionales específicos,  
tales como la administración, organización, comunicación.  
En segundo lugar, el análisis de las formas y contenidos  
deseables de la capacitación y, en tercer lugar, el análisi  
sis de los recursos disponibles y su adecuación al logro  
de los resultados. Estas tres áreas bien definidas, constituirán  
el modelo institucional de la acción capacitado-  
ra planificada.

2.3.1.4. El Establecimiento de los Canales Previsibles más idóneos para el Seguimiento, la Retroalimentación y la Evaluación Permanente de la Capacitación.-

En este cuarto elemento, se establecen las vías de comprobación de la calidad y funcionalidad de los resultados que se han ido obteniendo en relación con el tipo de desarrollo específico que se desea promover y la capacidad real para obtenerlos con eficiencia. Para ello es conveniente establecer niveles progresivos, de constatación del logro dentro de los indicadores que se hallan establecidos. Los resultados de esta comprobación permanente pueden modificar la definición de los tres elementos anteriores individualmente o en conjunto.

La Capacitación como ya indiqué, tiene dos tipos de destinatarios: por una parte, los campesinos sujetos del desarrollo rural y, por otra los capacitadores permanentemente relacionados con los campesinos. La planificación de la capacitación comprende la previsión de acciones, eventos y medios para los dos tipos de destinatarios.

2.3.2. Acciones, Eventos y Medios de la Capacitación de los Campesinos.-

Las actividades de capacitación se organizan en torno a un núcleo articulador, que se concibe como la "acción generadora" debidamente seleccionada. Estas actividades cubren distintos aspectos de la vida y organización rural que se presentan como un conjunto de variables que inciden en el desarrollo.

2.3.2.1. La Acción Generadora de Capacitación.-

Los proyectos de desarrollo rural son

planes de trabajo de corto, mediano y largo plazo que se proponen como respuesta a los problemas comunitarios, en permanente interacción con grupos preferentemente organizados, de la población rural.

Se denomina a un proyecto de desarrollo "acción generadora" porque a partir de él la comunidad comprometida encuentra oportunidades de mejorar sus condiciones de vida, a través de la adquisición de conocimientos, valores, destrezas y pautas nuevas de comportamiento.

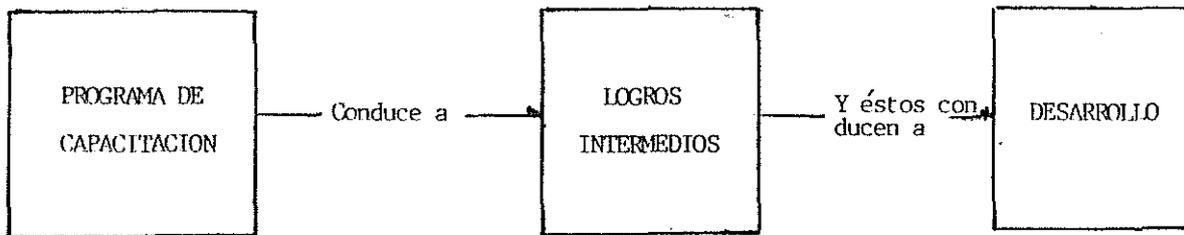
El desarrollo rural no es solamente aumento de la producción ni respuesta halagadora de productividad, es el beneficio que deviene para la vida profesional, familiar y comunitaria del campesino, ya que el ser humano es el centro de toda organización económica y social.

En los proyectos de desarrollo existen dos tipos de actividades. Unas son planificadas en consulta con la comunidad, y otras son las actividades que van surgiendo en la dinámica misma de relación con las comunidades campesinas y que, fundamentalmente son actividades puntuales imposibles de predecir, referidas por ejemplo, a la asistencia técnica: se enferma un animal, aparece una plaga, ocurre una epidemia, se desborda la acequia.

No obstante, existen algunas acciones que se priorizan en función de la capacitación y que permiten desarrollar de forma más sistemática un proceso educativo interrelacionado y posible de ser planificado. A estas acciones se llaman "generadoras", es decir que no todas las acciones planificadas de desarrollo en el plan operativo son inicialmente acciones generadoras. A tiempo de hacer el plan, los responsables deciden, con el aporte importante del coordinador de capacitación, seleccionado en todas las provincias cuál o cuáles de esas acciones han de convertirse en gene-

radoras de procesos sistemáticos de capacitación.

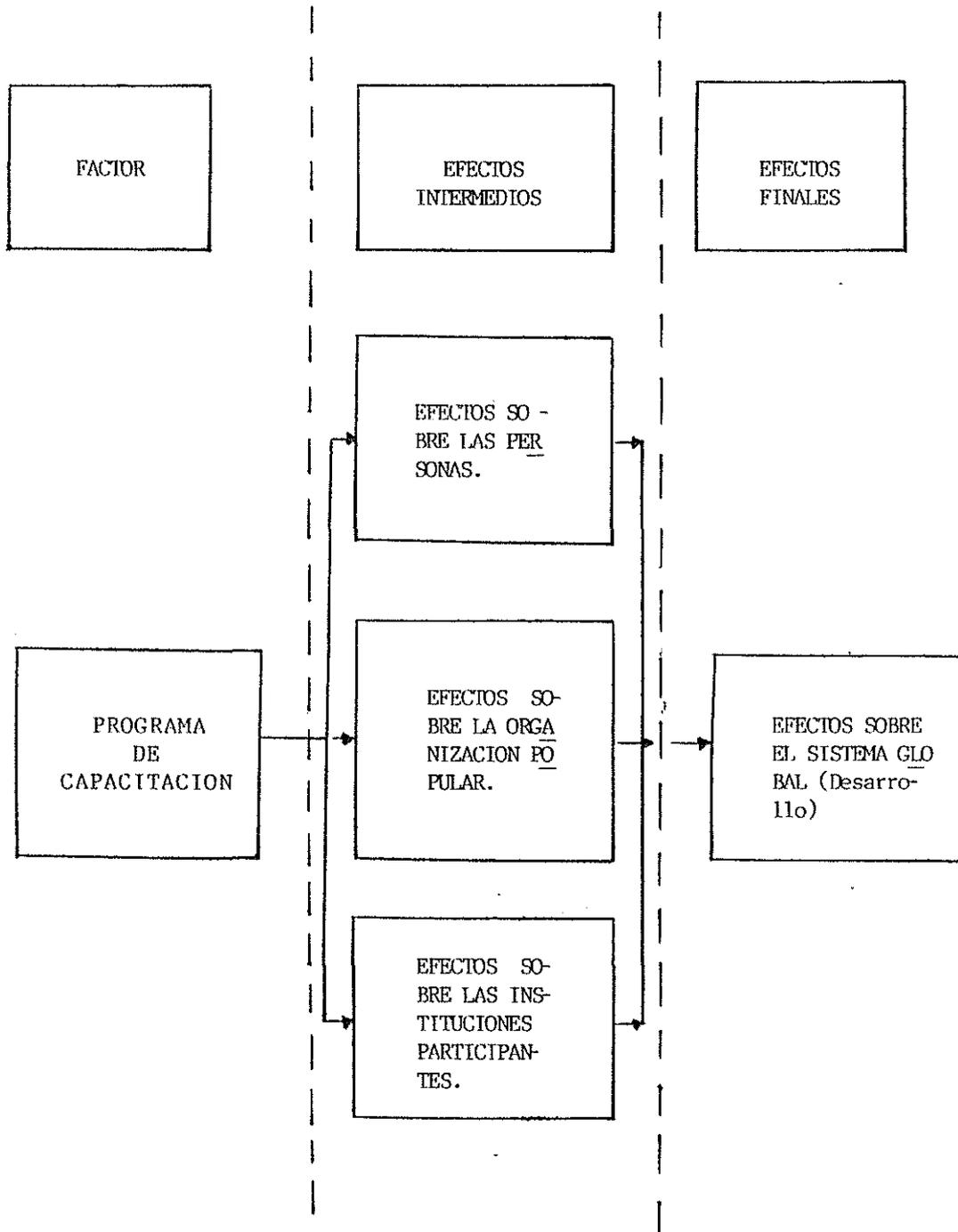
Un programa de capacitación no produce directamente efectos sobre el sistema global (social, político, económico, cultural) campesino, que normalmente se obtienen a largo plazo. La capacitación actúa sobre ciertos aspectos de la vida campesina para producir efectos de carácter más inmediato o lo que es lo mismo "logros intermedios" los cuales conducen a un nivel cada vez mayor de desarrollo.



Se requiere pues, una descripción básica de la situación final deseable, en términos realistas y referenciales a la situación inicial que motiva al programa (diagnóstico), a la forma como esa situación es percibida por las comunidades rurales destinatarias y a las propias expectativas de ellas frente a posibles avances sobre la situación inicial.

Es así, como se puede proponer un modelo teórico general que considerará como factor, al programa de capacitación, el mismo que produce efectos intermedios y éstos, a su vez efectos finales sobre el sistema global, en términos de desarrollo.

MODELO TEORICO GENERAL DE INTERRELACION DE EFECTOS



El programa de capacitación de los campesinos es eminentemente abierto, de tal manera que no es posible prever todas las alternativas que se presenten, aunque algunas de ellas pueden encontrarse previamente preparadas, sobre todo cuando se habla de organización que son aspectos infaltables en una acción generadora.

2.3.2.2. En Capacitación Campesina se pueden distinguir tres tipos de eventos:

De Discusión, de Estudio y de Trabajo.

2.3.2.2.1. De Discusión.-

Favorecen una dinámica de intercomunicación entre los participantes y tienen por objeto formular algunas conclusiones a partir de las experiencias los conocimientos y las opiniones del grupo. Son apropiados para consultar el sentir de la comunidad, conocer sus necesidades y tomar determinaciones. Pertenecen los eventos denominados reuniones y asambleas de la comunidad.

2.3.2.2.2. De Estudio.-

Favorecen la interacción de los recursos de aprendizaje y tienen por objetivo provocar la adquisición de conocimientos, metodologías y técnicas. Pertenecen los eventos denominados, curso, cursillo, jornada, día de campo, gira de observación.

2.3.2.2.3. De Trabajo.-

Favorecen la intercomunicación y la interacción entre los componentes de un grupo con el objetivo de lograr un resultado o producto visible obtenido con el esfuerzo comunitario. Pertenecen, la parcela demostrativa, mingas, ferias, talleres.

La realización de éstos y otros eventos, contempla la utilización verbal, gráfica, escrita y audio-visual, las mismas que, adecuadamente combinadas dan a cada evento un carácter ágil, participatorio y ameno.

Los métodos y las técnicas son tan variadas como el ingenio y la creatividad de los capacitadores. Se pueden utilizar lectura de materiales escritos, observación de demonstraciones en vivo, o a través de imágenes, prácticas de campo, registros de información, charlas, sociodramas, entrevistas colectivas, juegos, títeres, grabaciones, sonovisos y otros.

Los eventos y los medios cobran sentido en este enfoque de capacitación campesina, como oportunidades de que la comunidad reciba información, la analice, tome posición, comparta e intercambie experiencias, revalorice su cultura, la desarrolle y enriquezca, busque alternativas de solución a problemas específicos y organice las acciones de respuesta a esos problemas. Por eso, eventos y medios no pueden presentarse de manera desvinculada, sino como componentes de unidades de capacitación que intentan crear la mejor situación para responder a problemas detectados por los mismos campesinos en el curso de la acción de desarrollo que los conducen, garantizando la eficacia de los eventos.

#### 2.3.2.3. Algunas consideraciones para el uso de Medios.

Las investigaciones realizadas en programas de educación rural no ofrecen resultados definitivos ni formulas exactas, sin embargo presento algunas inferencias acerca del uso de recursos educativos:

2.3.2.3.1. Los Participantes con alta motivación aprenden a través de cualquier medio si este es utilizado de manera com-

petente y ha sido adaptado a las necesidades del aprendizaje. Un mismo medio es capaz de cumplir varias tareas educativas. Si un participante aprende más de un medio que de otro, esto depende de varios factores, tales como el uso que se le dé al medio o los estilos personales de aprendizaje, más que del medio en sí mismo.

2.3.2.3.2. La afirmación de que ciertos medios son más eficaces que otros en situaciones de aprendizaje y de los objetivos educativos, institucionales, del gobierno, etc., sin embargo se señala que el capacitando aprende:<sup>6</sup>

El 20% de la información que se escuche

El 30% de lo que observa

El 50% de lo oído y observado

El 70% de lo expresado por el mismo

El 90% de lo elaborado por el mismo

2.3.2.3.3. Existe considerable evidencia que un enfoque de multimedios para programas de capacitación campesina ofrece resultados favorables, fundamentándose en el hecho de que la población rural siendo muy heterogénea, presenta diversas formas y estilos de aprendizaje.

2.3.2.3.4. Confrontado los medio conocidos como grandes o de masas (radio, T.V., cine) con los medios pequeños se ha observado que los participantes aprenden de ambos por igual.

---

<sup>6</sup> FUENTE: La Capacitación Campesina - Marco Conceptual. Quito 1.982  
MAUDER, Addison H.Z. La Extensión Agrícola, Manual de Consulta, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación, Roma. 1.973.

2.3.2.3.5. En cuanto a la relación costo/beneficio se ha confirmado el hecho que, el medio más grande es más costoso que el medio pequeño y dependen de los beneficiarios que reciban el mensaje. Se recomienda la utilización de medios autóctonos como el teatro popular, títeres, los afiches, juegos educativos, recuperación de leyendas, viajes, etc.

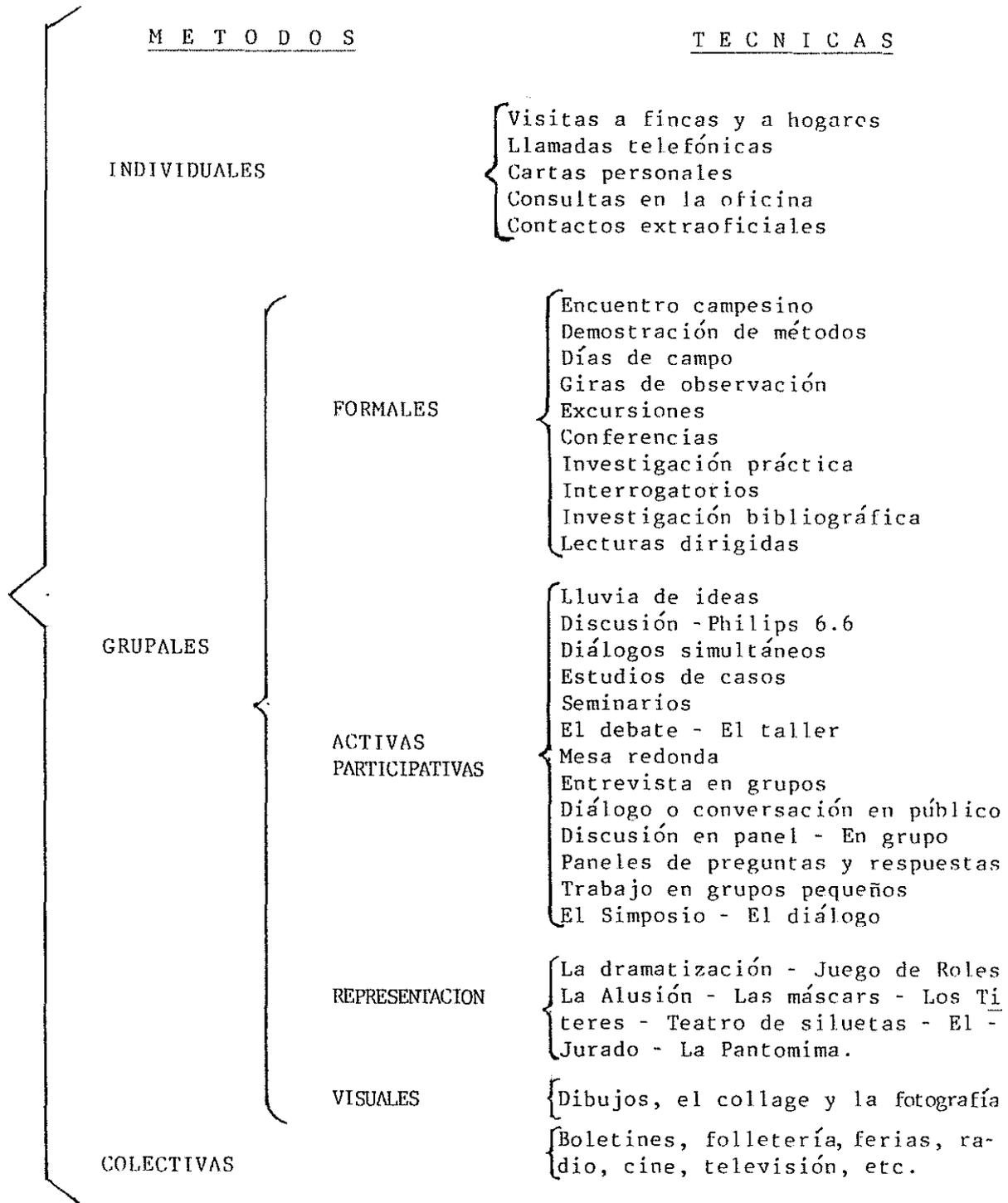
#### 2.3.2.4. Planificación de los Documentos audio-escrito-visuales.

Estos documentos tienen que prepararse adecuadamente, respondiendo de acuerdo con el medio apropiado, a las necesidades de aprendizaje de los capacitandos y adaptados al modelo de capacitación escogida. Hay que empezar el proceso por un análisis profundo de las necesidades de las comunidades campesinas, lo cual se confunde con la planificación de los eventos incluidos en cada unidad de capacitación. Este análisis permite escoger los elementos de contenido y determinar las partes que se necesitarán del apoyo de documentos audio-escrito-visuales. Habrá que elegir la clase de documentos que mejor cumplan la tarea planteada, para luego utilizar el medio ya sea con imagen fija, en movimiento, una simulación o una dramatización.

Por ello es que en capacitación campesina se utilizan numerosos medios, métodos y técnicas que difieren de acuerdo a lo que se desea enseñar, de las cualidades del que recibe, de las condiciones del medio, de la etapa del proceso, número de personas, sexo, edad, idioma, época, los materiales y facilidades disponibles.

Para facilitar la comprensión agruparé los métodos y técnicas de acuerdo con la naturaleza del contacto entre el facilitador y el beneficiario y según el número de participantes.

2.3.2.5. Clasificación de los Metodos y Técnicas de Capacitación de Acuerdo al número de personas que se quiere llegar.<sup>7</sup>



<sup>7</sup>FUENTE: Documento elaborado por el Ing. Angel Orellana - M.A.G.-

2.3.3. Tareas del Extensionista Capacitador.

Entre otras tiene la obligación de conocer la comunidad en los siguientes aspectos:

2.3.3.1. Sociales.-

Educación, empleo, sistemas de comunicación, vivienda, saneamiento ambiental, nutrición, estructura y cambios en la población, migración campesina, etc.

2.3.3.2. Económicos.-

Sistema, organización y resultados de la producción, cambios en la tenencia de la tierra, etc.

2.3.3.3. Culturales.-

Costumbres, normas, valores, etc.

2.3.3.4. Políticos.-

Conflictos, intereses contrarios, agrupaciones políticas y laborales, etc.

2.3.4. La Formación de las Comunidades de Aprendizaje

El proceso metodológico de la capacitación (planificación, acciones, eventos y medios para campesinos y capacitadores), se cumple dentro de una comunidad de aprendizaje. No todo conjunto de personas forma una comunidad, muchas veces quedan al nivel de un simple agregado social, en el cual el único vínculo que tienen es estar juntos, ocasionalmente convocados por un interés u objetivo que no provo-

ca ningún grado de relación entre los miembros del agregado, es el caso por ejemplo de quienes suben a un bus o presencia algún espectáculo.

Cuando entre las personas de un conjunto se establece comunicación e interacción, se constituye propiamente un grupo tal es el caso de personas que trabajan en una misma oficina, tampoco podemos llamar comunidad a estos grupos.

La comunidad se logra como una etapa cualitativamente superior al grupo de trabajo porque le añade algunos elementos importantes como intereses, trabajo, interrelación personal etc., lo cual eleva la cohesión de sus miembros que es muy difícil separar las partes del todo.

#### 2.3.5. La Función de la Investigación en la Capacitación.

La investigación tiene como función principal la producción de conocimiento, aplicable por una parte para establecer las características básicas de la población a la que están destinados los procesos de capacitación y por otra parte para estudiar sistemáticamente las relaciones entre la comunidad rural y cada equipo de trabajo.

Otro papel importante de la investigación es la prueba y validación de los recursos utilizados en capacitación, en función de los cambios que se desean generar, así como la eficiencia y eficacia de los diseños metodológicos empleados en las distintas modalidades que asume la capacitación.

Como última función de la investigación es la transformación del sistema en que está inserto. El proceso de cambio comienza con el reconocimiento de las deficiencias en los esfuerzos existentes y su denuncia, luego la reflexión de las causas del fracaso y como se podría mejorar el sistema.

## C A P I T U L O   I I I

### 3. PLANIFICACIONES Y ANALISIS DE LA CAPACITACION CAMPESENA.

3.1. INSTITUCIONES PRINCIPALES QUE HACEN CAPACITACION  
CAMPESENA.

3.2. ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y CUMPLIDAS:  
AÑOS 1988 - 1989

3.3. EVALUACION DE RESULTADOS

3.4. RELACIONES ENTRE LO PROGRAMADO Y LO EJECUTADO EN  
LAS TRES INSTITUCIONES DE LA MUESTRA.

C A P I T U L O   I I I

3. PLANIFICACIONES Y ANALISIS DE LA CAPACITACION CAMPESINA.

3.1. INSTITUCIONES PRINCIPALES QUE HACEN CAPACITACION CAMPESINA.

Según la encuesta de Educación de Adultos y Extraescolar, realizada en 1978 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos - INEC- que es la última investigación de éste género en el Ecuador y que ha constituido un esfuerzo para realizar programaciones de acuerdo a la realidad del país, se indica que existen 551 instituciones públicas privadas y particulares que hacen capacitación, cifras que son muy reveladoras de un fenómeno que permanecía desconocido.

CUADRO No. 1

PROVINCIAS Y NUMERO DE INSTITUCIONES EN REGIONES DE SIERRA Y COSTA<sup>8</sup>

P R O V I N C I A S	I N S T I T U C I O N E S
CARCHI	12
IMBABURA	18
PICHINCHA	137
COTOPAXI	12
TUNGURAHUA	20
BOLIVAR	11
CHIMBORAZO	15
CAÑAR	13
AZUAY	31
LOJA	30
ESMERALDAS	17
MANABI	42
LOS RIOS	29
GUAYAS	135
EL ORO	29
TOTAL:	551

<sup>8</sup> FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Censos - Quito-1978

Entre otras, las instituciones que se ha logrado identificarles (Primer Encuentro de Instituciones que hacen Capacitación Campesina en el país - año 1982) y que hacen capacitación campesina son:

- Banco Nacional de Fomento - B.N.F.-
- Conscripción Agraria Militar Ecuatoriana - C.A.M.E.-
- Capacitación Técnica - M.A.G.-
- Dirección Nacional de Desarrollo Rural del - M.A.G.-
- C.E.D.E.G.E.
- C.E.N.A.P.I.A.
- Centro de Rehabilitación de Manabí - C.R.M.-
- Dirección Nacional de Cooperativas - M.B.S.-
- Banco Central del Ecuador - F.O.D.E.R.U.M.A.-
- Instituto Ecuatoriano de Reforma Agraria y Colonización - I.E.R.A.C.-
- Instituto Nacional de Colonización de la Región Amazónica - I.N.C.R.A.E.-
- Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias I.N.I.A.P.-
- Junta Nacional de la Vivienda - J.N.V.-
- Ministerio de Bienestar Social
- Ministerio de Salud Pública
- Ministerio de Trabajo
- Oficina Nacional de Alfabetización
- Programa Nacional del Café - M.A.G.-
- Dirección Nacional Forestal - M.A.G.-
- Dirección Nacional de Sanidad Animal - M.A.G.-
- Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - S.E. C.A.P.-
- Subsecretaría de Desarrollo Rural - M.B.S.-
- Instituto Nacional de Capacitación Campesina - I.N.C.C.A.-
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Instituto Ecuatoriano de Recursos Hídricos - I.N.E.R.H.I
- Programa de Tecnología Agropecuaria - P.R.O.T.E.C.A.-

- Fundación Brethen y Unida
- Instituto de Estrategias Agropecuarias - I.D.E.A.-
- Fundación de Desarrollo Agropecuario - F.U.N.D.A.G.R.O.-
- Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura - I.I.C.A.
- Fundación para la Agricultura y la Alimentación - F.A.O.-
- P.R.E.D.E.S.U.R.
- Central Ecuatoriana de Servicios Agropecuarios - C.E.S.A.-
- Instituto Ecuatoriano de Obras Sanitarias - I.E.O.S.-
- Seguro Campesino - I.E.S.S.-
- etc., etc.

Son muchas las instituciones públicas y privadas que llevan adelante programas de capacitación en el país, pero sin ninguna o muy poca articulación entre ellas, lo que ha conducido a que cada una implemente su propia versión de capacitación, produciéndose a más de contradicciones, una pérdida notable de recursos y eficiencia.

Por ello, el Plan Nacional de Desarrollo, considera como política básica, la referida a la consecución del desarrollo rural, ya que constituye una acción prioritaria de la estrategia general que se propone para el país, que tiene especial contenido y orientación social, cuyos beneficiarios serían los pequeños productores y marginados rurales.

"El Plan señala además, objetivos básicos de la estrategia de desarrollo rural, que la organización y promoción campesina sean el sustento de una verdadera participación popular y que la capacitación y educación permitan elevar el nivel cultural y técnico del sector campesino, especialmente en las áreas sociales, económicas y productivas".<sup>9</sup>

Si bien el Plan de Desarrollo mencionado, señala los obje-

---

<sup>9</sup>FUENTE: Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social. Quito 1989

tivos básicos y prioritarios, no sugiere específicamente las instituciones que deben cumplir dichas metas, razón por lo cual han proliferado indiscriminadamente las instituciones que tratan de cumplir con esos objetivos, reafirmando lo establecido anteriormente, es decir la desarticulación de estas instituciones y el desperdicio notable de los recursos tanto nacionales como extranjeros.

En tal virtud, las instituciones que vienen trabajando más acertadamente en el cumplimiento de estos objetivos de capacitación campesina y que el Gobierno ha reconocido el rol que vienen desempeñando son: Instituto Nacional de Capacitación Campesina -INCCA- del Ministerio de Agricultura y Ganadería; Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP-; y la Subsecretaría de Desarrollo Rural del Ministerio de Bienestar Social.

En razón de lo anotado y de la importancia que revisten estas instituciones en esta materia, es precedente analizar el trabajo desplegado por cada una de ellas.

### 3.1.1. Instituto Nacional de Capacitación Campesina - INCCA.

#### Base Legal.-

El Instituto Nacional de Capacitación Campesina, tiene su base legal de creación en la Ley de Fomento y Desarrollo Agropecuario, expedida el 6 de marzo de 1979, mediante Decreto Supremo No. 3289. La mencionada Ley en el Capítulo III, señala:

Artículo No. 62. La Capacitación de los grupos campesinos será considerada como un componente fundamental de los planes, programas y proyectos de desarrollo socio-económico del país.

Artículo No. 63. Para hacer efectivo el enunciado anterior

créase el Instituto Nacional de Capacitación Campesina, dependiente del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Artículo No. 64. El Ministerio de Agricultura y Ganadería, hará constar en su presupuesto anual, los fondos destinados al financiamiento del Instituto Nacional de Capacitación Campesina.

El Instituto comenzó a funcionar en forma efectiva a partir del mes de octubre de 1981, fecha en la cual se inició la contratación y asignación del personal técnico, administrativo y de servicios.

Objetivos.-

- Utilizar a través de acciones de capacitación, los métodos, técnicas y procedimientos que sirvan de apoyo al incremento de la producción y productividad agropecuaria.
- Dinamizar los procesos y acciones de capacitación en las diversas Organizaciones de agricultores y campesinos, mejorando los sistemas de utilización de sus recursos técnicos y materiales para elevar la producción y productividad de sus explotaciones agropecuarias, consecuentemente su nivel de vida.
- Facilitar la transferencia de los contenidos agropecuarios, tanto para técnicos como para agricultores y campesinos por medio de actividades de capacitación, publicaciones y difusión de material audio-escrito-visuales.
- Capacitar a los técnicos de campo en metodología de enseñanza para la capacitación campesina, a fin de contribuir en su formación pedagógica.
- Realizar permanentemente investigaciones y análisis de la realidad campesina para en base a ellos, canalizar la capacitación como aporte a la solución de problemas sociales, técnicos y económicos de la población rural.

- Dinamizar en el equipo de profesionales y técnicos su experiencia y habilidades como capacitadores, de manera que enfoque cada vez con mayor intensidad su apoyo o asistencia técnica como instancia permanente de capacitación.
- Fortalecer los equipos de trabajo en el que se hallan insertos, para lograr una visión y un enfoque común de las tareas que se les encomiende en el campo.<sup>10</sup>

### 3.1.2. Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP- .

#### Base Legal.-

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP- creado mediante Decreto No. 120, del 3 de octubre de 1966, cumplió en 1989 su XXIII aniversario de fundación.

#### Planteamientos Generales del SECAP.-

- Alcanzar niveles óptimos de desempeño global de la institución para responder a los requerimientos nacionales, regionales y sectoriales de la población ecuatoriana, en relación con las diferentes ramas de actividad y grupos ocupacionales.
- Robustecer las estrategias de capacitación y formación profesional como factores que garanticen la eficacia de los trabajadores vinculados a un empleo o puesto de trabajo, como aquellos que buscan su primer empleo, fomentando el espíritu de creatividad, dinamismo e iniciativa individual.
- Lograr la plena participación de todos los sectores sociales urbano y rural en el proceso de desarrollo de la formación profesional

---

<sup>10</sup> FUENTE: Instructivo Técnico del Instituto Nacional de Capacitación Campesina -INCCA- - 1989

- Concretar programas de capacitación a corto, mediano y largo plazo, en relación a proyecciones de demanda de mano de obra tanto en la Industria, Comercio y Servicios como en las artesanías y sectores informales de la economía.
- Vincular y coordinar estrechamente con todas las instituciones públicas o privadas interesadas en desarrollar acciones de capacitación, de conformidad con las disposiciones legales del SECAP.

Estos planteamientos tienen como meta contribuir al desarrollo integral de todas las regiones y provincias del país, para lo que el SECAP, orienta su acción a formar y capacitar al trabajador ecuatoriano y contribuir al desarrollo industrial, artesanal, agropecuario y la actividad comercial y de servicios, variables que ayudan al desarrollo social y cultural del país.

Siendo una obligación del Estado y que está contemplada en la Constitución vigente, se pretende retomar la formación profesional en el sector rural ecuatoriano, a sectores económicos primarios (agropecuario y forestal).<sup>11</sup>

### 3.1.3. Subsecretaría de Desarrollo Rural.

#### Base Legal.-

Mediante Decreto Ejecutivo No. 637 de octubre 8 de 1980 publicado en el Registro Oficial No. 305 de octubre 29 de 1980, se estableció el subsistema de desarrollo rural.

Mediante Decreto Ejecutivo No. 1461 de enero 6 de 1986, publicado en el Registro Oficial No. 543 de 13 del mismo mes

---

<sup>11</sup> FUENTE: Documento del Primer Encuentro de Instituciones Públicas que hacen Capacitación en el país - 1982.

y año, se suprime la SEDRI; y se crea la Subsecretaría de Desarrollo Rural del Ministerio de Bienestar Social.

Esta Subsecretaría actualmente se halla dirigiendo 17 proyectos específicos, por administración directa y por contratos, además vigila la correcta aplicación del presupuesto asignado a las Dependencias a su cargo, así como de los préstamos internos y externos.

Objetivos.-

- Propender al crecimiento y dinamización de la producción y productividad de alimentos de consumo interno y de exportación.
- Mejorar las condiciones de vida y de trabajo campesino, incentivándoles con mejores tecnologías agropecuarias.
- Fomentar la organización campesina, capaz que le permita una mejor participación en el proceso de desarrollo en el área rural.
- Introducir programas de fomento cooperativo, promoción popular y poblaciones indígenas, especialmente en el sector campesino marginal.
- Proponer la elaboración de programas de capacitación y comunicación para el personal técnico de la Subsecretaría e Instituciones participantes en la ejecución de los proyectos DRI.
- Sistematizar y difundir las metodologías que han logrado resultados positivos en la ejecución del programa de Desarrollo Rural.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>FUENTE: Registro Oficial No. 353 de 13 de enero de 1986

### 3.2. ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y CUMPLIDAS - AÑOS 1988 y 1989.

Con el fin de medir el impacto de la Capacitación Campesina en el desarrollo del Sector Agropecuario se ha introducido en este trabajo, las Programaciones Operativas Anuales (POA) de Capacitación Campesina, durante los años 1988 y 1989, de dos instituciones que el Estado ha resaltado su labor en la planificación del Gobierno para el período 1988 a 1992, elaborada por el CONADE. Es decir del IN-CCA Y SECAP.

Aclarándose, que la Subsecretaría de Desarrollo Rural, al proporcionar una información muy limitada y que se reduce al informe general de actividades del año 1989, se ha tenido que recurrir a datos proporcionados de las Programaciones Operativas Anuales de los años 1984 y 1985 de los Proyectos de Desarrollo Rural Quimiag-Penipe, Salcedo y Jipijapa, considerando que si es pertinente establecer el análisis y comparaciones de este material disponible

CUADRO No. 2

INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION CAMPESINA  
ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y CUMPLIDAS  
ENERO A DICIEMBRE DE 1988 <sup>13</sup>

No.	ACTIVIDADES	UNIDAD	META META		META POR		BENEFI CIARIO
			PROG. ANUAL	CUMPLIDA. n %	CUMPLIRSE n %		
<b>1. <u>EVENTOS DE CAPACITACION A TECNICOS.</u></b>							
	- Lineamientos metodológicos	Seminario					
		Taller	10	8 80	2	20	245
	- Producción de Medios	" "	6	5 83	1	17	175
	- Microcapacitación	" "	16	10 63	6	37	300
	- Seminario a Extensionistas	" "	5	5 100	-	-	150
	- Higiene Lechera	Curso	2	2 100	-	-	60
	- Semillas y Leguminosas	Curso	5	4 80	1	20	120
	- Tecnología Cultivos sierra	Curso	4	4 100	-	-	205
	- Tecnología Cultivos de Costa	Curso	10	6 60	4	40	205
<b>2. <u>EVENTOS DE CAPACITACION A CAMPESINOS.</u></b>							
	- Encuentros Campesinos	Encuentro	1	1 100	-	-	30
	- Organización Campesina	Curso	2	2 100	-	-	30
	- Apicultura	Curso	5	5 100	-	-	125
	- Contabilidad Básica	Curso	1	1 100	-	-	30
	- Serigrafía	Taller	1	1 100	-	-	40
	- Agroindustrias	Taller	4	4 100	-	-	130
	- Auxilios Veterinarios	Curso	6	6 100	-	-	190
	- Artesanías	Taller	2	2 100	-	-	70
	- Taller Popular	Taller	1	1 100	-	-	30
	- Cooperativismo	Curso	2	2 100	-	-	80
	- Queserías Rurales	Curso	2	2 100	-	-	90
	- Comunicaciones	Taller	4	4 100	-	-	150
	- Relaciones Humanas	Curso	2	1 50	1	50	50
	- Manejo de aguas	Curso	1	1 100	-	-	30
	- Ferias de Exposición	Feria	6	6 100	-	-	sin lim.
	- Cultivos de la Sierra	Curso	5	5 100	-	-	180
	- Cultivos de la Costa	Curso	4	4 100	-	-	130
	- Técnicas Pecuarias	Curso	3	2 67	1	33	90
	- Técnicas Forestales	Curso	3	2 67	1	33	110
<b>TOTAL:</b>			113	96 85%	17	15%	3.075

<sup>13</sup> FUENTE: Instituto Nacional de Capacitación Campesina - INCCA-  
1989 - Quito - Ecuador

CUADRO No. 3

INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION CAMPESINA  
 ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y CUMPLIDAS  
 PROYECTO M.A.G. - CONADE  
 ENERO A DICIEMBRE - 1989 <sup>14</sup>

No.	ACTIVIDAD	UNIDAD	META		META POR		BENEFI CIARIO
			ANUAL PROG.	CUMPLIDA	CUMPLIRSE		
				n %	n %		
<u>1. EVENTOS DE CAPACITACION A TECNICOS</u>							
	-Lineamientos metodológicos	Seminario					
		Taller	5	5 100	-	-	160
	-Producción de Medios	" "	5	3 60	2	40	190
	-Microcapacitación	" "	3	3 100	-	-	90
	-Capacitación a Instructores	" "	1	- -	1	100	-
<u>2. EVENTOS DE CAPACITACION A CAMPESINOS.</u>							
	-Encuentro Campesino	Encuentro	20	16 80	4	20	640
	-Organización Campesina	Cursos	5	5 100	-	-	150
	-Apicultura	Curso	2	2 100	-	-	70
	-Congreso Apícola	Congreso	1	- -	1	100	-
	-Contabilidad Básica	Curso	5	3 60	2	40	90
	- Serigrafía	Taller	2	2 100	-	-	80
	-Agroindustrias	Taller	4	4 100	-	-	160
	-Primeros Auxilios Veterinarios	Curso	2	2 100	-	-	70
	-Artesanías	Taller	4	4 100	-	-	160
	-Talleres Populares	Taller	3	1 33	2	67	30
	-Cooperativismo	Curso	3	2 67	1	33	60
TOTAL:			65	42 65	13	35	1.950

<sup>14</sup> FUENTE: Instituto Nacional de Capacitación Campesina - INCCA-  
 1990. Quito - Ecuador

CUADRO No. 4

INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION CAMPESINA  
 ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y CUMPLIDAS  
 PROYECTO M.A.G. - CONVENIOS  
 ENERO A DICIEMBRE - 1989 15

CONVENIOS	ACTIVIDADES	META	META		META POR		BENEFI
		ANUAL	CUMPLIDA	CUMPLIRSE	CIARIO		
		PROG.	n	%	n	%	
- Programa de Tecnología Agropecuaria -PROTECA-	Capacitación a Técnicos.	14	7	50	7	50	240
- Instituto Ecuatoriano de Reforma Agraria y Colonización - IERAC-	Capacitación a Campesinos	8	3	38	5	62	120
- Unión de Asociaciones Productoras y Procesadoras de yuca -UAPPY- Manabí.	Capacitación a Campesinos	5	2	40	3	60	70
- UAPPY - Esmeraldas	Capacitac. Campesinos	6	1	17	5	83	35
- Misión Capuchina	Capacitac. Campesinos	1	1	100	-	-	35
- FUNDAGRO	Capacitac. Técnicos	1	1	100	-	-	35
- Fondo de Desarrollo Rural Marginal -FODERUMA-	Capacitac. Campesinos	2	2	100	-	-	35
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología -CONACYT-	Capacitac. Técnicos	3	3	100	-	-	105
TOTAL:		40	20	50	20	50	675

15

FUENTE: Instituto Nacional de Capacitación Campesina - INCCA -  
 Quito - 1990.

CUADRO No. 5

SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACION PROFESIONAL  
METAS DE FORMACION PROFESIONAL PROGRAMADAS Y CUMPLIDAS  
ENERO A DICIEMBRE - 1988 <sup>16</sup>

ACCIONES	CURSOS	PARTICIPANTES
- Programadas en el año	2.642	51.000
- Cumplidas 1/	2.324	42.805
- Índice de cumplimiento	88.0	83.9

1/ Incluye metas finalizadas en el transcurso del año 1988 y cursos en proceso

<sup>16</sup>

FUENTE: Informe Estadístico 1988

ELABORACION: Dirección De Planificación - SECAP-

CUADRO No. 6

SEVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACION PROFESIONAL  
ACCIONES DE FORMACION PROFESIONAL SEGUN MODOS DE FORMACION  
1988 <sup>17</sup>

MODOS DE FORMACION	CURSOS	%	PARTICIPANES	%
- Aprendizaje	246	10.6	3.928	9.2
- Formación Acelerada de Adultos	73	3.1	1.127	2.6
- Formación de Mandos Medios	11	0.5	146	0.3
- Formación de Técnicos	1	0.1	12	0.1
- Capacitación	1.993	85.7	37.592	87.8
TOTAL:	2.324	100.0	42.805	100.0

<sup>17</sup>

FUENTE: Informe Estadístico 1989

ELABORACION: Dirección de Planificación - SECAP-

CUADRO No. 7

SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACION PROFESIONAL  
RESUMEN DE LA ACCIONES DE FORMACION PROFESIONAL,  
SEGUN SECTORES ECONOMICO Y GRUPOS DE ACTIVIDAD 1988 <sup>18</sup>

SECTORES ECONOMICOS GRUPOS DE ACTIVIDAD	TOTAL REPUBLICA			
	CURSOS	%	PARTICIP.	%
INDUSTRIAL.	1.443	62.1	23.041	53.8
- Mecánica Industrial	287	12.4	4.407	10.3
- Mecánica Automotriz	274	11.8	4.649	10.9
- Electricidad y Electrónica	164	7.1	2.429	5.7
- Construcciones	119	5.1	1.890	4.4
- Madera y Muebles	82	3.5	1.126	2.6
- Cuero y Calzado	24	1.0	301	0.7
- Equipo Caminero y Maquinaria Agrícola	28	1.2	483	1.1
- Agroindustrias	45	1.9	766	1.8
- Confección industrial y artesanías	65	2.8	1.318	3.1
- Textil	3	0.1	48	0.1
- Artes gráficas	16	0.7	263	0.6
- Formación en la empresa	316	13.6	4.893	11.4
- Formación de instructores	15	0.7	347	0.8
- Complementarios *	5	0.2	121	0.3
COMERCIO Y SERVICIOS	881	37.9	19.764	46.2
- Comercio	78	3.4	1.748	4.1
- Finanzas	259	11.1	5.951	13.9
- Administración	324	13.9	7.034	16.4
- Servicios	63	2.7	1.030	2.4
- Complementarios *	157	6.8	4.001	9.4
TOTAL:	2.324	100.0	42.805	100.0

\* Cursos con una duración menor de sesenta horas.

<sup>18</sup> FUENTE: Informe Estadístico 1.988

ELABORACION: Dirección de Planificación -SECAP- .

CUADRO No. 8

SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACION PROFESIONAL  
METAS DE FORMACION PROFESIONAL PROGRAMADAS Y CUMPLIDAS  
ENERO A DICIEMBRE DE 1989 <sup>19</sup>

ACCIONES	CURSOS	PARTICIPANTES
- Programadas en el año	3.092	60.274
- Cumplidas 1/	2.318	44.726
- Índice de Cumplimiento	75.0	74.2

1/ Incluye metas finalizadas en el transcurso del año 1.989 y cursos en proceso.

<sup>19</sup> FUENTE: Informe Estadístico 1.989

ELABORACION: Dirección de Planificación -SECAP-

CUADRO No. 9

SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACION PROFESIONAL  
ACCIONES DE FORMACION PROFESIONAL SEGUN METODOS  
DE FORMACION 1989 <sup>20</sup>

MODOS DE FORMACION	CURSOS	%	PARTICIPANTES	%
- Aprendizaje	258	11.1	4.191	9.4
- Formación Acelerada de Adultos	64	2.8	972	2.1
- Formación de mandos medios	11	0.5	206	0.5
- Formación de Técnicos	-	-	-	-
- Capacitación	1.985	85.6	39.357	88.0
TOTAL:	2.318	100.0	44.726	100.0

<sup>20</sup>

FUENTE: Informe Estadístico 1989

ELABORACION: Dirección de Planificación -SECAP-

CUADRO No. 10

SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACION PROFESIONAL  
RESUMEN DE LAS ACCIONES DE FORMACION PROFESIONAL,  
SEGUN SECTORES ECONOMICOS Y GRUPOS DE ACTIVIDAD 1989<sup>21</sup>

SECTORES ECONOMICOS	TOTAL REPUBLICA			
	CURSOS	%	PARTICIPACIONE	%
INDUSTRIAL	1.403	60.5	23.186	51.8
- Mecánica Industrial	282	12.2	4.340	9.1
- Mecánica Automotriz	272	11.7	4.624	10.3
- Electricidad y Electrónica	192	8.3	3.069	7.0
- Construcciones	92	4.0	1.420	3.2
- Madera y Muebles	79	3.4	1.144	2.6
- Cuero y calzado	37	1.6	558	1.2
- Equipo caminero y maquinaria agrícola	25	1.1	448	1.0
- Agroindustrias	55	2.3	1.076	2.4
- Confección industrial	68	3.0	1.326	3.0
- Textil	1	--	20	--
- Artes gráficas	21	1.0	328	0.6
- Formación en la Empresa	270	11.6	4.609	10.3
- Formación de instructores	9	0.3	224	0.5
COMERCIO Y SERVICIOS	915	39.5	21.540	42.8
- Comercio	76	3.3	1.936	4.3
- Finanzas	284	12.2	6.663	15.0
- Administración	296	12.8	6.772	15.1
- Servicios	63	2.7	1.115	2.5
- Complementarios *	196	8.5	5.054	11.3
TOTAL :	2.318	100.0	44.726	100.0

\* Cursos con una duración menor de sesenta horas.

<sup>21</sup> FUENTE: Informe Estadístico 1.989

ELABORACION: Dirección de Planificación - SECAP -

CUADRO No. 11

SUBSECRETARIA DE DESARROLLO RURAL - M.B.S.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y CUMPLIDAS

PROYECTO: QUIMIAG- PENIPE

ENERO A DICIEMBRE 1984 <sup>22</sup>

COMPONENTE	EVENTOS	ACTIV PROG.	ACTIVIDAD		POR CUMPLIR SE		BENE FICIA RIOS
			n	%	n	%	
SALUD	- Reuniones mensuales de salud	12	2	17	10	83	40
	- Reunión anual de salud	1	1	100	-	-	25
	- Curso manejo abastecimiento de agua	2	1	50	1	50	30
CAPACITACION A TECNICOS.	- Comunidad de aprendizaje	55	53	96	2	4	1590
	- Seminario de seg.y evaluación	1	1	100	-	--	30
	- Prog. y evaluación salud	1	1	100	-	-	20
	- Comunicaciones	3	3	100	-	-	84
	- Elaboración POA- 1.985	1	1	100	-	--	40
	- Jornada educativa-Infraest.	1	1	100	-	-	120
	- Cursos técnicos	2	2	100	-	--	30
	- Gira de observación CREA.	2	2	100	-	--	30
	- Seminarios sobre salud	3	1	33	2	67	15
- Cursos de Adiestramiento- salud	1	1	100	-	--	18	
EDUCACION	- Curso técnico a maestros	2	1	50	1	50	28
	- Curso a alfabetizadores	2	2	100	-	--	40
	- Curso a magisterio	5	4	80	1	20	80
	- Planificación de educ.rural.	1	1	100	-	--	15
	- Reuniones con profesores	6	4	67	2	33	85
	- Planf.de arte cultural autóct.	1	1	100	-	--	10
RELACION INSTITUCIONAL.	- Reuniones de coordinación	12	12	100	-	--	80
	- Reuniones Junta Asesora Prov.	3	3	100	-	--	280
	- Reuniones con Federaciones Cmp.	12	10	83	2	17	900
TOTAL:		129	108	84	21	16	3590

<sup>22</sup> FUENTE: Archivos e Informes Anuales del Proyecto DRI- Quimiag - Penipe.

CUADRO No. 12

SUBSECRETARIA DE DESARROLLO RURAL - M.B.S.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y CUMPLIDAS

PROYECTO DRI SALCEDO

ENERO A DICIEMBRE DE 1984

ACTIVIDAD	UNIDAD	META ANUAL	ACTIVIDAD CUMPLIDA	POR CUMPLIR SE		BENEFICIARIOS	
		PROGR.	n %	n %			
- Jornada Educativa sobre cultivos asociados	Jornada	2	2	100	-	32	
- Multiplicación de semillas y aspectos agropecuarios.	Gira	24	24	100	-	1.457	
- Evaluación sobre desarrollo comunal.	Reunión	2	1	50	1	24	
- Día de campo sobre semillas	Día de Campo.	2	1	50	1	51	
- Curso sobre hortalizas	Curso	1	1	100	-	30	
- Primeros auxilios Veterinarios	Curso	1	1	100	-	25	
- Apicultura	Curso	2	1	50	1	25	
- Conservación de suelos	Curso	1	1	100	-	46	
- Tiendas Comunales	Curso	2	1	50	1	32	
- Encuentro Campesino	Encuentro	4	4	100	-	20	
- Reforma Agraria	Curso	2	1	50	1	20	
- Asuntos Contables	Cursillo	1	1	100	-	19	
- Evaluación de Actividades	Seminario	2	2	100	-	228	
- Curso sobre Tubérculos	Curso	1	1	100	-	120	
- Capacitación en Desarrollo Rural	Seminario	4	4	100	-	90	
TOTAL:		51	46	90%	5	10%	2.516

23

FUENTE: Archivos e Informes anuales del Proyecto DRI-Salcedo

CUADRO No. 13

SUBSECRETARIA DE DESARROLLO RURAL -M.B.S.-  
 EVENTOS DE CAPACITACION REALIZADOS EN EL  
 PROYECTO DRI-JIPIJAPA  
 ENERO A DICIEMBRE 1984 <sup>24</sup>

ACTIVIDAD	UNIDAD	META ANUAL PROG.	ACTIVIDAD POR CUMPLIDA			CUM PLIFICIA	BENE FICIA
			n	%	n		
- Reunión de trabajo con agricultores.	Reunión	3	2	67	1	33	66
- Giras de observación en el país	Gira Obsv.	20	16	80	4	20	533
- Taller sobre pesca artesanal	Taller	1	1	100	-	--	25
- Práctica sobre secadores de café	Práctica	1	1	100	-	--	200
- Desparasitación de cerdos y aves	Jornada	1	1	100	-	--	70
- Apicultura	Cursillo	5	4	80	1	20	95
- Cursillo sobre pescado seco	Cursillo	1	1	100	-	--	25
- Tiendas comunales	Cursillo	3	3	100	-	--	95
- Cursillo sobre frutales	Cursillo	2	2	100	-	--	135
- Asuntos pecuarios	Día de campo	15	11	73	4	27	381
- Encuentros campesinos	Encuentro	2	1	50	1	50	62
- Manejo de proyectos productivos	Curso	1	1	100	-	--	24
TOTAL:		55	44	80%	11	20	1.711

<sup>24</sup> FUENTE: Archivos e Informes anuales del Proyecto DRI- Jipijapa.

CUADRO No. 14

SUBSECRETARIA DE DESARROLLO RURAL -M.B.S.-

ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y CUMPLIDAS EN EL  
PROYECTO DRI QUIMIAG-PENIPE AÑO 1985 <sup>25</sup>

ACTIVIDAD	UNIDAD	META ANUAL PROG.	ACTIVIDAD CUMPLIDA		POR CUM-PLIRSE		BENEFICIARIOS
			n	%	n	%	
CAPACITACION A TECNICOS.	- Seminario de seguimiento y evaluación.	2	1	50	1	50	35
	- Giras de Observación	3	1	33	2	67	28
	- Reuniones de Evaluación	40	22	55	18	45	28
COORDINACION INSTITUCIONAL.	- Taller curricular a técnic.	4	2	50	2	50	120
	- Curso a profesores	1	1	100	-	--	48
	- Reuniones de trabajo	15	12	80	3	20	153
COMUNICACIONES	- Cursos de comunic.	4	3	75	1	25	90
	- Ferias de exposición	1	1	100	-	--	--
SALUD	- Jornadas educativas	30	30	100	-	--	1500
	- Cursos sobre salud	2	2	100	-	--	90
TOTAL		102	75	74	27	26	2092

<sup>25</sup> FUENTE: Archivos e Informes anuales del Proyecto DRI - Quimiag - Penipe.

CUADRO No. 15

SUBSECRETARIA DE DESARROLLO RURAL -M.B.S.-

EVENTOS DE CAPACITACION REALIZADOS EN EL  
PROYECTO DRI-SALCEDO  
ENERO A DICIEMBRE 1985 <sup>26</sup>

ACTIVIDAD	UNIDAD	META ANUAL PROG.	ACTIVIDAD CUMPLIDA		POR CUM-PLIRSE		BENEFICIARIO
			n	%	n	%	
- Nuclearización Educativa y Curricular Comunitaria	Curso	1	1	100	-	-	35
- Forestación	Gira	3	2	67	1	33	50
- Gira a INIAP	Gira	1	1	100	-	-	30
- Programación, seguimiento y Ev.	Encuentro	1	1	100	-	-	40
TOTAL:		6	5	83	1	17	155

<sup>26</sup> FUENTE: Archivos e Informes Anuales del Proyecto DRI-Salcedo

CUADRO No. 16

SUBSECRETARIA DE DESARROLLO RURAL - M.B.S-

EVENTOS DE CAPACITACION REALIZADOS EN EL  
PROYECTO DRI-JIPIJAPA  
ENERO A DICIEMBRE 1985 <sup>27</sup>

ACTIVIDAD	UNIDAD	META ANUAL PROG.	ACTIVI CUMP. n	%	POR PLIRSE. n	CUM % %	BENE- FICIA RIOS.
- Días de Campo sobre aspectos Agrícolas.	Día de campo.	30	26	87	4	13	867
- Pastos	Cursillo	1	1	100	-	-	42
- Educación para la Salud	Cursillo	1	1	100	-	-	10
- Tiendas Comunes	Cursillo	2	1	50	1	50	24
- Organización Campesina	Cursillo	2	2	100	-	-	80
- Jornada a Técnicos Und.Eject.	Jornada	4	3	75	1	25	44
- Jornadas Educativas a Campesinos	Jornada	3	2	67	1	33	99
- Comercialización	Reunión	2	1	50	1	500	32
- Asuntos Pecuarios	Curso	4	3	75	1	25	130
- Manejo Agropecuario	Gira	2	2	100	-	--	52
- Talleres sobre apicultura, y Organización Campesina.	Taller	12	8	67	4	33	236
TOTAL:		63	50	79	13	21	1.616

<sup>27</sup> FUENTE: Archivos e Informes Anuales del Proyecto DRI - Jipijapa.

### 3.3. EVALUACION DE RESULTADOS

Al realizar la evaluación de los resultados obtenidos del Cuadro No.2 que corresponde a las actividades programadas y cumplidas en el año 1988 por el INCCA, se indica lo siguiente:

Eventos de Capacitación a Técnicos, se ha cumplido en un 100% los seminarios talleres de adiestramiento a extensionistas, los cursos de higiene lechera y los cursos sobre tecnología de cultivos en la sierra; en un 83% los talleres sobre producción de medios audio-escrito-visuales; en un 80% los seminarios talleres de lineamientos metodológicos y los cursos de semillas y leguminosas; en un 63% los seminarios sobre microcapacitación y en un 60% los cursos sobre tecnologías de cultivos de la costa.

Por lo tanto vemos que se ha cubierto lo programado en lo referente a adiestramiento de extensionistas, higiene lechera y tecnología de cultivos de la sierra como para seguir en un orden descendente la producción de medios audio escrito-visuales, lineamientos metodológicos, selección de semillas y leguminosas, y en un porcentaje inferior los talleres de microcapacitación y tecnología de cultivos de la costa.

Eventos de Capacitación para Campesinos, se han cumplido 16 eventos en un 100%, así el encuentro campesino, los cursos de organización campesina, apicultura, contabilidad básica primeros auxilios veterinarios, cooperativismo, queserías rurales, manejo de aguas, cultivos de la sierra y cultivos de la costa, los talleres de serigrafía, agroindustrias, artesanías, taller popular y comunicaciones. Dos eventos en un 67%, con cursos de técnicas pecuarias, técnicas forestales y manejo de suelos y un evento con el 50% en cursos de relaciones humanas.

En forma global, vemos que se ha cumplido la programación

total en un 85%, indicándose que el 15% no se ha cumplido, sobre todo por los cambios de directivos y por falta de recursos económicos que no fueron entregados oportunamente.

Al analizar el Cuadro No. 3, que corresponde a las actividades programadas y cumplidas en 1989, se indica sobre la marcha del Proyecto M.A.G. - INCCA - CONADE, lo siguiente:

Eventos de Capacitación a Técnicos, se ha cumplido en un 100% los seminarios talleres de lineamientos metodológicos y de microcapacitación, en un 60% los de producción de medios audio-escrito-visuales, y no se ha cumplido el seminario taller de capacitación a instructores. Por tanto vemos que se ha cubierto lo referente a lineamientos metodológicos y microcapacitación, con menor porcentaje el seminario taller de producción de medios, sin cumplirse el seminario taller de instructores.

Eventos de Capacitación a Campesinos, en un 100% se ha cumplido los cursos de organización campesina, primeros auxilios veterinarios y los talleres de serigrafía y agroindustrias. No se ha cumplido el Congreso Apícola, en un 80% se han efectuado los encuentros campesinos, en un 67% los cursos de cooperativismo, en un 67% los cursos de contabilidad básica y en un 33% los talleres populares.

En forma global, el proyecto de capacitación M.A.G.- INCCA- CONADE en 1989, se ha cumplido en un 65%, no alcanzándose el 100%, por factores administrativos fundamentalmente y por ausencia de coordinadores de capacitación en el país.

Al analizar el Cuadro No. 4, que corresponde a actividades programadas y cumplidas en 1989, del proyecto M.A.G.- INCCA- CONVENIOS INSTITUCIONALES, se concluye que en Capacitación a Técnicos, con la Fundación de Desarrollo Agropecuario - FUNDAGRO- y el Consejo de Ciencia y Tecnología - CONACYT- se cumplió la programación en un 100%, con el

Programa de Tecnología Agropecuaria -PROTECA-, se cumplió en un 50%, este último no se cumplió el 100%, por cambios de directivos.

En cuanto a Capacitación a Campesinos, con la Misión Capuchina y el Fondo de Desarrollo Rural Marginal -FODERUMA- se cumplió en un 100%, con la Unión de Asociaciones de Productores y Procesadores de Yuca -UAPPY- Manabí, se cumplió en un 40%, con el Instituto Ecuatoriano de Reforma Agraria y Colonización -IERAC-, se cumplió en un 38% y con la UAPPY Esmeraldas se cumplió en un 17% por tanto vemos que la Misión Capuchina y FODERUMA, cumplió en un 100% no así las UAPPY de Manabí y Esmeraldas que tuvieron serias limitaciones y recursos económicos al igual que el IERAC.

Globalizando los porcentajes del cuadro No.4, vemos que se ha cumplido en un 50%, no cumpliéndose el 50% de la programación, por falta de acuerdos de cooperación institucional y de recursos económicos.

En lo referente al Cuadro No. 5, que corresponde a las metas de formación profesional programadas y cumplidas en 1988 se observa que de los 2.642 eventos programados se han cumplido 2.324, lo que da un índice de cumplimiento del 88%, incluyendo los cursos que estuvieron en ejecución.

En cuanto al análisis de resultados del Cuadro No. 6, que señala las acciones de formación profesional según modos de formación, se resaltan los eventos de capacitación que suman 1993, con un porcentaje del 85.7%, luego siguen los cursos de aprendizaje con un 10.6%, los cursos de formación acelerada de adultos con un 3.1%, cursos de formación de mandos medios con un 0.5% y la formación de técnicos con un 0.1%.

Por tanto, vemos que las actividades de capacitación tienen un alto índice de prioridad con un 85.7% siguiendo en or-

den de importancia los cursos de aprendizaje, luego eventos de formación acelerada de adultos y en un nivel muy bajo la formación de técnicos con un 0.1%.

Desglosando el Cuadro No. 7, vemos que de los 2.324 cursos cumplidos, en el sector industrial, el 13.6% corresponden a la formación en empresas privadas, le siguen mecánica industrial con el 12.4%, mecánica automotriz con el 11.8% , electricidad y electrónica con un 7.1%, construcciones con el 5.1%, madera y muebles con un 3.5%, artesanía con un 2.8%, agroindustrias con 1.9%, maquinaria agrícola con 1.2% cuero y calzado con el 1%, artes gráficas con el 0.7%, formación de instructores con el 0.7% y la industria textil con el 0.1%, agregándose los cursos complementarios que tienen una duración menor de 60 horas, cuyo porcentaje es del 0.2%.

En cuanto al Sector Comercio y Servicios, vemos que los cursos de administración, tienen un índice de cumplimiento más alto del 13.9%, le siguen finanzas con el 11.1%, cursos complementarios con el 6.8%, comercio con el 3.4% y servicios con 2.7%.

En este año se ha dado prioridad a los cursos de administración de empresas, como a la formación de los alumnos en empresas públicas y privadas, siguiendo en orden de importancia mecánica industrial, mecánica automotriz, manejo financiero, electricidad y electrónica, construcciones y cursos menores de 60 horas, quedando con un bajo índice los cursos de formación de instructores, artes gráficas e industria textil.

El análisis del Cuadro NO. 8, que se refiere a las actividades programadas y cumplidas por el SECAP en 1989, indica que se han programado 3.092 cursos y se han cumplido 2.318

lo que indica un índice de cumplimiento del 75%, incluyéndose los cursos en ejecución.

El Cuadro No. 9, indica los modos de formación, resalta su actividad de igual manera que el año 1988, los cursos de capacitación con el 85.6%, le siguen en orden de importancia los cursos de aprendizaje con un 11.1%, formación acelerada de adultos con un 2.8% y formación de mandos medios con un 0.5%, no se ha realizado ningún curso para formación de técnicos, lo que es preocupante toda vez que tienen que estar permanentemente actualizados.

Respecto al Cuadro No. 10, que desglosa su actividad según sectores económicos y grupos de actividad, se resalta en el sector industrial los cursos de mecánica industrial con un 12.2%, mecánica automotriz con el 11.7%, formación en la empresa con el 11.7% luego electricidad y electrónica con el 8.3%, construcciones con el 4%, madera y muebles con un 3.4%, confección industrial con el 3%, agroindustrias con el 2.3%, cuero y calzado con el 1.6%, maquinaria agrícola con el 1.1%, artes gráficas con el 1% y formación de instructores con el 0.3%.

En el Sector Comercio y Servicios, el porcentaje más alto es el de administración con un 12.8%, le siguen finanzas con un 12.2%, cursos complementarios con un 8.5%, los cursos de comercio con un 3.3% y cursos de servicios con un 2.7%.

En el año de 1989 el SECAP ha trabajado en orden de importancia en cursos de administración, finanzas, mecánica industrial, automotriz, formación en empresas, cursos complementarios, electricidad y electrónica, construcciones, madera y muebles, comercio, confección industrial, servicios, agroindustrias, cuero y calzado, maquinaria agrícola, artes gráficas y formación de instructores.

El Cuadro No. 11, que corresponde a las actividades programadas y cumplidas de 1984 por el Proyecto Quimiag-Penipe, en el componente salud con un 100%, se ha cumplido la reunión anual de salud con técnicos y campesinos de la zona, con un 50% los cursos de manejo de agua, y con un 17% las reuniones mensuales. Por tanto vemos que no se han cumplido los cursos de manejo de aguas y las reuniones mensuales, por falta de coordinación interinstitucional entre sus profesionales.

En el Componente Capacitación a Técnicos, se ha cumplido con un 100%, los seminarios de seguimiento y evaluación de proyectos, de programación y evaluación de salud, los cursos de comunicaciones, cursos técnicos de cultivos y de adiestramiento, en un 100% el taller para elaboración de programaciones anuales, la jornada educativa sobre infraestructura y las giras de observación. Cumpliéndose con el 96% las comunidades de aprendizaje y con el 33% los seminarios de salud.

Las actividades de este componente se han cumplido en su mayoría, no así con las comunidades de aprendizaje y seminarios de salud, por factores netamente administrativos al interior del proyecto.

En el Componente Educación, se ha cumplido con el 100%, los cursos de capacitación para alfabetizadores, de planificación rural y de arte cultural autóctono, con el 80% los cursos a profesores de la zona en temas de desarrollo rural, con el 67% las reuniones de profesores de la zona y con el 50% los cursos técnicos de actualización a profesores. Los eventos dirigidos a los maestros no se han cumplido en un 100% por falta de recursos técnicos, humanos y materiales.

En cuanto al Componente Relaciones Institucionales, el trabajo cumplido en reuniones de coordinación, tanto con las instituciones, como con la Junta Asesora Provincial ha sido del orden del 100%, no así con las Federaciones de Cam-

pesinos que se ha cumplido en un 83%.

En forma global se ha cumplido entre los cuatro componentes el 84%, lo cual es un índice bastante aceptable, desde luego que ha faltado cooperación de los propios beneficiarios para cumplir las metas en un 100%.

El Cuadro No. 12, que corresponde a los eventos de capacitación del DRI - Salcedo en 1984, se han ejecutado en un 100% las jornadas educativas sobre cultivos asociados, las giras de observación al interior del país, los cursos sobre hortalizas, primeros auxilios veterinarios, conservación de suelos y sobre tubérculos, los encuentros campesinos, el cursillo sobre asuntos contables y los seminarios de evaluación de actividades como de capacitación en desarrollo rural. Con un 50% se han cumplido las reuniones de desarrollo comunal, los días de campo sobre semillas, los cursos de apicultura, tiendas comunales y de reforma agraria.

En forma global se ha logrado el 90% de lo programado, gracias a la buena colaboración de técnicos, campesinos e instituciones participantes del proyecto.

El Cuadro No. 13, que corresponde a las actividades de capacitación del Proyecto DRI - Jipijapa, en 1984, permite observar que se ha cumplido con el 100% el taller de pesca artesanal, práctica de secadora de café, jornada sobre desparasitación de aves y cerdos, cursillos sobre pescado seco, tiendas comunales, sobre frutales y sobre manejo de proyectos productivos. Con el 80% se ha cumplido las giras de observación y los cultivos sobre apicultura, con el 73% los días de campo sobre temas agropecuarios, con el 67% las reuniones de trabajo con agricultores y con el 50% los encuentros campesinos.

Por tanto se deduce que los eventos programados de talleres, prácticas, jornadas, cursillos y cursos se realizaron en un 100%, no así y en orden descendente las giras de observa -

ción, los cursillos de apicultura, los días de campo, las reuniones con agricultores y los encuentros campesinos.

En forma global se ha realizado el 80% de las actividades programadas, sin cumplirse el 20% por falta de técnicos en el proyecto, falta de cooperación de campesinos y por el costo de los eventos.

El Cuadro No. 14, que indica las actividades de capacitación programadas y cumplidas por el Proyecto DRI - Quimiag Penipe en 1985, se indica: Componente Capacitación a Técnicos, el mayor porcentaje de cumplimiento son las reuniones de evaluación con un 55% ejecutado, luego los seminarios de seguimiento y evaluación con 50% y por último las giras de observación con un 33%.

Componente Coordinación Institucional, se ha efectuado en un 100% el curso técnico para profesores de la zona, con un 80% las reuniones de trabajo entre técnicos y campesinos del lugar y con el 50% los talleres curriculares para técnicos del proyecto.

Componente Comunicaciones, se ha realizado en un 100% las ferías de exposición agropecuarias, con un 75% los cursillos prácticos de comunicación agropecuaria.

Componente Salud, se ha efectuado todo lo programado en eventos como jornadas educativas y cursos sobre salud. En forma global se ha logrado el 74% de las actividades programadas, restante el 26% por limitaciones económicas que para este año, el INCCA proporcionó menos aportes a los proyectos.

El Cuadro No. 15, que corresponde al Proyecto DRI-Salcedo en 1985, se ha cumplido en un 100% el curso sobre nuclearización educativa, gira de observación al INIAP y el encuentro para programación, seguimiento y evaluación entre téc-

nicos y campesinos, con un 67% se han cumplido las giras de observación a plantaciones forestales.

De la apreciación global, vemos que se ha alcanzado el 83% de lo programado, indicándose que no se ha realizado el 17% por el escaso aporte de recursos técnicos y económicos que este año realizó el INCCA, de ahí que se puede apreciar el escaso número de eventos programados en este proyecto.

El Cuadro No. 16, corresponde a las actividades de capacitación programadas y cumplidas por el Proyecto DRI-Jipijapa para 1985, se indica lo siguiente: Con un 100% se ha alcanzado los cursillos sobre pastos, educación para la salud, organización campesina y las giras de observación sobre asuntos agropecuarios, con un 87% los días de campo sobre aspectos agrícolas, con un 75% las jornadas educativas para técnicos de las Unidades Ejecutoras y los cursos sobre asuntos pecuarios, con un 67% las jornadas educativas, para campesinos y los talleres sobre apicultura, en un 50% los cursillos sobre tiendas comunales y las reuniones sobre comercialización.

Como se puede ver, en este año disminuyeron las actividades programadas y cumplidas, indicándose que la mayoría de eventos de capacitación estaban dirigidos para beneficiar al campesinado de la zona del proyecto, resaltándose la capacitación en asuntos de organización campesina, manejo de cultivos, asuntos pecuarios y comercialización. En forma global las actividades programadas se efectuaron en el 79%, faltando el 21% por deficiencia de apoyo técnico y recursos económicos.

#### 3.4. RELACIONES ENTRE LO PROGRAMADO Y LO EJECUTADO EN LAS TRES INSTITUCIONES DE LA MUESTRA.

Tomando como base la evaluación de los resultados obtenidos a partir del cuadro No. 2, hasta el cuadro No. 16 de actividades programadas y cumplidas por el Instituto Nacional de Capacitación Campesina - INCCA - por el Servicio E

cuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP-, en los años 1988 y 1989, así como también de tres Proyectos de Desarrollo Rural Integral que pertenecen a la Subsecretaría de Desarrollo rural del Ministerio de Bienestar Social en los años 1984 y 1985, se han obtenido las siguientes apreciaciones.

En cuanto a eventos de capacitación que han sido dirigidos para técnicos en el año 1988, el INCCA ha dirigido su acción sobre todo a los seminarios-talleres de adiestramiento de extensionistas, ya que estos profesionales una vez capacitados, han sido transformados en agentes multiplicadores de conocimientos en los lugares de su trabajo, acción que ha sido reforzada con los seminarios de lineamientos metodológicos y de microcapacitación en todo el país. También se ha puesto énfasis en los cursos técnicos agropecuarios, los mismos que han sido reforzados con los talleres de medios audio-escrito-visuales.

Similar trabajo han realizado los Proyectos DRI-Quimiag-Penipe, Salcedo y Jipijapa en 1984, así el Proyecto Quimiag Penipe, en el componente capacitación a técnicos, resalta su actividad en los seminarios de seguimiento y evaluación de proyectos, talleres para elaboración de programaciones anuales, cursos de capacitación para alfabetizadores y de planificación rural, indicándose de esta manera que su acción está dirigida a elevar el rendimiento del trabajo de sus técnicos.

El Proyecto Salcedo, en cambio ha puesto mayor énfasis a las jornadas educativas sobre cultivos asociados, no así el Proyecto Jipijapa que no ha programado actividades de capacitación para sus técnicos.

En lo referente a eventos de capacitación para campesinos, el INCCA en 1988 ha cumplido su acción con un alto número de eventos entre encuentros campesinos, cursos de organi-

zación campesina, contabilidad básica, cursos sobre técnicas agrícolas, pecuarias, agroindustrias, serigrafía y artesanías, los que han sido reforzados para su trabajo, con la edición de un alto número de material audio-escrito-visual, de acuerdo a las necesidades de los beneficiarios en todo el país.

Los tres Proyectos Quimiag-Penipe, Salcedo y Jipijapa, han dirigido su acción para reforzar la organización campesina, y elevar la producción y productividad de sus cultivos, es así que se han dictado eventos como: reuniones entre técnicos y campesinos, giras de observación, jornadas educativas, cursos y cursillos sobre temas agrícolas, pecuarios, manejo de proyectos productivos y de desarrollo comunal.

En lo relacionado al trabajo del SECAP, se observa un alto porcentaje en actividades de capacitación en el año 1.988, en donde se da prioridad al Sector Industrial como también al Sector de Comercio y Servicios, advirtiéndose que para el desarrollo del sector agropecuario su aporte ha sido - muy limitado, por cuanto se han dictado pocos eventos de capacitación en las áreas de: artesanías, agroindustrias, maquinaria agrícola y cursos complementarios con tiempos menores a 60 horas. El trabajo de capacitación para formación de instructores, registra el más bajo porcentaje, por lo que resulta preocupante, ya que siempre se debe formar cuadros de técnicos instructores, sobre todo, si miramos el alto número de eventos programados y la cantidad de beneficiarios.

Al relacionar los eventos de capacitación programados y cumplidos por el INCCA en 1.989, en lo referente a eventos dirigidos para técnicos, este Instituto ha dado prioridad a los seminarios talleres sobre lineamientos metodológicos, de microcapacitación, en donde prácticamente ha quedado un reducido número de extensionistas sin haber recibido esta capacitación, ya que la mayoría de técnicos del MAG en el

país han sido beneficiarios; de igual manera en cuanto a los talleres dictados sobre producción de medios audio-escrito-visuales, capacitación que ha servido para el mejor desempeño de sus funciones en el campo.

En este mismo año el INCCA, ha mantenido convenios de cooperación con otras instituciones que hacen capacitación -campesina, es así que ha dictado cursos colaborando a la Fundación de Desarrollo Agropecuario-FUNDAGRO- al Consejo de Ciencia y Tecnología -CONACYT- y al Programa de Tecnología Agropecuaria -PROTECA-, eventos que han sido dictados por instructores del INCCA y han estado dirigidos a los técnicos agropecuarios de las instituciones antes mencionadas.

Resalta un aspecto negativo, en cuanto no se ha cumplido con el taller de actualización de conocimientos de los -instructores de planta central del INCCA, aspecto que debe ser tomado muy en cuenta, ya que su trabajo es tanto -con técnicos como con campesinos del país.

En el Proyecto Quimiag-Penipe en 1.985 se han dictado eventos sobre evaluación de proyectos, giras de observación, talleres curriculares y jornadas educativas para sus técnicos, profesorado y profesionales del proyecto, todo esto con el fin de que su trabajo sea más productivo.

En el Proyecto DRI-Salcedo, en ese mismo año, se han realizado varios eventos para beneficio de sus técnicos como cursos de nuclearización educativa, encuentros para programación, seguimiento y evaluación y giras de observación a centros de investigación científica, todo ello dirigiendo su accionar al desarrollo del sector agropecuario.

En el Proyecto DRI-Jipijapa, se ha realizado las jornadas educativas para los técnicos de las Unidades Ejecutoras y cursos técnicos sobre asuntos pecuarios, aspectos que han ayudado para su trabajo con los campesinos del Proyecto.

Al relacionar los eventos de capacitación dirigidos a campesinos, se indica que el INCCA, se ha preocupado en este año por cumplir con los cursos de organización campesina, se rigrafía, artesanías, cooperativismo, eventos sobre temas agrícolas, pecuarios y de aspectos contables, no cumpliéndose en su totalidad con la programación por la ausencia de coordinadores de capacitación en el país. Pero el INCCA ha desarrollado un amplio trabajo en base a los Convenios Institucionales, y es así que ha capacitado a los campesinos de los proyectos que están a cargo de la Misión Capuchina, del Fondo de Desarrollo Rural Marginal-FODERUMA-con la Unión de Asociaciones de Productores y Procesadores de Yuca de Manabí y de Esmeraldas -UAPPY- y con el Instituto Ecuatoriano de Reforma Agraria y Colonización -IERAC- por lo que sus resultados han sido bastante positivos ya que los beneficiarios de la capacitación, actualmente se encuentran realizando sus actividades independientemente.

Los tres Proyectos DRI, en el año 1.985, han dirigido su actividad sobre todo para mantener reuniones de evaluación sobre la marcha de los proyectos entre técnicos y campesinos, cursos de producción de material audio-escrito-visual cursillos sobre manejo de pastos, actividades forestales, organización campesina, talleres de apicultura, manejo de tiendas comunales, comercialización y talleres de artesanías, esto último, utilizando materiales propios de la zona, lo que ha ayudado a que la familia campesina se integre en forma coordinada.

Al analizar el trabajo del SECAP, en 1.989, es importante resaltar los cursos de capacitación, de donde se desglosa su trabajo según sectores económicos y grupos de actividad, es así como esta institución dirige su actividad a los sectores Industrial y de Comercio y Servicios. De igual manera que en 1.988, su porcentaje en cuanto a cursos para el desarrollo del sector agropecuario es bajo y se atiende sólo a agroindustrias, maquinaria agrícola y artesanías.

El SECAP, recién a partir de este año (1989) incluye en el Plan Nacional de Capacitación Popular, eventos que están dirigidos al sector agropecuario como: agroindustrias, procesamiento de lácteos, procesamiento de frutas, procesamiento de mermeladas, relaciones humanas, cooperativismo, contabilidad básica, contabilidad para microempresarios y contabilidad agrícola, por lo que necesariamente se tendrá que trabajar coordinadamente con los Ministerios de Trabajo y Recursos Humanos, Bienestar Social, Educación y Cultura, Salud, Industrias Comercio Integración y Pesca y otras Instituciones como Agricultura y Ganadería, Defensa Nacional y Obras Públicas, con sus entidas adscritas, las empresas privadas, gremios y grupos solidarios para el cumplimiento de este Plan, que sin duda resulta muy importante para el desarrollo de los que más necesitan en nuestro país, es decir los campesinos.

## C A P I T U L O   I V

### 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1. CONCLUSIONES

#### 4.2. RECOMENDACIONES

## C A P I T U L O   I V

### 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

#### 4.1. CONCLUSIONES.

Luego de haber realizado este trabajo de investigación, que consistió en averiguar que impacto tiene la capacitación campesina en el desarrollo del sector agropecuario, y de haber procesado los datos tanto cuantitativa como cualitativamente, debo manifestar que se han alcanzado las siguientes conclusiones:

- La capacitación no formal entre sus finalidades persigue brindar a cada grupo social, la instrucción para que se desarrolle con seguridad y conciencia de su condición socio-económica y cultural, de tal manera que se desenvuelva en su medio y afronte los problemas a lo largo de su vida.
- La educación no formal pretende adecuar la educación formal a las distintas realidades culturales, económicas, síquicas y físicas de la población campesina, pero siempre en un marco de respeto y aceptándoles por sobre cualquier tipo de marginación, tomando en cuenta los problemas del diario vivir del campesino.
- La educación no formal mantiene entre sus características fundamentales la de ser universal, permanente, abierta, concientizadora, transformadora, participativa, en y para el trabajo y desescolarizada.
- La educación no formal, pretende generar un proceso de transformación del campesino, para que tenga capacidad de gestión, permitirle la explotación comunitaria y la organización del campesinado, participar en las decisiones que afectan al país, por esto es que ésta educación no pretende reducirse a una mera transmisión de conocimientos, vertical, centralista y urbanizante, sino más bien desarrollar y perfeccionar su capacidad para que comprenda críticamente su

realidad.

- Es necesario dentro de la educación de adultos, hacer una diferencia entre pedagogía y andragogía, ya que estas sirven de referencia para la comprensión de los diferentes puntos en la transacción enseñanza-aprendizaje y que son propios de estos enfoques educacionales.
- La educación no formal, siendo eminentemente profesional y que organizativamente necesita cubrir aspectos de capacitación, debe contar con personas y mecanismos con una basta y suficiente preparación a nivel nacional, ya que de ello dependen los resultados y la utilidad social para el desarrollo de nuestro país.
- La educación formal, no afronta eficientemente el trabajo artesanal a pesar de estar enraizado en nuestra sociedad a diverso nivel y en diversas culturas, lo cual es sin duda un mecanismo para combatir el desempleo, factor importante en la situación actual del país.
- La preparación técnica no tradicional, siendo totalmente necesaria en los actuales momentos y fuente importante de ocupación, ha promovido y capacitado en muchas áreas como producción de medios audio-escrito-visuales, programación, investigación, agroindustria, apicultura, artesanías, organización campesina, capacitación en los campos agrícola y pecuario, transferencia de tecnología, etc., actividades que han sido cumplidas por la intervención de las mismas comunidades y con bajos costos de equipamiento.
- Las experiencias educativas no formales, han permitido adecuar los programas de acuerdo al medio social y a la evolución que ha tenido la educación en él, implantándose las relaciones con un matiz menos rígido e impositivo y con un amplio intercambio de experiencias.
- El papel de la educación no formal, ha sido primordial y eficaz medio de influencia para que las comunidades se i

dentifiquen, sean creativas y tengan capacidad de contribuir con sus realidades al desarrollo nacional.

- Los logros aunque pequeños todavía corresponden a la acción política estatal y a la iniciativa comunitaria, es así como algunos gobiernos han tenido una concepción de lo que es la capacitación y han dirigido su atención a los campesinos de medianos y bajos recursos, otros en cambio han dirigido su política a dar atención al empresario y gran hacendado.

- Es necesario identificar correctamente las características que definen social y económicamente al campesino, así como también el contexto particular donde se llevará a cabo la capacitación, con el fin de adaptar el enfoque conceptual y la tecnología a aplicar.

- La capacitación ha contado con un conjunto articulado y coherente de elementos culturales, hábitos, costumbres, conocimientos de salud, tecnología apropiada al medio que vive y concepciones de la realidad, fundamentados en su historia y experiencias propias.

- La labor de capacitación campesina, se ha realizado básicamente bajo el contexto de acción-reflexión de capacitandos y capacitadores, lo que ha permitido la difusión y el intercambio de conocimientos muy antiguos a nivel de la comunidad rural.

- En el orden metodológico y en la programación de la capacitación en particular, dentro de las instituciones estatales, se expresan actitudes contradictorias, en las que se quiere interiorizar un conjunto de valores y culturas ajenas a la realidad que vive el campesinado, lo que ha llevado a un desperdicio de recursos humanos, económicos, de tiempo y lo que es más, se ha perdido la confianza de los campesinos hacia estas instituciones.

- Últimamente las características del campesino están siendo tomadas en cuenta para realizar las acciones de capacitación en la medida de considerar QUE es lo que le hombre del campo piensa, cree y quiere y COMO lo piensa al interior del complejo mundo rural.
- Existe buena experiencia en cuanto a la utilización de materiales de apoyo para la capacitación (audio-escrito-visuales) pero, lamentablemente se desconoce todavía en muchos organismos e instituciones el rol que juegan cada uno de ellos.
- Existe una ausencia de evaluación y seguimiento de los programas, metodologías y técnicas que se han venido utilizando en el proceso de capacitación campesina.
- Los propósitos de la capacitación campesina están dirigidos a conocer los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, buscar el autodesarrollo de las comunidades, estimular y fortalecer la organización campesina, buscar la participación de sus miembros, como también mejorar la preparación de los profesionales y técnicos tanto en las áreas de su especialidad como en el aspecto educativo, a fin de alcanzar una mejor comunicación entre ellos y las comunidades campesinas.
- Los Planes y Programas de capacitación se han realizado a través de múltiples eventos de capacitación, como cursos, seminarios talleres, días de campo, giras de observación, encuentros campesinos, trabajos prácticos, ferias de exposición, etc., los que sí han ayudado para elevar la producción y productividad del sector agropecuario, así como también han elevado el nivel de vida personal, familiar y comunitario del campesinado.
- Los proyectos de desarrollo, han venido practicando actividades planificadas con consulta a la comunidad y otros que van surgiendo en la dinámica misma de relación con las comunidades campesinas, por lo que ha jugado un papel pre-

preponderante la investigación para los trabajos de capacitación.

- Existen en el país un alto número de instituciones públicas y privadas que hacen capacitación campesina, sin ninguna o muy poca articulación entre ellas, lo cual resulta un aspecto negativo, mas aún, si vemos que el Plan de Desarrollo no sugiere específicamente las instituciones que deben cumplir con los objetivos básicos y prioritarios del Plan.

- Los objetivos de capacitación que persiguen el INCCA, la Subsecretaria de Desarrollo Rural y el SECAP, han sido alcanzados en su gran mayoría, gracias al aporte institucional, de los funcionarios, como de los propios campesinos y técnicos beneficiarios.

- Los diversos eventos de capacitación cumplidos por el INCCA en 1.988 y que han estado dirigidos a técnicos y campesinos del país en forma global, han alcanzado un 85% lo que indica que el 15% restante no se ha cumplido por cambio de sus directivos, como también por falta de recursos económicos que no fueron entregados oportunamente.

- Las actividades cumplidas por el Proyecto MAG-INCCA-CO-NADE- en 1.989, se han realizado en un 65%, lo que indica que el 35% restante no se ha cumplido por factores de orden administrativo y por la ausencia de coordinadores de capacitación provinciales.

- Las actividades de capacitación cumplidas por el Proyecto MAG-INCCA-CONVENIOS INSTITUCIONALES, en 1.989, han globalizado el 50% de cumplimiento, quedando el 50% por falta de acuerdos de cooperación institucional y por falta de recursos económicos

- La capacitación realizada por el SECAP, en 1.988, indica que se ha cumplido el 88% de lo programado, con eventos que han sido dirigidos al sector industrial y de comercio y

y servicios con muy pocos eventos al campo agropecuario.

- El índice de cumplimiento de las actividades de capacitación del SECAP en 1.989 ha alcanzado un 75%, en donde se incluyen los cursos en ejecución y actividades complementarias, con una duración menores de 60 horas, de igual manera que en 1.988 se han dictado muy pocos eventos para el sector agropecuario.
- El Proyecto Quimiag-Penipe en 1.984, ha cumplido su programación en cuatro componentes con un 84%, lo cual es un índice bastante aceptable, desde luego que ha faltado cooperación de los propios beneficiarios de la capacitación.
- El Proyecto Salcedo en 1.984, ha cumplido un 90% de lo programado, gracias a la buena colaboración de técnicos, campesinos e instituciones participantes del Proyecto.
- El Proyecto DRI-Jipijapa en 1.984, ha cumplido sus actividades de capacitación en un 80%, quedando por cumplirse un 20% por falta de técnicos en el proyecto, falta de cooperación de campesinos y por el costo de los eventos.
- El Proyecto DRI Quimiag-Penipe en 1.985, ha cumplido sus actividades de capacitación a técnicos y campesinos en cuatro componentes, con un 74%, lo que indica que el 26% no se ha podido cumplir porque el INCCA terminaba el Convenio con el BID.
- El Proyecto DRI-Salcedo en 1.985, ha cumplido con un 83% debido al escaso aporte económico del INCCA y porque este proyecto finalizaba su actividad.
- El Proyecto DRI-Jipijapa en 1.985, ha cumplido la programación en un 79%, debido al escaso apoyo técnico y financiero.
- Tanto el INCCA, el SECAP, como la Subsecretaría de Desarrollo Rural, prestan muy poca oportunidad para la capacitación de sus técnicos que trabajan a nivel de instructo

res de planta.

- El Plan Nacional de Desarrollo actual, está dirigiendo su acción al desarrollo del sector agropecuario, por lo que se necesita la coordinación entre instituciones públicas y privadas del país.
- Se han obtenido resultados sobresalientes en el campo de organización y fortalecimiento de las comunidades campesinas, lo que ha culminado en la creación jurídica de organizaciones de segundo grado.
- Para la capacitación campesina, se ha utilizado una variedad de eventos, los mismos que han tenido una filosofía de trabajo de acuerdo a los componentes, a la capacidad de sus técnicos y la zona en donde se impactan los conocimientos.

#### 4.2. RECOMENDACIONES.

Al término de este trabajo de investigación realizado para conocer el Impacto de la Capacitación Campesina en el Desarrollo del Sector Agropecuario, se desprenden las siguientes recomendaciones y sugerencias que ameritan plantearlas en relación a la temática expuesta, para que tanto las instituciones que vienen practicando, como nuestros gobernantes tengan un conocimiento real y logren de mejor manera los objetivos que se proponen. Así puedo recomendar lo siguiente:

- Al contar con este trabajo de investigación, que permite conocer como vienen trabajando las instituciones públicas en capacitación campesina, es necesario que lo utilicen como material de consulta, sobre todo para que con conocimientos reales puedan realizar los programas operativos anuales (POA).

- Se sugiere la realización de nuevas investigaciones, en donde la muestra sea de instituciones privadas, para que con sus resultados se logre un mayor nivel de aplicabilidad.
- Que el trabajo en mención sea utilizado por cualquier persona interesada en conocer la marcha de la capacitación campesina en nuestro país, que desde luego ha tenido resultados positivos.
- Que las instituciones públicas y privadas utilicen la experiencia adquirida por estas tres instituciones de la muestra, sobre todo en cuanto se refiere al uso y manejo de los métodos y técnicas de capacitación, así como también en cuanto a los materiales de apoyo audio-escrito-visuales.
- Que todas las instituciones que hacen capacitación campesina en el país, trabajen en forma coordinada para evitar desperdicios de recursos humanos, económicos, de tiempo, etc.
- Que las instituciones que hacen capacitación campesina, se preocupen de mejorar los sistemas de evaluación y seguimiento, tanto de programas, como de beneficiarios que han recibido este beneficio, ya que este ha sido el punto débil de quienes hacen la capacitación.
- Que en los Programas Operativos Anuales, se incluyan actividades de capacitación para los instructores de planta de cada institución, ya que esto repercute directamente en beneficio de la labor institucional.
- Que los Gobiernos de turno sigan preocupándose por incluir en sus planes de desarrollo, este aspecto que es fundamental "La Capacitación Campesina" ya que es el gru-

po social que más necesita de este servicio para salir de esta etapa de subdesarrollo y dependencia, mejorar su nivel de vida y otros factores que también repercuten en el desarrollo del país.

- Que los planes de capacitación institucional, sean conformados tomando en cuenta toda la familia campesina y no resulten como mecanismos de diferenciación, en donde los líderes no han tenido efectos multiplicadores de conocimientos.

- Que se conforme el Sistema Nacional de Capacitación Campesina, ya que éste será una buena manera de establecer intercambio de información, a través de un adecuado flujo de documentos producidos por cada institución, permitir un contacto directo institucional, en donde se manejen planes y programas únicos, tomando en cuenta las diferencias locales y regionales.

- Que se utilice adecuadamente la infraestructura existente a nivel nacional, con el fin de fortalecer y ampliar la capacitación.

C A P I T U L O V

5. BIBLIOGRAFIA.

## C A P I T U L O V

### 5. BIBLIOGRAFIA.

- MEYER, William. "La Psicología Evolutiva y el Proceso de la Educación". Ed. Troquez. Buenos Aires (1968).
- CORPORACION DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO. "Educación entre la Utopía y la Realidad". Ed. Indugraf del Ecuador - (1988).
  - GONZALES, Roberto. "Informe de Progreso-Período 1981 - 1986 - Quimiag-Penipe - Salcedo - Jipijapa". Subsecretaría de Desarrollo Rural. Ed. Grafiza. (1987).
  - ESPINOZA VERGARA, Mario. "Promoción Juvenil". Asociación Demográfica Constarricense - San Jose de Costa Rica. (1978).
  - DOLFF, Helmuth. "Educación de Adultos y Desarrollo". Asociación Alemana para Educación de Adultos. (1984).
  - MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA. "La Capacitación Campesina en el Desarrollo Rural". Marco Conceptual (1982).
  - ROQUE, Luis Ludojoski. "La Naturaleza del ser Adulto-Un enfoque Andragógico". Buenos Aires. (1972).
  - ESPINOZA, Picón C. "Análisis y perspectivas de la Educación de Adultos en el Perú". Ministerio de Educación - Lima. (1975).
  - DOCUMENTO INCCA No. 005. "Tecnología, Comunicación y Capacitación Campesina". Picalqui. (1983).
  - CAPACITACION PARA EL EXTRANJERO. "Manuales de Educación Agropecuaria, Extensión y Capacitación Rurales, del servicio de Extensión Agrícola del Estado de Israel" (1989)

- INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION CAMPESINA. "Capacitación Metodológica para Extensionistas". Ed. M.A.G. Tomos I y II. (1989).
- INEC. "Encuesta de Educación de Adultos". (1978)
- ECHEVERRIA, Carlos. "La Investigación en Capacitación". Ed. M.A.G. (1989).
- JORDAN, Fausto. "Capacitación y Participación Campesina" Instrumentos metodológicos y Medios. IICA, San José-Costa Rica. (1989).
- PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL. "El trabajo en el Ecuador". (1988-1992).
- SUBSECRETARIA DE DESARROLLO RURAL. "Informe Anual de Labores", M.B.S. (1989).
- INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION CAMPESINA. "Informe Anual de Labores". (1988).
- MINISTERIO DE BIENESTAR SOCIAL. "Informe de Labores - Enero a diciembre". (1989).
- INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION CAMPESINA. "Primer Encuentro de Instituciones que hacen Capacitación en el País". Ed. M.A.G. (1982).
- SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACION PROFESIONAL.- SECAP- "Informe Estadístico sobre Formación Profesional/ Síntesis". (1989).
- SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACION PROFESIONAL - SECAP- "Informe Estadístico sobre Formación Profesional/Síntesis". (1988).
- GOBIERNO NACIONAL. "Plan Nacional de Capacitación Popular - SECAP-. (1989).

- ADAPTACION DE. A. Trainer Guide to Andragogy-Its Concepts, Experience, and Applicati3n. por John D. Ingalls (1.987)
- DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA DE LOS ESTADOS UNIDOS. Manual de Entrenadores para Entrenadores. Divisi3n Internacional de Capacitaci3n. (1986).
- ARCHETI y STOLEN. "Acumulaci3n de capital y explotaci3n familiar en el campo Argentino". Ed. siglo XXI. (1975).
- MANUALES PARA EDUCACION AGROPECUARIA. "Extensi3n y Capacitaci3n Rurales". M3xico D.F.
- MAUDER, Addison H. "La Extensi3n Agr3cola". Manual de Consulta. Organizaci3n de las Naciones Unidas para la Alimentaci3n - FAO. Roma (1973).
- ORELLANA, Angel. "M3todos y T3cnicas de Capacitaci3n". M.A.G. (1988).
- REGISTRO OFICIAL. No. 353 (1986).

AUTORIZACION DE PUBLICACION

AUTORIZO AL INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES - IAEN-  
LA PUBLICACION DE ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION, DE SU BI  
BLIOGRAFIA, COMO ARTICULO DE LA REVISTA O COMO ARTICULOS  
PARA LECTURA RECOMENDADA.

Quito, a junio 28 de 1990

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dr. Camilo Cabezas Salgado', with a horizontal line drawn through the middle of the signature.

Dr. CAMILO CABEZAS SALGADO