

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

FACULTAD DE AGRICULTURA



Cursos de Capacitación: una Alternativa para el Desarrollo Agropecuario en el Medio Rural.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
INGENIERO AGRONOMO
P R E S E N T A

José Luis Hernández Estrada

GUADALAJARA, JAL.,

1985



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Escuela de Agricultura

Expediente

Número

Agosto 12, 1933.



ESCUELA DE AGRICULTURA
BIBLIOTECA

C. PROFESORES
ING. ADRIAN TORRES PEREZ. Director.
ING. SEBASTIAN MAYA FUERRE. Asesor.
ING. NICOLAS SOLANO VAZQUEZ. Asesor.

Con toda atención me permito hacer de su conocimiento que habiendo sido aprobado el Tema de Tesis:

"CURSOS DE CAPACITACION: UNA ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO EN EL MEDIO RURAL."

presentado por el PASANTE JOSE LUIS HERNANDEZ ESTRADA
han sido ustedes designados Director y Asesores respectivamente para el desarrollo de la misma.

Ruego a ustedes se sirvan hacer del conocimiento de esta Dirección su Dictamen en la revisión de la mencionada Tesis. Entre tanto me es grato reiterarles las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.

"PIENSA Y TRAJAJA"
EL SECRETARIO.

ING. JOSE ANTONIO SANDOVAL MADRIGAL.



ESCUELA DE AGRICULTURA
BIBLIOTECA

Al contestar este oficio sírvase citar fecha y número



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Escuela de Agricultura

Expediente

Número

Agosto 12, 1983.

ING. ANDRES RODRIGUEZ GARCIA
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE AGRICULTURA
DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA.

Habiendo sido revisada la Tesis del PASANTE _____
JOSE LUIS HERNANDEZ ESTRADA _____ titulada,

"CURSOS DE CAPACITACION: UNA ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO
EN EL MEDIO RURAL."

Damos nuestra aprobacion para la impresion de la misma.

DIRECTOR.

ING. ABRIAN TORRES PEREZ

ASESOR

ING. SEBASTIAN ANAYA GUERRERO

ASESOR

ING. M. C. NICOLAS SOLANO VAZQUEZ.

Al contestar este oficio sirvase citar fecha y número

I N D I C E

Pág.

RESUMEN	1
INTRODUCCION	2
OBJETIVOS	3
JUSTIFICACION	3
1. ANALISIS SITUACIONAL	4
1.1. El Problema Fundamental	4
1.2. Condiciones que Influyen en el Desarrollo Agrope cuario	5
1.3. Estudio del Area de Trabajo	6
2. PARTICIPANTES	10
2.1. Conceptos Básicos	10
2.2. El Promotor	10
2.3. Los Productores	12
2.4. El Grupo y su Formación	13
2.5. El Comité y su Integración	15
3. ESTRATEGIAS	17
3.1. Planteamiento de Acciones	17
3.2. Organización para el Trabajo	18
3.3. Los Cursos de Capacitación	19
3.4. Planificación de los Cursos de Capacitación.	23
3.5. Horario, Lugar y Frecuencia de los Cursos de Capacitación	37
3.6. Proceso de Enseñanza-Aprendizaje	38
3.7. Técnicas y Medios Didácticos	41
3.8. Evaluación de los Cursos	51
4. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	53
4.1. La Asistencia Técnica	53
4.2. La Demostración	54
CONCLUSIONES	55
CITAS BIBLIOGRAFICAS	56
BIBLIOGRAFIA	58



RESUMEN .

En virtud de la crisis actual en la producción de alimentos básicos y materias primas, derivada del problema económico por el que atraviesa nuestro país, resulta necesario eficientar la organización para la producción agropecuaria. En este trabajo, se perfila la implantación de cursos de capacitación como una alternativa de desarrollo agropecuario en el medio rural, ya que éstos, brindados mediante la actividad educativa no formal, satisfacen la demanda de los productores más necesitados, basándose en los problemas, necesidades e intereses originados en el seno de la comunidad.

Resulta efectivo establecer programas de capacitación dado la ventaja que se tiene sobre el extensionista o el asesor, ya que ellos regularmente brindan sus servicios en forma individual, mientras que con la capacitación se tiene la disponibilidad de apoyar a un mayor número de personas con menor esfuerzo.

Con la implementación de los programas de capacitación, se pretende brindar apoyo a los productores, promoviendo la educación para la producción y fomentar su capacidad analítica para que logren eliminar los problemas y obstáculos que limitan su desarrollo.

El trabajo de capacitación, parte del reconocimiento ecológico, demográfico y socioeconómico del lugar donde se ha de trabajar, y pugna por una estrecha relación entre el promotor, los productores y los técnicos agropecuarios locales.

Se describen una serie de estrategias necesarias y algunas situaciones que intervienen para la delimitación del proceso enseñanza-aprendizaje.

A manera de ejemplo, se describe en un formato, el procedimiento para programar un curso de capacitación. Después se citan algunas técnicas didácticas que pueden ser utilizadas por el expositor, y se describe una serie de medios didácticos que sirven de apoyo para hacer más objetiva y perceptible la capacitación.

Finalmente, como una actividad complementaria, se enuncia la importancia de vincular la asistencia técnica y la demostración con la capacitación, a fin de lograr un óptimo desarrollo en el medio rural.

INTRODUCCION.

Debido a la crisis actual en la producción de alimentos y materias primas en nuestro país, se plantea como una necesidad de carácter prioritario el aumento de la eficiencia en la organización para la producción agropecuaria.

Aunque se afirma que las actividades en el medio rural se rigen bajo diferentes formas de organización,^{1/} se considera oportuno también proponer un tipo organizacional desde el punto de vista educativo, a través de la impartición de cursos de capacitación, que se vislumbra como una alternativa de desarrollo en el medio rural.

Estos cursos de capacitación, brindados por profesionistas y técnicos agropecuarios con carácter "no formal", satisfacen las demandas de los productores nacidas en el seno de la comunidad, evitando caer -gracias a la característica -no formal- en la oferta impertinente de servicios o en la aplicación de métodos y procedimientos inadecuados.

La educación no formal, se orienta a los productores del medio rural, con preferencia a los que no han tenido acceso a los servicios educativos formales, o han quedado rezagados en el conocimiento de las técnicas adecuadas a su medio y circunstancias.

En estos cursos de capacitación, son los productores quienes establecen sus demandas en función de sus necesidades, lo que nos facilita adecuar alternativas de solución sin imposiciones y siempre encausadas a la realidad concreta de su situación.

El adjetivo "no formal", se refiere al hecho de que para tener acceso a los servicios educativos no se requiere escolaridad previa, ni el proceso culmina con la acredita -

ción de conocimientos. No obstante, los contenidos y métodos educativos son aplicados rigurosamente y con toda formalidad.^{2/}

OBJETIVOS

Los objetivos que mediante la impartición de los cursos de capacitación se persiguen son:

OBJETIVO GENERAL

Educar y capacitar a los productores para que adquieran criterio y habilidad necesarios para utilizar racionalmente todo tipo de recursos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1o. Reorientar las acciones educativas.
- 2o. Apoyar a los productores promoviendo la educación para la producción.
- 3o. Desarrollar métodos destinados a satisfacer las demandas educativas de los productores más necesitados.
- 4o. Fomentar la capacidad analítica de los productores para que eliminen los problemas y obstáculos que limitan su desarrollo.

JUSTIFICACION

Al operar con los cursos de capacitación, se tiene la oportunidad de acordar estrategias de trabajo entre el promotor y los productores, lo cual resulta ventajoso si lo comparamos con el servicio efectuado por el extensionista o -

el asesor agropecuario que generalmente brindan los apoyos en forma individual, mientras que a través de la impartición de los cursos de capacitación se tiene la disponibilidad de abarcar a un mayor número de productores con menor esfuerzo; por tal motivo, se considera justificable el interés en sugerir que esta modalidad de trabajo se perfila como una forma de desarrollo agropecuario en el medio rural.

1. ANALISIS SITUACIONAL

1.1. El problema fundamental.

Un considerable número de habitante en nuestro país vive en el medio rural y muchos de éstos, dependen exclusivamente del desarrollo de las actividades agropecuarias para atender sus demandas vitales. Sin embargo, las políticas establecidas en apoyo a las actividades del campo, con frecuencia están mal orientadas o por otras circunstancias resultan incongruentes, determinando así, situaciones en las que el atraso y la marginación, asumen gran relevancia en un buen número de la población.

Como consecuencia de lo anterior, se perciben problemas como: tradicionalismo en la producción, carestía, analfabetismo, utilización irracional de los recursos, falta de organización, insalubridad, desnutrición y otros más, que en conjunto, conducen a los individuos a la obtención de muy limitadas perspectivas de desarrollo.

Una deficiente educación y capacitación, se pone de manifiesto en gran variedad de localidades de nuestro Territo-

rio Nacional, lo cual reduce las alternativas y los anhelos de convertirnos en autosuficientes en la producción de alimentos y materias primas, provocando al importarlos, un considerable escape de divisas por lo que respecta solamente a este renglón.

Asimismo, un buen número de productores agropecuarios, carecen de adiestramiento y habilidades para efectuar remunerablemente actividades que coadyuven a la capitalización y al desarrollo óptimo de su explotación, lo que se traduce en pugnar por el establecimiento de programas de capacitación viables de transferir a los productores la capacidad analítica, que les permita utilizar adecuadamente los recursos de que se dispone, y mediante ésto, mejorar las condiciones de vida y el incremento de la producción.

1.2. Condiciones que influyen en el desarrollo agropecuario.

A las condiciones que inciden influyendo positiva o negativamente el desarrollo de las actividades agropecuarias, las podemos catalogar como naturales y socioculturales.

Las primeras nos son proporcionadas por la naturaleza y quedan fuera de nuestro control y manipulación. A estas condiciones naturales las podemos dividir en físicas como son los factores: geográfico, geológico, edafológico, climático e hidrológico.

El factor biótico, se representa por la flora, la fauna y el hombre (su actividad). 3/

Las condiciones socioculturales son aquellas que influyen sobre la existencia y desenvolvimiento de la comunidad humana y, en un momento dado, pueden ejercer tanta influencia o ser tan relevantes como para permitir o limitar las acciones enfocadas al desarrollo de la comunidad.^{4/} Así - por ejemplo, algunas creencias y supersticiones adoptadas por algunos individuos mediante influencias o herencia de sus antepasados, pueden contribuir a ooner resistencia para adoptar una modalidad tecnológica propuesta por el promotor.

Algunas de las condiciones a considerar al momento de planear la impartición de los cursos de capacitación son: la demografía, tradición cultural, hábitos, grupo étnico, idiomas, grado de preparación, edad, sentido de responsabilidad etc., ya que basados en el reconocimiento de éstas, podremos bosquejar la situación de la comunidad para posteriormente implementar acciones enfocadas al desarrollo de la localidad.

1.3. Estudio del área de trabajo.

Antes de planear el programa de capacitación agropecuaria, es aconsejable realizar un estudio del área de trabajo, ya que en la impartición de los cursos, se lleva implícito el desarrollo de las actividades relacionadas con la investigación, experimentación y la demostración. Por otra parte, resulta incongruente tratar de capacitar a los productores cuando no se tiene conocimiento del área física donde se ha de trabajar.

Para el estudio del área de trabajo, consideraremos como elementos básicos de desarrollo agropecuario: la ecología,-

la demografía y las actividades socioeconómicas. 5/

Los datos investigados, deberán de ordenarse y clasificarse para así, poder reconocer más fácilmente el ámbito donde realizaremos las acciones, con el objeto de referirnos a la realidad cuando planeemos desarrollar nuestras actividades.

Con respecto a la ecología, cabe considerar que es una necesidad fundamental, investigar y planificar eficientemente el uso racional de los recursos naturales, mejorando así el desarrollo de las actividades económicas, particularmente en lo que concierne a la producción de alimentos básicos y materias primas. Por lo antes mencionado, es requerible adecuar las actividades agropecuarias tomando como base las características ecológicas de la región.

A continuación, se describe una lista de datos que se sugiere sean investigados para estructurar un marco utilizable en la tarea de la planeación: superficie, precipitación pluvial, temperatura, evaporación, disponibilidad de agua para las labores agropecuarias, vientos, altura sobre el nivel del mar, humedad, heladas, ciclones, suelos, profundidad del suelo, uso actual y potencial del suelo, tipo de vegetación, fauna, yacimientos etc. 6/

En cuanto a la demografía, resulta conveniente realizar un estudio cuantitativo y cualitativo de la población humana, que como sabemos, se encuentra en constante dinamismo. Esta investigación, exige ser lo más apegado a la realidad, ya que a partir de ello, se planearán y se adecuarán las alternativas de acción, considerando el número de individuos que participan en el programa de capacitación.

Algunos de los datos que se sugiere sean investigados son: población total por municipio, población urbana y rural - por municipio, población económicamente activa por rama de actividad, población económicamente activa desocupada, población económicamente inactiva, población por sexo y grupo de edades, número de localidades por municipio, índice de natalidad, tasa de mortalidad etc. ^{1/}

Por último y no menos importante, resulta imprecindible - realizar una investigación de las actividades socioeconómicas prevalecientes en cada localidad, con la finalidad de reconocer los lineamientos que desde este punto rigen a la comunidad.

El reconocimiento y consideración de estas actividades, - nos será útil para ubicarnos dentro del desarrollo local, - y nos permitirá apegarnos a la realidad durante la fase de planeación y programación de los cursos de capacitación. Algunos de los datos que podemos investigar son los que a continuación se enuncian: cultivos principales, superficie de cultivos, producción por hectárea, insumos utilizados, especies de ganado, tipo y explotación, superficie de agostaderos, sistemas de riego, superficie irrigada, superficie de temporal, superficie de humedad, tenencia de la - tierra, número de productores, tamaño de parcelas, agroindustrias, artesanías, población escolar, grado de escolaridad, número de escuelas y maestros, organizaciones públicas y privadas, instituciones de salud, número de médicos, causas de mortalidad, instituciones de crédito, programas agropecuarios, total de viviendas, infraestructura y servi

cios, vías de comunicación, instalaciones y campañas sanitarias, centros turísticos, potencialidad probable de desarrollo agropecuario etc. ^{8/}

El estudio del área de trabajo, tiene como propósito fundamental el disponer de los datos más relevantes del lugar - donde se han de establecer las actividades de capacitación, apoyando así, las actividades agropecuarias presentes y futuras.

No se debe pasar por alto, ni despreciar la información de las investigaciones y estudios realizados por diversas instituciones, ya que generalmente nos representa un ahorro de tiempo y trabajo que, en un momento dado, nos evita inclusive caer en la duplicidad de funciones,

La información a recopilar durante el estudio del área de trabajo, la podemos obtener de tres formas que son:

- a) Entrevista con los productores. Mediante una relación oral, intercambiando información.
- b) Inspecciones directas en campo. Observando cómo suceden los cambios y fenómenos en el lugar de los hechos.
- c) Información documental. Investigando libros, revistas, folletos, documentos etc.

Cuando todos los datos investigados son obtenidos, se ordenan y se clasifican en formatos diseñados con sobriedad y funcionalidad. Hay que recordar que la elaboración de mapas, dibujos, esquemas, gráficas, cuadros sinópticos, diagramas etc., brindarán mayor objetividad.

2. PARTICIPANTES

2.1. Conceptos básicos.

Antes de continuar, revisaremos algunos conceptos que se utilizarán; ésto, con el propósito de familiarizarnos con ellos para evitar en lo sucesivo la confusión.

Se considera como área de trabajo la extensión territorial en donde vamos a trabajar. El estudio de ésta, se realiza primero a nivel municipal y posteriormente a nivel localidad, esto es, en el lugar específico en que se establezca el programa de capacitación.^{9/}

Al promotor, se le considera como un individuo con preparación técnica o profesional, que independientemente de su especialidad, promueve el desarrollo agropecuario e integral de una localidad.^{10/}

El productor, es aquella persona cuyo trabajo lo desenvuelve normalmente en el medio rural, explotando la tierra, criando animales, industrializando productos de origen animal y vegetal o generando bienes y servicios agropecuarios.^{11/}

El comité, es un grupo de personas que se integra con el promotor, un miembro del grupo y con algunas personas que desarrollan actividades concernientes al medio rural.^{12/}

El comité, es el responsable de representar los intereses de los productores en lo referente a la asesoría técnica y capacitación.

2.2. El promotor

Este es un individuo con cierto grado de preparación, capaz de introducirse en la comunidad y promover el-

desarrollo en apoyo a la producción.

Para que el promotor pueda ser reconocido como tal, deberá reunir cierto número de valores, habilidades y conocimientos, como se describe a continuación: 13/

Los valores, se evidencian a través de la firmeza de actitudes como lo pueden ser: la vocación, la constancia, la paciencia, la comprensión, la responsabilidad, la participación etc.

Las habilidades, son destrezas adquiridas para ejercitar - en forma práctica las tareas necesarias durante el proceso de asesoría y capacitación.

Los conocimientos, afloran cuando la experiencia y el saber se manifiestan durante el desarrollo de nuestra labor. El promotor, durante su actuación, será el responsable directo de lograr el cambio de conducta de los productores - que se orientará a los siguientes aspectos: 14/

Un cambio social, caracterizado por el mejoramiento de las relaciones entre los elementos que integran la comunidad.

Un cambio económico, que se basa propiamente en la producción y optimización de todo tipo de recursos.

Por último, un cambio educativo, obtenible cuando el productor logra adquirir los conocimientos, habilidades y valores necesarios para la eficiente realización de su trabajo.

Realizar la promoción no es tarea fácil; en ocasiones es - un proceso lento y complejo al principio, pero perseverando con firmeza, se logra alcanzar los propósitos característicos de esta actividad básica y necesaria para la implantación del programa de capacitación.

El promotor, desde el inicio de su trabajo, debe conservar el ánimo de disponibilidad y actuación, detectando y analizando oportunamente los problemas que a su criterio incurren en la producción. Además, buscará y tratará de adecuar las alternativas de solución, considerando que no siempre podrán ser aplicadas por él, por lo que buscará el apoyo de técnicos o dependencias a quien corresponda el problema en cuestión.

2.3. Los productores.

Se les considera a aquellos individuos cuyo trabajo lo efectúan regularmente en el medio rural, ya sea explotando la tierra, criando animales, industrializando productos de origen animal o vegetal o generando bienes y servicios agropecuarios.

Los productores son las personas a quienes va dirigido el programa de capacitación, por lo que debemos comprometernos a trabajar en forma recíproca y bien intencionada, empatizando en todo momento y siendo constantes en todas las empresas.

El promotor, valiéndose de los cursos de capacitación, se responsabilizará de que los productores logren adquirir y desarrollar cambios como son:

- El conocimiento de su medio ambiente, tanto físico como social y el reconocimiento de las limitantes de su desarrollo.
- La adquisición, por parte de ellos, de criterio y habilidades para optimizar sus recursos y mejorar sus medios de producción.

- La selección de alternativas para ejercer control sobre la planeación y ejecución de sus programas de trabajo.
- La utilización de actitudes de apoyo hacia los demás, uniendo esfuerzos para la búsqueda de soluciones comunes.
- La adopción de un status social bajo una forma legal reconocida con apoyos institucionales.

Un elemento muy importante y necesario es el líder local. La utilización de líderes locales es recomendable, ya que poseen el don de "empujar" a la gente a participar en algunas actividades. Además, los líderes locales que han aceptado innovaciones, generalmente son imitados por sus compañeros y en consecuencia, resultan estos últimos indirectamente beneficiados.

2.4. El grupo y su formación.

Se considera que este es el momento crucial para el establecimiento del programa de capacitación. Del éxito obtenido en la formación del grupo, depende el desarrollo armónico y sistemático de los cursos de capacitación. Desde este momento, la habilidad y destreza del promotor deben de manifestarse ya que de ello depende su aceptación o rechazo por parte de los productores. Es importante tomar en cuenta que a partir de esto, se adquieren compromisos profundos con los productores, por lo que el promotor, deberá ser constante, dedicado y muy puntual; de no serlo, es probable que no logre implementar su programa de trabajo.

Por lo que al grupo respecta, podemos definirlo como un conjunto de personas que se reúnen con opiniones o intereses iguales. 15/

Aunque la formación del grupo se hace en forma voluntaria, debe tratarse en todo momento de comprometer a los productores, permitiéndonos así, aplicar los métodos agroeducativos con formalidad y rigurosidad.

Como una de las características durante la formación del grupo es la de participar por el simple agrado de concurrir o por la simpatía con la persona que lo forma -dado la novedad que generalmente representa- se cuenta con la ventaja ideal para atraer a la gente, ya que la concurrencia voluntaria y la relación que se produce entre ellos, propicia la oportunidad de trabajo.

El deber del promotor en relación al grupo, es pensar en unión, dirigir y dominar imparcialmente las discusiones y motivar a los individuos para la participación.

No es pertinente que el promotor asuma una conducta autocrata o se deslinde de toda responsabilidad. Si hace lo primero, el grupo no piensa por sí mismo, si hace lo segundo, los argumentos pueden ser confusos y sin provecho. ^{16/}

Existe una serie de principios básicos que se deben considerar, ya que son los cimientos de este tipo de trabajo é- indican el qué hacer.

La democracia.

En el grupo, todos somos iguales, todos tenemos derecho a utilizar nuestro criterio y a tomar decisiones en total libertad. Todos los integrantes del grupo tienen derecho a opinar y a participar. Los acuerdos y las decisiones se deben ventilar sin influjos y sin imposiciones y de acuerdo con la generalidad.

El respeto.

El grupo para capacitación, tiene la característica de ser

una "asociación voluntaria" por "interés común", de tal suerte, se debe respetar a los individuos, evitando la manipulación y la imposición.

La reciprocidad.

Es importante que exista un equilibrio en la relación promotor-productores. Las ideas, sugerencias e innovaciones propuestas por el promotor causarán impacto solamente si son justificables según el criterio grupal; si así lo amerita, los integrantes del grupo responderán a tal propuesta, estableciéndose así la reciprocidad. Se considera que es mejor trabajar siendo todos para uno y uno para todos. Hablar de un grupo, implica hablar de muchas facetas, sin embargo, queda a nuestro criterio, suprimir o añadir otras determinaciones que en su caso deberán contemplarse para el óptimo desarrollo de un programa de capacitación.

2.5. El comité y su integración.

Después de haberse formado el grupo para iniciar el programa de capacitación, es deseable la integración de un comité. Para su formación, es recomendable seleccionar un representante grupal que será electo por la mayoría del grupo.

Resulta conveniente también, que este comité quede constituido con la presencia de técnicos o empleados que tienen injerencia en las actividades del sector agropecuario. Así por ejemplo, podemos extender una invitación al técnico del BANRURAL, al de la SARH, al de ANAGSA, al de FIRA, o a cualquier otro cuyas actividades vayan dirigidas al desa--

rollo en el medio rural. Esto, se hace con la finalidad de normar criterios entre los técnicos y productores y así, ser todos en conjunto los protagonistas del desarrollo en la comunidad, ya que al existir esta interrelación, se agilizan todos los procedimientos dirigidos a la obtención de beneficios.

El representante grupal como integrante del comité, será el enlace entre el promotor y los productores. Su función será escuchar y detectar los problemas, necesidades o intereses nacidos en el seno de la comunidad y posteriormente, canalizarlos al promotor en conjunto buscar las alternativas de solución.

La relación promotor-representante del comité, crea un sistema de comunicación que permite traducir las demandas de los productores en acciones educativas concretas. El desarrollo de este sistema de comunicación, permite difundir las medidas de fomento agropecuario establecidas por el sector público para el beneficio del orden común.

El representante del grupo, será el responsable directo ante el comité, de los intereses de los productores con respecto a la asesoría y capacitación, por lo que está "obligado" a ocupar su puesto con empeño y dedicación.

El comité, en su oportunidad diseñará un formato en donde se describan las funciones que efecturará el representante y lo propondrá al grupo para su consideración.

3. ESTRATEGIAS.

3.1. Planteamiento de acciones.

Cuando se llega al punto de plantear las acciones, surgen varias interrogantes; a su vez, surge la necesidad de definir los procedimientos de lo que vamos a realizar. Ante todo, es pertinente ubicarnos dentro de un área física y con el grupo que hemos de participar. Lo primero ya está determinado por la naturaleza. Lo segundo, lo conseguiremos a través del diálogo y la participación.

Como primera interrogante es necesario que planteemos:

¿Qué se va a hacer?

Contestando a la pregunta, para nuestro caso, responderemos que: trabajar en una determinada zona, considerando -- las características ecológicas y socioculturales para im-- plementar un programa de trabajo en apoyo a las activida-- des de los productores agropecuarios del medio rural.

La segunda interrogante sería ¿Cómo se va a hacer?

A través del desarrollo de un programa de cursos de capacitación teórico-práctico, en donde el promotor propone formas de trabajo a los productores; considerando también, los servicios que los técnicos de otras dependencias brindan en apoyo a la producción.

Tercera pregunta ¿Cuándo se va a hacer?

Cuando los productores lo demanden. Cuando se haya realizado el estudio de área y cuando esté formado el grupo e -- integrado el comité.

Cuarta interrogante ¿Dónde se va a hacer?

Preferentemente en el medio rural; en el seno de la comunidad, en el lugar donde podamos referirnos objetivamente al

desarrollar una actividad.

Quinta interrogante ¿Para qué se va a hacer?

Para mejorar nuestra condición de vida, para mantener el empleo, para mejorar la capitalización, para incrementar la producción y para participar en el logro de la autosuficiencia alimentaria, que es uno de los propósitos de la na ción.

Por último, y no menos importante ¿Quién lo va a hacer?

Los productores, el promotor y todos los que tienen algo que ver con las actividades del sector agropecuario, mediante la adecuada utilización de los recursos naturales, humanos, físicos y financieros.

3.2. Organización para el trabajo.

"Debemos organizarnos para organizar; para poder gobernar los acontecimientos, para que éstos no nos sigan gobernando como hasta ahora".

Esta, es una frase que en alguna ocasión fué mencionada -- por José López Portillo, y que aún tiene validez. Pero, -- cabe preguntarnos: ¿qué es organizar?

Según Reyes O., "organizar es establecer un orden en las relaciones de un grupo social para alcanzar uno o determinados objetivos". 17/

El establecimiento de un orden en las relaciones de un grupo de productores agropecuarios, sería un medio para incre mentar la producción y la eficiencia del sector agropecuario.

Para nuestro caso, la estrategia de desarrollo agropecuario, parte de la estructuración programática de las acciones agroeducativas y la organización económica y social de

los productores.

La organización de los productores, es una responsabilidad compartida entre ellos y el promotor, por lo que tanto - - aquéllos como éste, deberán desempeñar sus responsabilidades en forma coordinada y recíproca, obedeciendo a programas y criterios conjuntos.

Para que esta forma de organización pueda legalmente constituirse, requiere de la creación de sus órganos internos de gobierno; el establecimiento de normas que rijan las relaciones internas y externas del grupo; sus sistemas de programación, de división del trabajo y responsabilidades, así como el establecimiento de los controles administrativos internos.

La participación voluntaria del productor en la organización, es un factor indispensable; por tanto, el promotor permanentemente tomará el papel de inductor, orientador y normativo encausando a los productores al proceso de organización.

3.3. Los cursos de capacitación.

Una estrategia de la Dirección General de Educación - Tecnológica Agropecuaria, es la siguiente: "educar a los estratos productivos de escasos ingresos en el sector rural, a fin de que conozcan y aprovechen organizadamente y por sí mismos los apoyos que para elevar su calidad de vida existen en el país". 18/

Esto, representan quizá un estímulo estratégico que incita a utilizar la educación no formal a través de un programa de capacitación, como instrumento de desarrollo agropecuario en el medio rural.

Pero, ¿por qué capacitar a través de la educación no formal?. Porque los cursos de capacitación brindados a través de la educación no formal, satisfacen las demandas de los productores nacidas en el seno de la comunidad, gracias a las características de no formal, evitándonos caer en la oferta impertinente de servicios o en la aplicación de métodos y procedimientos inadecuados, ya que son ellos los que proponen. 19/

La educación no formal, se orienta a los productores del medio rural, principalmente a los que no han tenido acceso al servicio educativo formal, o han quedado limitados en el conocimiento de técnicas adecuadas a su medio y circunstancias.

El adjetivo de "no formal", se refiere al hecho de que para tener acceso a ese tipo de servicios educativos, no se requiere escolaridad previa, ni el proceso concluye con la certificación de conocimientos. Sin embargo, los contenidos y métodos educativos, son aplicados rigurosamente y con toda formalidad. 20/

La educación no formal, tiene como punto de partida los problemas, necesidades e intereses de los productores. Es planteada por ellos, por lo que quedamos comprometidos a llevar la escuela a la comunidad; así, el productor plantea el curso y el promotor lo diseña a su medida. 21/

El promotor, explicará a los productores que son personas insertas a una sociedad, y que por tanto, tienen realidades concretas que atender, ya que poseen la capacidad de perfeccionarse como productores que son, mejorando así la comunidad en que viven. 22/

Es conveniente también motivarlos a que sientan la necesi-

dad de capacitarse y adquirir e implem~~en~~tar innovaciones tecnológicas y organizativas que les posibiliten producir más, tener más y vivir mejor.

La capacitación, no es una actividad que deba ser efectuada únicamente por el promotor, basta y sobra con reconocer que las actividades agropecuarias son muy diversas y que no es posible que éste llene todos los requerimientos; por tanto, el promotor deberá coordinar y sumar esfuerzos con técnicos e instituciones que brindan servicios agropecuarios al productor. Así por ejemplo, si los productores de mandan un curso sobre las características del crédito agropecuario, se considera que los técnicos del FIRA o BANRU--RAL, son los más indicados para brindarlo, ya que representa su actividad sustancial, por lo que el promotor solicitará este tipo de apoyo a través de la coordinación. El promotor, se dará a la tarea de coordinar, programar y evaluar la ejecución del curso de capacitación.

No hay que olvidar que existe un comité integrado por el representante grupal y por los técnicos que desarrollan actividades en la comunidad; hay que valernos de ellos en cuanto sea posible.

Básicamente, nuestro trabajo lo desarrollaremos a través de la impartición de cursos de capacitación. Estos, requieren que previamente sean demandados por los productores, y que luego sean programados y evaluados por el promotor.

El promotor, independientemente de que sea el expositor o nó, se responsabilizará de promover, programar, dirigir y evaluar los cursos de capacitación; prácticamente, será el administrador del curso de principio a fin.

Para que cada curso sea preparado eficientemente se deberán tomar en cuenta las siguientes características: 23/

Congruencia.

Que convenga a los intereses de los solicitantes.

Consistencia.

Bien adecuado en función del tiempo de duración.

Secuencia.

Con tendencia lógica de lo general a lo particular.

Intencionado.

Prometedor en su implantación.

Breve.

Que diga lo relevante en el menor tiempo posible.

Trascendente.

Que tenga eco después de su impartición.

De expositor, se requiere que tenga la capacidad adecuada para desarrollar el tema y para poder mantener la atención de los oyentes en todo momento. Se le pide que exponga el tema con sobriedad y que conserve el rumbo durante toda su intervención. Al hablar, lo hará de una manera clara y -- sin vacilación, cuidando su lenguaje ya que será determinante durante la alocución.

Los conceptos, los dilucidará en forma detallada y concisa a su debida oportunidad. Su comportamiento, mostrará ser- enérgico y disciplinado tanto consigo mismo como con los - demás.

En cuanto a los productores, se les debe pedir que deman-- den actividades de las cuales verdaderamente sientan nece- sidad. Así mismo, se les sugerirá que conserven en todo - momento su atención y disponibilidad.

Hay que evocar participación ya que es una manera de enri-

quecer el trabajo de capacitación. Además, se invitará a los productores a que sean sinceros para la aclaración de dudas y conceptos, argumentándoles que se realizará una -- evaluación.

3.4. Planificación de los cursos de capacitación.

El Diccionario Larousse, define la planificación como el establecimiento de programas con indicación de los objetivos propuestos. 24/

En general, se puede decir que, planificar es proyectar a futuro la realización de un proceso, una tarea o una actividad.

Si la planificación implica el establecimiento de programas, tratemos entonces de conceptualizar lo que es programar.

Programar, es definir el desarrollo de las actividades en función del tiempo y del espacio. 25/ Esta definición, nos sugiere enmarcar el desarrollo de nuestro trabajo de capacitación estableciendo un horario y un lugar.

El efecto de programar, responde a cuestionamientos más -- concretos como son: qué, quiénes, cómo, cuándo, dónde, con qué, para qué etc.

Para tratar de ubicar mejor las interrogantes anteriores, -- se ejemplificará y se describirá brevemente la programación de un curso de capacitación, en los formatos que podemos utilizar en nuestra práctica profesional. 26/

Los formatos están numerados del 01 al 07 y son:

01 Acta de Compromiso y Solicitud del curso

02 Diseño del curso (dos hojas).

03 Programación de actividades.

04 Recursos físicos.

05 Colaboradores y procedencia.

06 Lista de participantes.

07 Opiniones de los productores.

Las siguientes 8 hojas, se traslapan y todas en conjunto, constituyen el programa del curso de capacitación.

Más adelante, se realizará la descripción para su llenado.

SOLICITUD DEL CURSO Y ACTA DE COMPROMISO

LUGAR: Tlajomulco de Zúñiga, Jal.

FECHA: 15 Feb 1984

NOMBRE DEL PROMOTOR

C. José Luis Hernández Estrada.

LOS QUE SUSCRIBIMOS, NOS DIRIGIMOS A USTED MUY ATENTAMENTE CON EL
FIN DE SOLICITAR UN CURSO SOBRE:

Combate de parásitos internos en cerdos.

EL NUMERO DE PERSONAS QUE LO SOLICITAMOS ES DE: 25

HABITANTES DE LA COMUNIDAD DE: Cuescomatitlán

DEL MUNICIPIO: Tlajomulco de Z. DEL ESTADO DE: Jalisco.

LUGAR EN QUE SE REALIZARA: Escuela local

FECHA EN QUE SE REALIZARA: 22 de Febrero de 1984

HORARIO: 19:00 Hrs.

REPRESENTANTE DE LA COMUNIDAD

Forma 02

(1)

SEP Vinculación Sector Agropecuario
Instituto Tecnológico Agropecuario No. 26

(2)

C. José Luis Hernández E.
Ing. Sergio Vázquez L.
C. José Luis Hernández E.

NOMBRE DEL CURSO

(3)

Combate de parásitos internos en cerdos.
--

OBJETIVOS GENERALES

(4)

Al finalizar el curso, los productores, reconocerán el procedimiento para efectuar la desparasitación en cerdos

(5)

(6)

(7)

(8)

(9)

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES QUE SE SUGIEREN	TECNICAS	RECURSOS	EVALUACION
- Reconocerá la importancia económica de la desparasitación.	- Describirá las ventajas al desparasitar.	Exposición oral	Rotafolios	- Explicará lo más relevante de la desparasitación.
- Identificará los daños causados por los parásitos internos.	- Enunciará las alteraciones causadas por parásitos internos.	Exposición oral	Rotafolios	- Señalará las afecciones ocasionadas en el animal.
- Diferenciará los principales parásitos internos.	- Señalará los parásitos internos más comunes.	Demostración	Proyector	- Describirá los parásitos más comunes.

Forma 02 (continuación)

- Visualizará el lugar de alojamiento de los parásitos internos en sus etapas biológicas.	- Mencionará ciclo biológico y hábitos de los parásitos internos.	Exposición oral	Rotafolios	- Enunciará el ciclo y hábitos de los parásitos internos.
- Determinará la época adecuada de desparasitación	- Sugerirá un calendario de desparasitación	Exposición oral	Rotafolios	- Mencionará la fecha adecuada para desparasitación
- Indicará la forma de desparasitar.	- Demostrará la manera de desparasitar.	Demostración	Equipo Veterinario	- Realizará práctica de desparasitación
- Citará los medicamentos más comunes en la desparasitación.	- Mostrará parasiticidas	Demostración	Medicamentos	- Nombrará algunos parasiticidas.
- Reconocerá las vías de aplicación y las dosis a utilizar.	- Mencionará qué utilizar, cómo utilizar y dónde aplicar.	Exposición oral y Demostración	Medicamentos y animales	- Reafirmará con otra práctica.

Forma 03

PROGRAMACION

ACTIVIDAD	DURACION. (días)	FECHA		No. DE ASISTENTES.	HORAS	RECURSOS HUMANOS	
						INTERNOS	EXTERNOS
- Curso sobre com- bate de parásitos internos en cardos							
Teoría	Uno	22Feb 84	22Feb 84	20	dos	X	
práctica	Uno	25Feb 84	25Feb 84	12	una	X	
Total	dos				tres		

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

RECURSOS FISICOS

INTERNOS	EXTERNOS	FECHA			ADJUDICACION		
					DCNATIVO.	CCMODATO.	CONSIGNA.
Vehículo		22	11	84		X	
proyector		"	"	"		X	
diapositivas		"	"	"		X	
rotafolios		"	"	"		X	
equipo veterinario		"	"	"		X	
vehículo		25	11	84		X	
equipo veterinario		"	"	"		X	
	Medicamentos	"	"	"	X		

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

(6)

COLABORADORES Y PROCEDENCIA

Forma 05

NOMBRE	LUGAR DONDE TRABAJA	CARGO QUE DESEMPEÑA	FORMA DE PARTICIPACION
C. José Luis Hernández E.	Instituto Tecnológico Agropecuario No. 26	Jefe del Departamento de Vinculación	Coordinador Expositor Práctica de Campo
Ing. Sergio Vázquez L.	SEP Vinculación Sector Agropecuario	Auxiliar Departamento de Vinculación.	Promoción Organización

(1)

(2)

(3)

(4)

OPINIONES DE LOS CAMPESINOS SOBRE EL
CURSO RECIBIDO Y QUE OTRA COSA LES
GUSTARIA APRENDER

La mayor parte de los integrantes del grupo, manifestó que el curso brindado en esta ocasión, resultó muy práctico y entendible.

Para la próxima semana, desean - que se les oriente respecto a la-castración en cerdos, por lo que-se ha sugerido la realización de un curso teórico-práctico.

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL
FORMATO DE PROGRAMACION DEL CURSO

Forma 01. Solicitud del curso y acta de compromiso.

En esta hoja, se anotan el lugar, la fecha y el nombre y apellidos del promotor. Luego, se escriben el nombre del curso, la cantidad de personas que lo solicitan y el nombre de la comunidad a donde éstas pertenecen. Finalmente, se describe el lugar y la fecha de realización junto con el horario. El representante de la comunidad o la autoridad local, firma y sella el acta.

Forma 02. Diseño del curso (dos hojas).

- (1) Se anota la ubicación y el nombre de la dependencia o institución donde trabaja el promotor.
- (2) Se anota el o los nombres de las personas que coordinan el curso. Más abajo, se anota el nombre de la o las personas que actúan como expositores.
- (3) Se anota el título completo del curso de capacitación.
- (4) Aquí se describen los objetivos generales, que nos representa la finalidad que se persigue a través de la programación de actividades.
- (5) El objetivo general, se descompone en objetivos específicos que son más concretos y precisos. Los objetivos específicos, nos indican el comportamiento que el productor será capaz de ejecutar cuando haya completado el proceso de aprendizaje.
- (6) Aquí se describen la naturaleza y las características de los trabajos necesarios por parte del instructor para dar cumplimiento a los objetivos.
- (7) En este apartado, se anotan las técnicas didácticas que va a utilizar el expositor. Son muy variadas, pe-

ro seleccionará la que él considere más adecuada.

- (8) Aquí, se describen todos los recursos didácticos en--- que el expositor estará apoyado para desarrollar eficientemente su trabajo.
- (9) La evaluación del curso impartido, se realiza según el criterio del instructor. Consiste en medir el alcance del aprendizaje en el educando, en base a los objetivos propuestos por el programador.

Forma 03. Programación de Actividades .

- (1) En esta columna, se describe detalladamente cada actividad. Las actividades, pueden ser realizadas en diferente ocasión; así mismo, éstas pueden ser teóricas o prácticas.
- (2) Aquí, se señala el período de duración del curso en -- días. Pueden ser secuenciales o esporádicos.
- (3) Se anotan la fecha de iniciación y terminación del curso, no importando si el intervalo es de varios días.
- (4) Es importante llevar el registro de asistencias, para poder realizar los informes y la evaluación.
- (5) Aquí se designa el tiempo de duración de cada sesión. Al final, se suman las horas totales.
- (6) Los recursos humanos internos, se refieren a nosotros o a los apoyos humanos recibidos por personas que trabajan en nuestra institución.
- (7) Se refieren a las personas ajenas a nuestra institución que nos apoyan mediante la coordinación.

Forma 04. Recursos Físicos.

- (1) Los recursos físicos internos, son aquellos que nos --

pertenecen, o son de la institución donde trabajamos.-

- (2) Si los recursos físicos no son nuestros o de la institución donde trabajamos, se anotarán en la columna de externos.
- (3) Aquí, se describen las fechas en que nos son proporcionados los recursos físicos.
- (4) (5) (6) La adjudicación, significa la forma en que entrarán los recursos físicos en apoyo a nuestro programa.

Donativo. Cuando el recurso físico nos es regalado.

Comodato. Cuando el recurso físico nos es prestado.

Consignación. Cuando el recurso físico nos es otorgado en depósito.

Forma 05. Colaboradores y Procedencia.

- (1) Se anotan los nombres del promotor, expositor (es) y técnicos a través de los cuales se logró realizar el curso.
- (2) Se anota la institución de que provienen los colaboradores en el curso.
- (3) Se hace mención del cargo que desempeñan los técnicos.
- (4) Aquí se describen las formas de participación de cada uno de ellos.

Forma 06. Lista de Participantes.

- (1) En el encabezado, se anotan todos los datos que se piden.
- (2) Se escribe la relación de asistentes.
- (3) Si el curso se presenta en paquetes o etapas, se lleva un registro de asistencia por ocasión.

- (4) Se reúnen las firmas de los productores que asistieron al curso. También, se incluyen el sello del ejido y la firma de la autoridad ejidal.

Forma 07. Opiniones de los productores.

En esta hoja, se detallan las opiniones, sugerencias, ideas, peticiones etc., surgidas o derivadas de los problemas, necesidades o intereses de los productores de la localidad.

Cuando se haya redactado lo antes dicho, se dialogará con el grupo y se programará la siguiente actividad, de acuerdo con la mayoría de los integrantes.

3.5. Horario, lugar y frecuencia de los cursos de capacitación.

Para que se puedan programar las acciones en un proceso de capacitación, es necesario que el promotor y los productores preestablezcan conjuntamente, las condiciones bajo las cuales se ha de proceder.

El promotor, será flexible en permitir que el grupo elija el horario, siempre y cuando, la elección sea viable y no interfiera con las actividades regulares de ambos.

Se observa que cuando se establece el horario del curso solamente a criterio del promotor y sin acordarlo con la mayoría de los productores, asiste un número reducido de personas.

Así pues, cuando se fije la fecha y hora de la capacitación, es importante revisar que no se tengan otras actividades como pudiera ser la visita de algún técnico o personaje con motivos de interés común, o los preparativos para la realización de alguna festividad.

El promotor y el representante del grupo, vigilarán que los productores respeten la fecha y hora indicadas para la reunión, y desde luego el promotor quien es el responsable de programar la actividad, cuidará que la plática no exceda de 90 minutos de duración.

En diferentes comunidades, se ha visto más factible proceder cuando la gente regresa del campo y esto es, aproximadamente a las 19 hrs, por lo que se sugiere tomar este horario como el más viable para la capacitación.

El lugar donde se desarrolle el programa deberá ser adecuado; cómodo, bien ventilado, con buena capacidad de alojamiento y exento de ruidos que interrumpan a los reunidos.

Se procurará que el salón cuente con toma de energía eléctrica para poder utilizar el proyector.

En algunos lugares, generalmente cuentan con casa ejidal, pero de no ser así se puede acordar con el responsable de la escuela local que se facilite un aula; ya se ha realizado este procedimiento y no se han presentado inconvenientes.

En cuanto a la frecuencia de los cursos de capacitación, será acordada por el promotor y los productores, no obstante, el primero sugerirá que resulta más cómodo programar las actividades, una por semana y por comunidad con tiempo máximo de 90 minutos de duración por cada ocasión.

3.6. Proceso de enseñanza-aprendizaje.

El hablar de este proceso, implica llegar hasta cierto grado de profundidad. Para nuestro propósito, solo definiremos algunos elementos necesarios de considerar durante nuestro trabajo de capacitación.

Primeramente, definamos la palabra enseñanza. Diremos -- pues que enseñanza "es el arte y ciencia de impartir instrucción". ^{27/} Esta impartición de instrucción, presupone que es lo que hace el maestro; ya sea presentando información oralmente o reuniendo elementos materiales que sean tangibles al dosificar la propia enseñanza. Por tanto, la enseñanza es un acto a través del cual se proveen actividades, guías, dirección y materiales para facilitar el aprendizaje.

El aprendizaje, "es la adquisición de nueva información -- nuevas respuestas, o modificar respuestas antiguas". ^{28/}

El instructor dirigirá el aprendizaje y mostrará cómo los-

temas se derivan unos de otros o se relacionan entre sí.

El instructor será el estimulante del aprendiz.

De las dos definiciones anteriores, se desprende que, básicamente el proceso enseñanza-aprendizaje es una interrelación entre dos o más personas representadas por el instructor y el aprendiz o aprendices, teniendo como medio de unión el tema o la tarea a realizar.

Dentro del programa de capacitación, existen condiciones que definen la situación del proceso enseñanza-aprendizaje.

Algunas de ellas son las siguientes:

Dominio del tema por el instructor.

Los productores, requieren un tipo de capacitación sólida, por lo que el instructor, está comprometido a dominar ampliamente el tema objeto de la capacitación.

Número de participantes.

Por razones de funcionalidad, se sugiere integrar grupos medianos para permitir que prevalezca una atmósfera cordial entre los productores y el expositor. En grupos numerosos, no se controla la interacción y en los reducidos, no hay estímulos para la participación.

Experiencia de los productores.

Al formar un grupo para un determinado propósito, se observa que regularmente resulta heterogéneo respecto al grado de preparación de cada uno de sus integrantes. Cada individuo, posee su propia experiencia que en ocasiones es muy discrepante. Esto ejerce influencia en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Nivel de ideología.

Cada persona posee un conjunto de ideas fundamentales que le caracterizan su forma de pensar. Sin embargo, es requere

rible que todos participen con un equilibrio ideológico común.

Participación del educando.

El primer requisito para el individuo que recibe la capacitación es el interés por aprender. El instructor enseña, pero si el productor no se sitúa asumiendo el rol de aprendiz, jamás aprenderá, no importa la pericia o la capacidad del instructor.

Tipo de recursos didácticos.

Constituyen uno de los apoyos más importantes en el proceso enseñanza-aprendizaje. Cuando el instructor utiliza -- los recursos didácticos para reforzar sus palabras, hace -- más objetiva su participación. Existen apoyos didácticos -- propios para cada proceso o actividad en la capacitación.

Objetivos del curso.

Si en un tema están bien delimitados, los observaremos a -- través del comportamiento del educando, dada la capacidad -- que tendrá de ejecutar conductas perceptibles, al concluir el proceso de aprendizaje. El proceso de enseñanza, impli -- ca plantear previamente los objetivos de aprendizaje que -- se traducirán en conductas observables.

La necesidad del grupo.

El promotor es el responsable de coordinar el programa de -- capacitación, por lo que es necesario que los productores -- le apliquen el trabajo, demandándole apoyos derivados de -- los problemas, y necesidades o intereses. No es pertinente implantar programas de capacitación de los cuales no se -- tiene necesidad.

Elementos del proceso enseñanza-aprendizaje.

El proceso enseñanza-aprendizaje, se caracteriza por constituirse de una serie de elementos que deben ser articulados adecuadamente para lograr un aprendizaje eficaz. Aquí, se describen con la finalidad de reconocer cuales son los más insidentes y considerarlos en la programación. 29/

Alumno.

Es el sujeto del aprendizaje.

Instructor.

Es el educador, orientador y aportador de recursos.

Objetivos.

Son los pronósitos que una vez logrados, se traducen en cambios de conducta observables en los aprendices.

Actividades.

Son acciones planificadas que el sujeto de aprendizaje debe realizar a fin de modificar su conducta.

Técnicas.

Son formas didácticas estructuradas que permiten promover acciones educativas.

Medios didácticos.

Son recursos que permiten implementar las actividades y técnicas.

Escenario.

Es el medio ambiente donde se efectúa el programa de capacitación.

Evaluación.

Acopio de información para detectar lo que el instructor y el aprendiz han realizado .

3.7. Técnicas didácticas.

Son los procedimientos que se deben seguir para el logro de los objetivos. Representan la manera de hacer efectiva una experiencia de enseñanza-aprendizaje. ^{30/} Las técnicas didácticas, son diversas y poseen características propias que las hacen aptas para determinados grupos en circunstancias particulares.

Para la selección de las técnicas convenientes en cada caso, hay que considerar las siguientes situaciones: ^{31/}

(a) Objetivos que se persiguen.

Las técnicas varían en función de los objetivos que se pretenden conseguir. Existen técnicas que se utilizan para promover el intercambio de ideas y opiniones (discusión) otras, promueven la participación rápida (Phillips 66); en otras, se llega a obtener varias soluciones para un mismo problema (estudio de casos).

Así mismo, las técnicas varían de acuerdo al área y nivel al que se pretende llegar. Si deseamos obtener un objetivo psicomotor hasta el nivel de simulación, se escogerá la práctica supervisada, y si deseamos uno del área afectiva, se empleará con preferencia el sociodrama.

(b) Madurez y Experiencia del grupo.

Algunas técnicas son fácilmente aceptadas por el grupo, otras en cambio, provocan cierta resistencia. Para los grupos nuevos y no experimentados, seleccionaremos técnicas simples, por ejemplo: exposición con preguntas o simposio; posteriormente, utilizaremos técnicas de mayor participación, conforme aumente el entrenamiento, experiencia y confianza del grupo.

(c) Tamaño del grupo.

El comportamiento del grupo, depende en gran parte de

su tamaño. En los grupos pequeños, lograremos mayor cohesión e interacción. En los grupos numerosos es más fácil emplear técnicas pasivas como la exposición, mesa redonda o simposio.

(d) Ambiente físico.

Ciertas técnicas, requieren de un local amplio que permita la actuación de un grupo numeroso.

Por otra parte, independientemente de las técnicas que utilizemos, escogeremos un lugar apto para el proceso de instrucción.

(e) Medios didácticos disponibles.

Existen técnicas que sólo son aplicables con cierto tipo de medios didácticos.

(f) Tiempo disponible.

La aplicación de técnicas didácticas, están en base al tiempo disponible de instrucción. Si el tiempo apremia, podemos emplear una técnica expositiva pasiva. Si disponemos de amplio rango de tiempo podremos utilizar las técnicas activas.

(En las siguientes 6 hojas se muestran las características de algunas técnicas didácticas).

TECNICAS DIDACTICAS

TECNICA	CONSISTE EN	PARTICIPAN	PRINCIPALES USOS	VENTAJAS	LIMITACIONES
SIMPOSIO	Un equipo de expertos desarrolla diferentes aspectos de un tema o problema en forma sucesiva ante un grupo	Los expertos hablan, los alumnos escuchan.	Aumentar información autorizada y ordenada sobre un tema.	Puede emplearse con grupos grandes. Puede dar abundante información en corto tiempo. El cambio frecuente de expositores mantiene vivo el interés y la atención.	El estudiante tiene poca oportunidad de participar
MESA REDONDA	Un equipo de expertos que sostienen puntos de vista diferentes o contradictorios sobre un mismo tema, exponen ante el grupo en forma sucesiva.	Los expertos debaten, los alumnos escuchan.	Esclarecer y ampliar información según puntos opuestos.	Estimula el análisis, se puede emplear en grupos grandes. Se analiza con puntos de vista diferentes.	Impide que todos los miembros del grupo participen. Requiere una conducción hábil.
FORO	El grupo total trata un tema con la guía de un moderador.	Los alumnos y el maestro	Permitir la libre expresión de ideas y opiniones en un clima informal de mínimas limitaciones.	Permite que todo el grupo participe. Permite el intercambio de ideas. Provee un ambiente propicio para presentar diversos puntos de vista.	Demanda mucho tiempo. Se usa con grupos grandes.

TECNICA	CONSISTE EN	PARTICIPAN	PRINCIPALES USOS	VENTAJAS	LIMITACIONES
PEQUEÑO GRUPO DE DISCUSION O CORRILLOS	Un grupo reducido 6-8 personas, trata un tema o problema en discusión libre e informal, conducido por un moderador.	Los alumnos y el maestro.	Discutir un tema, resolver un problema, tomar una decisión o adquirir información por el aporte recíproco en un ambiente de espontaneidad y libertad de acción.	Todos participan se llega a tomar decisiones, resolver problemas.	Se usa solo en pequeños grupos. Requiere de información previa o experiencias comunes. Se requiere de una buena conducción.
PHILLIPS 66	Un grupo grande se divide en subgrupos de seis personas, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos se extrae una conclusión.	Los alumnos y el maestro	Permitir y promover la participación de todos los miembros de un grupo, por grande que éste sea. Buscar el consenso general de un grupo más o menos grande en tiempo	Ahorra tiempo, estimula a que todo el grupo participe. Puede combinarse fácilmente con otras técnicas.	Los informes pueden ser mal organizados. No es aplicable a grupos muy grandes
ESTUDIO DE CASOS	El grupo estudia analítica y exhaustivamente un "caso" dado con todos los detalles para extraer conclusiones ilustrativas.	Los alumnos y el maestro.	Presentar soluciones diversas para un mismo problema.	Cada uno de los miembros puede aportar una solución diferente, de acuerdo a sus conocimientos, experiencias y motivaciones. Permite analizar situaciones o hechos.	Se usa solo en grupos pequeños. El conductor elige el caso a estudiar.

TECNICA	CONSISTE EN	PARTICIPAN	PRINCIPALES USOS	VENTAJAS	LIMITACIONES
SEMINARIO	Un grupo reducido investiga o estudia intensivamente un tema en sesiones planificadas recurriendo a fuentes originales de información.	Los alumnos y el maestro	Indagar y buscar información, <u>consultar</u> fuentes bibliográficas. Recurrir a la <u>preparación</u> previa a la clase. <u>Habilitar</u> a los alumnos como <u>expertos</u> .	Propicia la <u>investigación</u> por parte de los alumnos. Todo el grupo <u>participa</u> .	Se necesita <u>mucho</u> tiempo, para preparar se <u>requiere</u> una <u>coordinación</u> adecuada.
EXPOSICION	Consiste en una plática impartida por un solo ponente a un grupo.	El profesor habla, los alumnos escuchan.	Presentar un <u>tema</u> nuevo, <u>explicar</u> algún <u>problema</u> , <u>concepto</u> o <u>idea</u> .	Puede emplearse con grupos grandes. Para dar mucha <u>información</u> en poco tiempo. Es una técnica conocida, <u>flexible</u> y <u>fácil</u> de organizar.	El alumno <u>no</u> <u>participa</u> . Se <u>pierde</u> el interés <u>fácilmente</u> . Se <u>requiere</u> conocimiento del tema y habilidades de <u>comunicación</u> por parte del docente.
DEMOSTRACION	Mostrar técnicas o maniobras, manejo o uso de aparatos.	El profesor y los alumnos.	Comprobar, <u>exhibir</u> o <u>ejemplificar</u> <u>prácticamente</u> hechos, fenómenos, procesos, etc.	Se puede <u>utilizar</u> con grupos pequeños o grandes. <u>Presentación</u> <u>objetiva</u> de hechos.	No todos los <u>alumnos</u> <u>participan</u> . Requiere <u>habilidad</u> del <u>que</u> <u>demuestra</u> .

TECNICA	CONSISTE EN:	PARTICIPAN	PRINCIPALES USOS	VENTAJAS	LIMITACIONES
SOCIODRAMA	Representar situaciones reales o ficticias ante un auditorio.	Algunos alumnos y/o los profesores.	Mostrar objetivamente algunas situaciones.	Puede usarse con grupos numerosos. Ayuda a los miembros a identificarse con un problema. Despierta el interés.	Requiere dirección hábil. Quienes representan los papeles, pueden encontrar dificultad para hacerlo.
INVESTIGACION BIBLIOGRAFICA	Buscar conceptos, teorías, criterios, en libros, revistas y otro material impreso.	Los alumnos, con alguna asesoría.	Para conocer puntos de vista actuales relacionados a un tema.	Generalmente se usa previa a otra técnica, lo que facilita la comunicación. Se puede utilizar con grupos pequeños o grandes.	No todos los miembros del grupo poseen la bibliografía. No hay control directo de la actividad.
PRACTICA	Buscar experiencias, datos, etc. Mediante observaciones, encuestas, experimentos.	Los alumnos con asesoría.	Efectuar la práctica adecuada.	Todos los alumnos participan. Realización directa de conducta. El alumno recibe retroalimentación con el resultado de su evaluación.	Requiere supervisión constante. Con grupos numerosos, se requiere mucho tiempo.

TECNICA	CONSISTE EN:	PARTICIPAN	PRINCIPALES USOS	VENTAJAS	LIMITACIONES
EXPOSICION CON PREGUNTAS	Consiste en una plática impartida por el profesor, seguida de una serie de preguntas dirigidas al grupo.	El profesor pregunta. Algunos alumnos reponen otros preguntan.	Motivar a los alumnos. Explorar capacidades, inicio de un tema, recapitular y sintetizar lo que fué expuesto. Valorar al grupo.	Despierta el interés del grupo. Es flexible y fácil de organizar. Da oportunidad de verificar los conceptos, tanto del profesor como de los alumnos.	No todos los alumnos participan. Se usa solo con grupos pequeños.
LECTURA COMENTADA	Consiste en la lectura de un texto relativo al tema de estudio, que se suspende frecuentemente para comentarios, aclaraciones o proporcionar datos complementarios.	Profesor y alumnos, tanto para lectura como para comentarios.	Proporcionar información sistematizadamente.	Permite guiar la actividad educativa sin desviaciones. Deja un documento escrito.	Requiere una buena conducción. Fácilmente puede caer en el enfado y el desinterés.
T.I.E. (TRABAJO INDIVIDUAL Y EN EQUIPO)	Significa trabajo individual y en equipo. Exige primero trabajo individual y luego en subgrupos o equipos.	Alumnos y profesor.	Resolver un problema. Elaborar fichas de información o ejercitación con auxilio de otros documentos de información. Aportar experiencia personal.	Retroalimenta el trabajo individual y grupal. Produce satisfacción individual y grupal. Aprovecha la experiencia de los alumnos.	Requiere de buena conducción para evitar distracciones.

FUENTE: Universidad de Guadalajara. Centro Regional de Tecnología Educativa. Taller de Actualización Didáctica Etapa V. Guadalajara, Jal. 1984 p. 52

TECNICA	CONSISTE EN:	PARTICIPAN	PRINCIPALES USOS	VENTAJAS	LIMITACIONES
TALLER	Técnicas <u>individuales y grupales combinadas de manera flexible</u> con el fin de elaborar un <u>producto tangible, evaluable, útil y aplicable.</u>	Alumnos, Profesor o Profesores.	Cuando se desea resolver un <u>problema común</u> . Se quiere <u>planear una estrategia o plan de acción</u> . Se desea <u>tomar decisiones</u> . <u>Modificar algo ya establecido</u> . Todo ello con la <u>opinión del total de los integrantes del grupo.</u>	El aprendizaje se logra a través de la <u>acción</u> . Promueve el desarrollo de <u>capacidades</u> , la <u>participación activa</u> y el intercambio de <u>experiencias</u> . Se obtiene un <u>producto útil</u> . Estimula el <u>sentido de responsabilidad, dinamiza y distribuye la actividad.</u>	Solo pueden <u>participar personas que tengan algo en común</u> . Requiere <u>esfuerzo y trabajo tanto para una preparación adecuada por parte del coordinador, como de los participantes al realizarlo</u> . Requiere <u>lugar apropiado.</u>

FUENTE: Universidad de Guadalajara. Centro Regional de Tecnología Educativa. Taller de Actualización Didáctica Etapa V, Guadalajara, Jal. 1984 p. 53

Medios didácticos

Son instrumentos que sirven para transmitir información. Aquí, se presenta un esquema clasificado por el Instituto de Comunicación y Medios Audiovisuales para América - Latina, con el criterio de ordenar los medios y materiales en función de la comunicación. 32/

Comunicación visual	Comunicación auditiva	Comunicación audiovisual	Comunicación programa
A. No proyectadas. Material impreso. Fotografías. Láminas. Cinefolio. Franelógrafo. Pizarrón magnético. Cuadros. Pizarrón. Modelos tridimensionales B. Proyectadas Diapositiva. Tira didáctica. Cine mudo. Filmina.	Radio. Grabaciones. Discos. Voz del instructor.	Cine sonoro. Televisión.	Instrucción programada. Máquinas de enseñanza.

Estos medios didácticos, son instrumentos que hacen más perceptible el proceso enseñanza-aprendizaje. Son utilizados por el instructor y los aprendices, agilizándolo así más eficazmente el trabajo de capacitación, ya que suelen ser estupendos medios motivantes. 33/

3.8. Evaluación de los cursos

Consiste en aplicar nuestro criterio para identificar si con el adiestramiento brindado, se lograron los objetivos propuestos. 34/

Existen razones que nos plantean la necesidad de evaluar - el proceso enseñanza-aprendizaje. Así, a través de la evaluación conoceremos los resultados que arroja la instrucción, detectaremos cómo vamos en el avance, veremos si el sistema es ajustado y, en base a estas "mediciones" lograremos en su momento, planificar el próximo proceso de instrucción. 35/

El sistema de evaluación que se propone para estos cursos de capacitación, comprende la evaluación inmediata y la -- evaluación mediata.

La primera, se realiza al comienzo de la actividad educativa. La segunda, durante y al concluir el curso.

Una evaluación eficiente, se logra primeramente observando los objetivos propuestos y después, construyendo instrumentos, o sea, diseñando esquemas o pruebas de medición o valoración.

En el siguiente cuadro, se presentan algunos instrumentos de evaluación del aprendizaje, junto con sus técnicas de aplicación; está tomado de los apuntes de actualización didáctica elaborados por el Centro Regional de Tecnología -- Educativa de la Universidad de Guadalajara. 36/

**INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION
DEL APRENDIZAJE**

TECNICAS	INSTRUMENTO										
PRUEBA ORAL	INTERROGATORIO INCIDENTAL EXAMEN FORMAL										
PRUEBA OBJETIVA O ESCRITA	DE ENSAYO DE BASE SEMIESTRUCTURADA ESTRUCTURADA <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Respuesta breve</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Complementación</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Verdadero-falso</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Correspondencia</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Opción</td> <td style="padding: 2px;">simple multiple</td> </tr> </table>	Respuesta breve		Complementación		Verdadero-falso		Correspondencia		Opción	simple multiple
Respuesta breve											
Complementación											
Verdadero-falso											
Correspondencia											
Opción	simple multiple										
OBSERVACION DIRECTA	LISTA DE CORROBORACION ESCALAS ESTIMATIVAS REGISTRO ANECDOTICO										
VALORACION INDIRECTA	ENCUESTA DE OPINION ESCALA DE INTERESES Y ACTITUDES ENTREVISTAS										

Fuente: Universidad de Guadalajara. Centro Regional de Tecnología Educativa. Taller de Actualización Didáctica Etapa V. Guadalajara, Jal. 1984. p.66

4. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS.

4.1. La Asistencia Técnica.

Al operar con el programa de capacitación, se lleva implícito el trabajo de asistencia técnica, lo que resulta atractivo dado que se tiene la posibilidad de evidenciar nuestra capacidad.

La asistencia técnica, se considera como un servicio que reciben los productores por parte de dependencias oficiales y privadas relacionadas con las actividades del campo; el propósito de ésta, es orientarlos en el mejor manejo y utilización de procedimientos que les permita mejorar la producción y distribución de bienes y servicios agropecuarios. 37/

Resulta favorable establecer un programa de asistencia técnica ya que nos permite vincularnos con los productores, a fin de que vayan adoptando las innovaciones propuestas durante el proceso de capacitación.

La asistencia técnica, se fundamenta en el reconocimiento de las condiciones ecológicas, económicas y socioculturales, por lo que el asistente técnico deberá considerarlas antes de operar con esta actividad. 38/

Finalmente, se sugiere sistematizar visitas frecuentes al campo, a fin de brindar una asistencia técnica que garantice resultados favorables a los productores. Esto, se puede lograr a través del comité, que buscará la manera de programar reuniones con los técnicos de la región sumando esfuerzos para el beneficio común.

4.2. LA DEMOSTRACION.

Las demostraciones en campo constituyen un aspecto esencial de nuestras operaciones, por proporcionar una serie de pruebas derivadas de la información recogida durante el desarrollo de los cursos de capacitación.

Al igual que la asistencia técnica, las demostraciones sirven para mantener una estrecha relación entre el promotor, los productores y los técnicos dedicados a las actividades agropecuarias de la región.

Nada substituye a la demostración por ser ésta la forma práctica de aplicar nuestro conocimiento adquirido. Así también, resulta ser la manera más propia de justificar nuestra presencia, al brindar testimonio de nuestra capacidad.

La utilidad de las demostraciones, estriba en la posibilidad de generar procedimientos nuevos y aplicables en la realidad que conyuyen al desarrollo agropecuario e integral de los productores.

Al demostrar con hechos y no sólo con palabras, se cuenta con la ventaja de crear una atmósfera más cordial y adquirir mayor confianza con los individuos de la localidad.

Por último, a través de la implementación de un buen programa de capacitación, de asistencia técnica y de demostración, lograremos vincular eficientemente todo tipo de recursos necesarios para el desarrollo óptimo de la comunidad.

CONCLUSIONES

De la redacción del presente trabajo se concluye que:

- Debido a una deficiente educación y capacitación, un buen número de productores agropecuarios carecen de adiestramiento y habilidades para efectuar remunerablemente sus actividades.
- Resulta necesario educar y capacitar a los productores en la adquisición de criterio y habilidad, necesarios para utilizar racionalmente los recursos de que se dispone.
- La implantación de cursos de capacitación confiere cierto tipo de ventajas dado la posibilidad que se tiene para atender a un mayor número de productores con menor esfuerzo.
- En virtud de que la ecología, la demografía y las actividades socioeconómicas se consideran como elementos básicos de desarrollo, se aconseja que antes de planear el programa de capacitación se les tome en cuenta.
- Existe la necesidad de crear una interrelación entre los productores y los técnicos agropecuarios de la región, a fin de garantizar resultados favorables en la producción.
- Como una alternativa complementaria a la capacitación, se sugiere establecer un programa de asistencia técnica vinculado con la demostración.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) q.o. Reyes Osorio Sergio, Organización campesina, p. 4
- (2) Secretaría de Educación Pública, Educación No Formal - (ronotuario) p. 11
- (3) Bassols Batalla Angel, Recursos Naturales de México, p. 21
- (4) Programa de Vinculación SARH-SEP, Curso sobre Agroecología y didáctica, (apuntes)
- (5) Acosta Otero Miguel et.al., Guía de Planeación y control para la Formación de Productores en el Campo, p.-106
- (6) Secretaría de Educación Pública, Curso sobre la Metodología de Operación de Campo de la DGETA, (manuscrito)
- (7) Ibid.
- (8) Ibid.
- (9) Instituto Tecnológico agropecuario No. 26, Funciones - del Departamento de Vinculación.
- (10) Acosta Otero Miguel et.al., op. cit. p. 56
- (11) Programa de Vinculación SARH-SEP, op. cit
- (12) Ibid.
- (13) Acosta Otero Miguel et. al. op. cit. v. 106
- (14) Ibid. p. 14
- (15) Larousse. Pequeño Larousse ilustrado, 518
- (16) Elliot, Grace L., Cómo ayudar a los grupos a tomar decisiones, p. 16
- (17) q.o. Reyes Osorio Sergio, op. cit., p. 1
- (18) Acosta Otero Miguel, op. cit. p. 41
- (19) Secretaría de Educación Pública, Proyecto de Educación No Formal, (folleto), p. 11
- (20) Ibid. p. 33
- (21) Ibid. p. 9
- (22) Consejo Internacional para la Educación de los Adultos, "La Educación de Adultos: Instancia de Formación Humana " p. 18
- (23) Programa de Vinculación SARH-SEP, op. cit.
- (24) Larousse, op. cit., v. 811
- (25) Programa de Vinculación SARH-SEP, op. cit.
- (26) Proyecto de Educación No Formal, Solicitud de Curso y Acta de Compromiso, (formatos)

- (27) Clayton Thomas, "Psicología de la Enseñanza y Aprendizaje, p. 2.
- (28) Ibid, p. 2
- (29) Programa de Vinculación SARH-SEP, op. cit.
- (30) Universidad de Guadalajara, Taller de Actualización Didáctica, etapa V, p. 23
- (31) Ibid, p. 54-56
- (32) Clayton Thomas, op. cit., p. 3
- (33) Consejo Internacional para la Educación de Adultos, op. cit. p. 23
- (34) Universidad de Guadalajara, op. cit. p. 24
- (35) Programa de Vinculación SARH-SEP, op. cit.
- (36) Universidad de Guadalajara, op. cit. p. 66
- (37) Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario A.C., Diccionario Agropecuario de México, p. 38
- (38) Programa de Vinculación SARH-SEP, op. cit.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Acosta Otero Miguel, et al. Guía de Planeación y Control para la formación de Productores en el Campo. México, D.F. SEP-PCE. 1a. ed. 1981 361 pp.
- 2.- Bassols Batalla Angel, Recursos Naturales de México. D.F. Ed. Nuestro Tiempo 12 ed. 1981 361 pp.
- 3.- Clayton Thomas, Psicología de la enseñanza y aprendizaje. Buenos Aires, Argentina: Ed. Hobbs Sudamericana-S.A. 1963
- 4.- Consejo Internacional para la Educación de Adultos. -- "La Educación de Adultos; Instancia de Formación Humana". Vancouver, Canadá: 1979 (fotocopias pp. 17-23).
- 5.- Elliot Grace I, Cómo Ayudar a los grupos a tomar decisiones. México, D.F. Ed. Diana. 1972. 79 pp.
- 6.- Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario A.C. Diccionario Agropecuario de México. México D.F. 1982. 402 pp.
- 7.- Instituto Tecnológico agropecuario No. 26 Funciones -- del Departamento de Vinculación. Tlajomulco de Zúñiga Jal. 1983. Manuscrito.
- 8.- Larousse. Pecueño Larousse Ilustrado. México, D.F. - Ed. Larousse. 1979. 1663 pp.
- 9.- Reyes Osorio Sergio, Organización Campesina. México, D.F.: El Colegio de México. Fotocopias. 24 pp.
- 10- Secretaría de Educación Pública. Centro de Capacitación y Adiestramiento para el Desarrollo Agropecuario- No. 1. Curso sobre la Metodología de operación en campo de la Dirección General de Educación Tecnológica -- agropecuaria. Morelia, Mich.: Feb-May 1983. Manuscrito.
- 11- Secretaría de Educación Pública. Programa de Vinculación SARH-SEP. Curso sobre Agroecología y Didáctica. - México, D.F.: Ago-Sep 1980. Manuscrito.

- 12- Secretaría de Educación Pública. Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas. Dirección General de Educación Tecnológica agronecuaria. Proyecto de Educación No Formal. México, D.F.: 1980. Folleto. 50 pp.
- 13- Secretaría de Educación Pública. Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas. Dirección General de Educación Tecnológica agronecuaria. Proyecto de Educación No Formal. Solicitud de Curso y Acta de Compromiso. México D.F.: 1981 (Formatos).
- 14- Universidad de Guadalajara. Centro Regional de Tecnología Educativa. Taller de Actualización Didáctica, Etapa V. Guadalajara, Jal. 1984. 72 pp.