

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA
“ANTONIO NARRO”
DIVISIÓN DE SOCIOECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA AGRÍCOLA**



**MÉTODOS Y TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN RURAL EN
ORGANIZACIÓN SOCIAL**

POR

CECILIA GALDAMEZ POZO

MONOGRAFÍA

**PRESENTADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER
EL TÍTULO DE:**

LIC. EN ECONOMÍA AGRÍCOLA Y AGRONEGOCIOS

BUENAVISTA, SALTILLO, COAHUILA, MÉXICO.

NOVIEMBRE DE 2006

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA
"ANTONIO NARRO"
DIVISIÓN DE SOCIOECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA AGRÍCOLA

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN RURAL EN ORGANIZACIÓN
SOCIAL

POR

CECILIA GALDAMEZ POZO

MONOGRAFÍA

PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LIC. EN ECONOMÍA AGRÍCOLA Y AGRONEGOCIOS

DR. LUIS AGUIRRE VILLASEÑOR
PRESIDENTE

ING. HERIBERTO MARTÍNEZ LARA
SINODAL

ING. ROLANDO RAMÍREZ SEGOVIANO
SINODAL

ING. EDUARDO FUENTES RODRÍGUEZ
COORDINADOR DE LA DIVISIÓN DE SOCIOECONÓMICAS

BUENAVISTA, SALTILLO, COAHUILA, MÉXICO.
NOVIEMBRE DE 2006

AGRADECIMIENTOS

AL DR. LUIS AGUIRRE VILLASEÑOR, QUE ME DIO LA OPORTUNIDAD Y ORIENTACIÓN EN LA REALIZACIÓN DE ESTA INVESTIGACIÓN.

AL ING. HERIBERTO MARTÍNEZ LARA, POR SU COLABORACIÓN BRINDADA EN LA REVISIÓN DE ESTA MONOGRAFÍA.

AL ING ROLANDO RAMÍREZ SEGOVIANO, POR SU PARTICIPACIÓN EN LA REVISIÓN DE ESTE TRABAJO Y POR LA AMISTAD QUE ME BRINDO, DESDE MI SERVICIO SOCIAL HASTA LA FECHA

AL ING JOEL CRUZ TORRES, POR SU AMISTAD Y APOYO INCONDICIONAL QUE SIEMPRE ME BRINDO DURANTE TODA MI CARRERA, GRACIAS POR ACONSEJARME EN LOS MOMENTOS QUE MAS LO NECESITE

AL ING JULIO CHARLES CARDENAS, POR ESE CARIÑO, CONFIANZA Y SONRISAS QUE SIEMPRE ME BRINDO. GRACIAS

AL MISMO TIEMPO AGRADEZCO A TODOS MIS MAESTROS POR SUS VALIOSAS ENSEÑANZAS TRANSMITIDAS EN MI FORMACIÓN ACADÉMICA. A QUIENES ADMIRO POR SU NOBLE LABOR EN EL DESEMPEÑO DE LA ENSEÑANZA.

A MIS AMIGOS:

*YARIS, MARISOL, NACHITA, CARMEN, LIZEETH, ÁNGELES, CRISTY,
MIRNA, JOSÉ, KARINA.*

*POR HABER COMPARTIDO TODAS LAS ALEGRÍAS Y TROPIEZOS DE LA
HERMOSA VIDA ESTUDIANTIL QUE NOS UNIÓ TAN ESTRECHAMENTE. A
QUIENES LES DESEO EL MEJOR DE LOS ÉXITOS EN CADA UNA DE SUS
ASPIRACIONES. CADA UNO DE USTEDES SABE CUANTO LOS QUIERO.*

A TODOS MIS COMPAÑEROS DE LA GENERACIÓN "C"

*CON LOS QUE CONVIVÍ A LO LARGO DE MI PREPARACIÓN
PROFESIONAL, Y CON QUIENES COMPARTÍ LOS MEJORES MOMENTOS DE
MI VIDA COMO ESTUDIANTE, Y CUYO RECUERDO VIVIRÁ GRABADO PARA
SIEMPRE EN MI MEMORIA Y EN MI CORAZÓN, A QUIENES LES DESEO LO
MEJOR DE LA VIDA.*

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	iii
Planteamiento del Problema	4
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
Metodología.....	5
CAPITULO 1.....	6
CONCEPTOS SOBRE LA CAPACITACIÓN	6
1.1 Desarrollo Rural.....	6
1.2 Organización.....	8
1.2.1 La organización y organización social.....	9
1.2.2 Capital humano y capital social.....	11
1.2.3 Tipos de organización social	14
CAPITULO 2.....	19
MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA CAPACITACIÓN EN ORGANIZACIÓN SOCIAL.....	19
2.1 Diferencia entre Método y Técnica	19
METODOS	21
TECNICAS.....	21
2.2 Tipos de Métodos para la Capacitación en Organización Social	21
2.3 Tipos de Técnicas para la Capacitación en Organización Social	27
2.4 Factores en la Capacitación	33
2.4.1 Factores culturales.....	34
2.4.2 Estructura social.....	34
2.4.3 Participación.....	35
2.4.4 Política Nacional.....	36
CAPITULO 3.....	38
LA CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL EN ORGANIZACIÓN SOCIAL	38
3.1 El Papel de Organizaciones Internacionales en la Capacitación en Organización Social.....	38

3.2	Elementos de la Organización Rural en México	43
3.3	Función del INCA RURAL.....	45
3.4	Otras Instituciones en México.....	49
3.5	Capacitación a Diversas Categorías Sociales	52
3.5.1	Productores agropecuarios en organización social.....	53
3.5.2	Mujeres y amas de casa	54
3.5.3	Jóvenes escolares.....	56
3.5.4	Ancianos	57
CAPITULO 4.....		60
PROCESOS EN LA CAPACITACIÓN EN ORGANIZACIÓN SOCIAL		60
4.1	Métodos o Enfoques.....	60
4.1.1	Procesos en la capacitación.....	61
4.1.1.1	Procesos de la comunicación	61
4.1.1.2	Procesos de difusión	63
4.1.1.3	Procesos del cambio social	65
4.2	Técnicas	68
4.2.1	Folletos, volantes, posters.....	69
4.2.2	Diarios y revistas.....	70
4.2.3	Libros	71
4.2.4	Radio.....	72
4.2.5	Televisión.....	74
4.2.6	Cine.....	75
4.2.7	Efectos de los medios de comunicación masiva	76
CAPITULO 5.....		79
CONCLUSIONES.....		79
BIBLIOGRAFÍA.....		83

Tabla de cuadros

Cuadro 1: diferencia entre métodos y técnicas.....	21
Cuadro 2: Relación entre la política nacional y la capacitación rural.....	37
Cuadro 3: modelo del proceso de capacitación.....	62

INTRODUCCIÓN

El planteamiento general sobre el asunto de la capacitación para fortalecer la organización social entre la población del campo no ha sido abordado como tal. Mas bien el discurso sobre la capacitación que plantea la política oficial, esta centrado esencialmente en desarrollar conocimientos y habilidades para el desempeño en los procesos productivos agropecuarios.

En el nuevo contexto internacional de apertura y libre comercio, el desarrollo rural adquiere nuevas dimensiones. Esto hace necesario fortalecer las capacidades humanas en el sector y hacer un mayor aprovechamiento de las nuevas tecnologías de información y comunicación. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados por los gobiernos e instituciones para aumentar la cobertura y la calidad de los servicios de capacitación, se presenta todavía un serio déficit en la capacitación de recursos humanos para el desarrollo rural.

En la mayoría de los países la implementación de los programas de capacitación para el sector rural se inicio en la década de los años cuarenta, bajo la influencia del modelo de extensión de los estados unidos y ubicados en los ministerios de agricultura. En los años siguientes dichos programas fueron evolucionando en búsqueda de su propia identidad, al ir pasando los servicios de extensión por una serie de altibajos en sus orientaciones, capacidad operativa y recursos financieros, llegando incluso algunos a experimentar procesos de privatización.

La necesidad de resolver estos problemas y los resultados de diversas consultas y diagnósticos realizados por diferentes instituciones evidencian la importancia fundamental de poner en práctica sólidos programas de capacitación a distancia y reconversión profesional, que sean sostenibles en el tiempo y aprovechen las ventajas de las nuevas tecnologías de información y comunicación. Es necesario repensar y reorientar los programas de

capacitación para desarrollar en capacitadores, docentes, productores y otros actores ligados al desarrollo rural las capacidades requeridas para integrarse a las nuevas tendencias y promover la generación y aplicación de nuevos conocimientos para el desarrollo sostenible del sector agropecuario.

De hecho, gran parte del aumento en la producción y en la competitividad logrado en los países desarrollados se ha debido a los procesos de profesionalización de sus productores y agroempresarios, quienes permanentemente han ido incorporando nuevas tecnologías productivas y comunicacionales que han propiciado el mantenimiento de ventajas competitivas ante la globalización de los mercados. De esta manera, los altos niveles profesionales y las competencias de sus recursos humanos son el principal factor que les permite a dichos países mantenerse integrados a los mercados mundiales y sobreponerse constantemente a los cambios que en estos se producen, sin generar desarticulaciones en sus economías internas.

Muchos organismos internacionales, gubernamentales y multilaterales han colocado la educación y la capacitación como ejes estratégicos de sus tareas de cooperación orientadas a enfrentar los retos de la agricultura, el sector agroalimentario y la economía rural en su conjunto. La educación genera sociedades, y la inclusión digital permitirá que llegue oportunamente al sector rural.

En la actualidad la sociedad rural mexicana se caracteriza por profundos cambios estructurales internos y externos que modifican la esencia de las relaciones de los sujetos sociales. A la par de este proceso, se han generado sustanciales avances en la organización, la comunicación y la información; han surgido nuevos actores y movimientos sociales con tendencia a la autonomía y al establecimiento de sus propias reivindicaciones.

Es por eso que la práctica del capacitador implica tareas de investigación, organización y gestión; desde estas tres vertientes, su trabajo requiere del ejercicio de su formación teórica, metodológica y práctica para traducir una necesidad de conocimiento y acción sobre la realidad en términos

de un problema de investigación, estudiarlo y proporcionar elementos para la decisión sobre las mejores formas de influir en su solución, es decir, tener la capacidad de concretar el análisis y el diagnóstico de la realidad social en acciones específicas que constituyan una alternativa a las problemáticas detectadas.

De tal manera que se busca fortalecer la acción coordinada de los organismos del gobierno federal, las entidades federativas, los municipios y las organizaciones sociales y privadas, en materia de capacitación, formación, asistencia técnica y consultoría. Con el fin de ampliar el impacto de tal esfuerzo, es importante impulsar mecanismos de colaboración con los gobiernos estatales y municipales, así como la participación decidida de la población rural y sus organizaciones económicas y sociales, para diseñar, operar y evaluar conjuntamente las acciones de capacitación, formación, asistencia técnica y consultoría, de acuerdo con las necesidades y expectativas de desarrollo de las diferentes regiones del país.

Dada la necesidad de asegurar la calidad e impacto de sus acciones, se ha creado una serie de mecanismos para evaluar, acreditar y certificar tanto las capacidades desarrolladas en la población rural¹, como los servicios que otorgan los diferentes organismos públicos, sociales y privados al sector rural. ¹

Un elemento fundamental para acrecentar la efectividad de la capacitación es la extensa infraestructura susceptible de ser aprovechada en procesos de desarrollo de capacidades en el medio rural, como plazas comunitarias, centros comunitarios de aprendizaje, centros de capacitación, campos experimentales, etc., que además de constituir espacios educativos, ofrecen potencial para incorporar innovaciones en tecnología comunicativa que diversifican las posibilidades formativas e informativas de la población rural.

Dadas las amplias y diversas necesidades de servicios para el desarrollo de capacidades en el sector rural, difícilmente el conjunto de organismos

¹ Un ejemplo de ello es la acción que lleva el INCA RURAL de certificar a los prestadores de servicio profesionales.

públicos e instituciones educativas podrían por sí solos satisfacer estas demandas. Por ello, se ha implementado la integración y desarrollo de redes nacionales de los profesionales rurales que, de manera individual u organizada, dan servicios privados de formación, capacitación, asistencia técnica y consultoría, entre otros.

Ante esta situación, se destaca la necesidad de un conocimiento sistemático y profundo de la realidad social del medio rural y su correspondencia con la realidad nacional; un conocimiento que genere alternativas a su problemática, además de la alta vocación y compromiso que deben mostrar los diferentes actores que de una u otra manera se involucran en el desarrollo rural.

Planteamiento del Problema

Las evaluaciones recientes al Programa de Desarrollo Rural (PDR) de ALIANZA contigo indican que los servicios de capacitación ofrecidos a través de la estrategia oficial de prestadores de servicios profesionales (PSP) no alcanzan los objetivos propuestos en el subprograma PRODESCA². Esto demuestra que la política oficial de asistencia técnica no encuentra un camino efectivo para promover el desarrollo rural de manera integrada.

Los mismos resultados se han observado en diferentes instrumentos de política implementados, por lo que toma gran relevancia el análisis y discusión de los métodos y técnicas de capacitación en la organización social, de tal manera que permita identificar aspectos medulares que coadyuven al diseño de instrumentos que impacten de manera más positiva en el desarrollo rural.

Por esto, la importancia del problema radica en plantear una capacitación basado en un diagnóstico real sobre las necesidades y habilidades de los productores, ya que esta influye en la eficiencia de las organizaciones, porque se representa de manera directa en los subsistemas social-humano, y en plantear que la preocupación fundamental de cualquier organización es el crecimiento y la consolidación o por lo menos su supervivencia.

² Subprograma de Desarrollo de Capacidades en el Medio Rural.

Objetivo General

Conocer los elementos más importantes que intervienen en un programa de capacitación rural. Así como, documentar la importancia de los métodos y técnicas de capacitación, de igual manera, dar a conocer la metodología utilizada en el diseño de programas de capacitación, los elementos básicos y principales estrategias para su aplicación en las actividades del capacitador.

Objetivos Específicos

- Demostrar la utilidad de la planeación didáctica como elemento esencial en el diseño de programas de capacitación, así como su aplicación y desarrollo.
- Identificar las ventajas de la capacitación, para el habitante del medio rural así como para la organización.
- Demostrar cuáles son las herramientas básicas para el desempeño como capacitador, así como, su implementación durante y a lo largo del programa de capacitación.

Metodología

Para alcanzar los objetivos establecidos de esta investigación fue necesario obtener información bibliográfica acerca del tema y de esta manera conocer cuales son los beneficios y/o utilidad de la capacitación rural, la organización social, así también, el impacto que tienen los medios de comunicación y las técnicas de capacitación en este proceso.

Debido al tipo de estudio y los recursos disponibles tuve que trabajar con información elaborada a partir de algunos libros existentes en la biblioteca, la información que ahí hay no es actualizada y por lo tanto la complementé con información bajada de la red.

CAPITULO 1

CONCEPTOS SOBRE LA CAPACITACIÓN

En este capítulo se abordan algunos conceptos relacionados al desarrollo rural y la organización en el marco de desarrollo de capacidades de los productores del medio rural. Se parte de la premisa de que la capacitación orientada al desarrollo de capacidades de los productores rurales propiciará un mayor desarrollo rural.

1.1 Desarrollo Rural

Se concibe al desarrollo rural como un estado de bienestar del que debe disfrutar la población del campo, como lo establecen las leyes nacionales. Las leyes establecen derechos para todos en lo relativo al trabajo, la vivienda, etc. Estos derechos significan la disponibilidad de los satisfactores básicos para toda la población del país. Pero además, significan vivir con dignidad, justicia y libertad.

El banco interamericano de desarrollo expone que el desarrollo rural definido en un sentido amplio, territorial y multisectorial, abarca diversas actividades complementarias, entre otras: el aumento de la competitividad agroalimentaria, el desarrollo social rural, el manejo sostenible de los recursos naturales, la modernización institucional, y la integración económica subregional y regional. El desarrollo rural puede contribuir a consolidar el crecimiento económico y lograr una mayor equidad. Para ello, es de vital importancia modernizar los sectores agroalimentarios, como parte de un esfuerzo regional para aumentar la competitividad rural.

Es importante también reconocer numerosas alternativas para reducir la pobreza rural, como la promoción de actividades rurales agrícolas y no agrícolas y la creación de redes sociales para aquellos segmentos de la población que no son capaces de migrar o que no están empleados; además de la tradicional migración y del reconocimiento de la pluriactividad, por la cual los habitantes rurales utilizan estas y otras alternativas de manera dinámica.

Pérez (2001), Rodríguez (2002), Schejman y Berdegué (2003) definen el desarrollo rural como un concepto integral que considera múltiples factores además de lo económico, tales como la cultura, la identidad, los valores subjetivos, organizacionales, además de las condiciones relacionadas con la disponibilidad y manejo de los recursos ambientales. Igualmente, los espacios rurales con niveles de desarrollo armónicos y equilibrados contribuyen al bienestar general de la población, sea urbana o rural, al proveerle de alimentos y preservar formas culturales identitarias, tradiciones y recursos naturales, además de constituirse en espacios de recreación y descanso.

Según el analista Alexander Schejtman³, considera necesario un nuevo enfoque de desarrollo rural mediante un trabajo en red y cooperación entre territorios, además de otras acciones. Destacando que un nuevo enfoque de desarrollo rural es necesario porque en la actualidad persiste la pobreza, la indigencia rural y urbana, cuando los cambios en el contexto global se caracterizan por las nuevas demandas y objetivos de la sociedad. En su análisis, Schejtman afirma que el programa denominado Leader es una experiencia exitosa de la Comunidad Europea que puede funcionar, ya que posee un enfoque territorial, valoriza el potencial endógeno y crea vínculos productivos multisectoriales. Además tiene un carácter innovador de las

³ **Alexander Schejtman** B. Litt en Economía de la Universidad de Oxford e Ingeniero Comercial con mención en economía en la Universidad de Chile. Ha sido profesor de Teoría Económica en el CIDE de México, ha participado en proyectos relacionados con los temas de Economía Campesina, Agricultura de Contrato, Economía Política de los Sistemas Alimentarios y de la Seguridad Alimentaria, Desarrollo Rural y Desarrollo Territorial Rural.

acciones, su enfoque es ascendente y de desarrollo participativo, mantiene una sociedad público-privada mediante grupos de acción local, en donde la gestión es descentralizada y el trabajo es en red y de cooperación entre los territorios. Afirma también que los vínculos urbano-rurales son esenciales para el desarrollo de las actividades agrícolas y no agrícolas al interior del territorio, porque lo rural es más que lo agropecuario. Para ello, las instituciones son claves para la innovación.

Los cambios sociales, económicos, culturales y políticos que vienen operándose como producto de la mundialización afectan a la agricultura y al medio rural. Estos cambios ofrecen oportunidades y retos que se expresan también en nuevas demandas, que pueden contribuir a mejorar las condiciones de iniquidad y de sostenibilidad del medio ambiente, que constituyen problemas de urgente atención para nuestra sociedad.

La aproximación a la ruralidad desde una perspectiva del territorio, de las interrelaciones rural-urbano y de las múltiples opciones que ofrece, tanto en el ámbito agropecuario como en el no agropecuario, nos proporciona múltiples oportunidades para contribuir al desarrollo desde lo rural y al fortalecimiento de la democracia como ha sido señalado por los Jefes de Estado y Gobierno en las Cumbres de las Américas.

1.2 Organización

Cuando se habla de organización sucede lo mismo que con desarrollo rural, se agolpan un grupo muy numeroso de definiciones. Para abordar el concepto de organización de productores, es necesario, como atinadamente ha sido señalado por Mata (1993), ubicar inicialmente el concepto de organización en general, y el de organización social; posteriormente identificar algunos de los

principios básicos de la organización y de los diferentes tipos de organización que ubican algunos autores, para entonces precisar los conceptos más específicos, vinculados más directamente con esta investigación. Entre ellos, se señalan las distintas tendencias de organización campesina y organización para el desarrollo.

Con este marco conceptual, podremos precisar un mayor número de elementos que ayuden a elaborar una definición útil y apropiada para el objeto de estudio.

1.2.1 La organización y organización social

Para Lourdes Münch (2005), la organización en el sentido más general se entiende como la asociación de personas que cooperan entre sí, para poder llegar a la solución de problemas comunes y por lo tanto, buscando obtener objetivos comunes.

El concepto de organización ha sido tratado por diferentes disciplinas, con distintos enfoques y aplicaciones, entre las que podemos considerar a la sociología, psicología y administración.

Así, Mayntz en Méndez, (1987), refiriéndose al concepto amplio de organización, explica que debe abarcar tres características:

1. Todas las organizaciones son formaciones sociales de totalidades articuladas con un círculo precisable de miembros y una diferenciación interna de funciones.
2. Están orientadas de manera consciente hacia fines y objetivos específicos
3. Están configuradas racionalmente para cumplir con los fines y objetivos previstos.

La organización es un sistema de actividad continua encaminada a un propósito de tipo particular, de igual manera, la organización es una unidad social que persigue fines específicos, donde su propia razón de ser es el servicio de estos fines.

Por lo que se debe destacar fundamentalmente los siguientes elementos: la persecución de fines y objetivos que agrupan a los individuos; el conjunto de acciones que deben desarrollarse para aproximarse a esos objetivos, y la condición racional que implican.

En cuanto a esta racionalidad, se debe precisar que las organizaciones son unidades sociales o agrupaciones humanas, deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos. También hay que enfatizar que la organización se puede definir como “sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas”.

Este grupo de elementos, si bien se plantean para la idea más global para la organización y han sido empleados para identificar y estudiar organizaciones de todo tipo, son útiles para aproximarnos al entendimiento de las organizaciones sociales, en cuanto a las características existentes en cualquier forma de organización.

Por ello, algunos de estos aportes se retoman para analizar las organizaciones en el medio rural.

Niño E., citado por Valdivia (1977), define a la organización social en general, “como un instrumento para implementar políticas y alcanzar objetivos mediante un proceso por el cual se distribuyen las actividades, los medios y el poder”.

En esta definición ya se puede percibir una connotación más amplia, pues atribuye al concepto, además de los factores ya enunciados, como la

búsqueda de objetivos y la distribución de actividades, el aspecto político del poder.

Agustín Reyes Ponce (s.f.) expone que la organización es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. Así también Eugenio Sisto Velasco (s.f.) nos dice que organizar es ordenar y agrupar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía y estableciendo las relaciones que entre dichas unidades deben existir. Hay que destacar que las organizaciones necesitan tener “identidad”, esto es, que la organización tenga claro cuales son sus funciones y que sus miembros las comprendan y acepten. Y que tengan “adaptabilidad”, entendida como flexibilidad, como habilidad para solucionar problemas.

Se entiende entonces el concepto de organización como unidad social que persigue fines comunes de manera racional, mediante un conjunto de acciones. Estas suelen ser de diversas índoles y deben buscar la satisfacción de los objetivos comunes y los individuales, sin caer en contradicciones severas. Además, las organizaciones podrán cumplir más adecuadamente con las necesidades de sus miembros si tienen características como: homogeneidad de clase, participación en las decisiones y por interés propio, por parte de sus miembros. Si se atiende la educación de sus integrantes permanentemente, se avanza gradual pero continuamente en los objetivos planteados, se establecen alianzas con grupos afines, se actúa con flexibilidad y los miembros comprenden y comparten las funciones.

1.2.2 Capital humano y capital social

Cuando hablamos de capital, pensamos inmediatamente en bienes físicos, en propiedades, en dinero o en el concepto del término que, en general, se utiliza

para valorar una empresa. Sin embargo existen distintos tipos de capital que tanto los individuos como las organizaciones poseen. Desde el punto de vista de las personas, el capital humano, está representado por el conjunto de conocimientos, aptitudes, talentos que vamos acumulando a lo largo de nuestras vidas y de nuestras trayectorias profesionales.

El capital social está integrado por la red de relaciones que se establecen tanto en la esfera personal como en lo laboral. Si bien el capital humano se refiere a la habilidad individual, el capital social está relacionado con la oportunidad de utilizar dichas habilidades. Sin embargo, no es solamente la cantidad de relaciones lo que define el capital social sino la naturaleza de dichas relaciones y cómo se utilizan estratégicamente.

Bajo la noción del desarrollo rural, desembocan otros enfoques los cuales merecen particular atención de los actores o agentes, Barreiro (2001) nos dice que a través de las decisiones y acciones, inducen y orientan el desarrollo del espacio o territorio. Esta singularidad metodológica induce a definir estrategias orientadas al reconocimiento y potenciación de las capacidades humanas como punto de partida y arribo de todo proyecto de desarrollo rural. Asimismo, requiere como condición, que estos proyectos sean impulsados desde abajo a través de la participación ciudadana, pues una de sus premisas básicas es la visión del individuo como promotor de sus objetivos.

Bajo este enfoque, el desarrollo de las capacidades de las personas se convierte en el mecanismo que permite mejorar sus oportunidades y asegurarles una mayor equidad en el acceso a las oportunidades. Para el Programa de Naciones Unidas (2002), se trata de expandir las opciones de la gente.

La base teórica de esta noción descansa en la disertación que Thodore Schultz (1981) elaborara sobre el capital humano para demostrar que las erogaciones utilizadas en el desarrollo de las habilidades de los individuos, no

deberían de ser consideradas un gasto pues se traducen en incrementos sustantivos en la productividad y en los ingresos de las personas, contribuyendo a la generación de riqueza social.

El capital humano, definido por Becker (1994) como el conocimiento y habilidades desarrolladas por las personas mediante la escolaridad y la experiencia del trabajo, permite a su vez, si se concibe en una perspectiva territorial, crear las sinergias entre los diversos actores que participan en el territorio y favorecer la creación de capital social.

El IICA (2003) asevera que la sostenibilidad de un proyecto de desarrollo rural requiere de promover a nivel comunitario, la constitución de instancias de participación que desencadenen un proceso equitativo y pluralista de desarrollo de capacidades. Es importante que la población rural, desde sus distintas formas de organización y cultura, descubra sus propias capacidades, tomando conciencia de los recursos que posee.

Una capacidad no desarrollada, tarde o temprano se convierte en pobreza. En cambio, las competencias que se fomentan en el contexto de la cooperación local tienden a generar capital social, entendido este último como el conjunto de pautas de comportamiento y normas, formales o no, que promueven la confianza y la organización social entre la gente (Ostrom y Ahn, 2002), favoreciendo el éxito de los proyectos productivos y la generación de riqueza colectiva e individual.

Ramírez y Berdegú (2003) aseguran que es indispensable comprender e incorporar a las políticas públicas y proyectos colectivos, la noción de que el capital humano y social no se transfieren automáticamente y en forma lineal desde los agentes externos hacia los involucrados en la acción colectiva. Para desarrollar tales capacidades es imprescindible promover y facilitar los procesos de aprendizaje social a través de los cuales, los grupos, comunidades o productores rurales vayan desarrollando paralelamente sus capacidades humanas y sociales.

Con apego a las preferencias individuales y respeto a la diversidad, el compromiso de las agencias de desarrollo, gubernamentales o no, debe ser asegurar a todos los integrantes de la comunidad un acceso equitativo al desarrollo de sus capacidades, ya que esto es la base para reducir las desigualdades, la discriminación y poder alcanzar nuevas oportunidades.

En México, programas destinados al desarrollo rural como Alianza Contigo por ejemplo, privilegian el apoyo a los proyectos más viables propuestos por lo general por quienes tienen mayores capacidades en el entorno rural. Esta estrategia si bien tiene como propósito asegurar la rentabilidad de los proyectos apoyados, minimiza las oportunidades para quienes más los necesitan, ensanchando la brecha entre los beneficiarios y los marginados. De ahí que la estrategia más eficaz para romper este círculo vicioso debe ser aquella que, basada en los conceptos básicos de capital humano y capital social, impulse programas tendientes a mejorar las capacidades y habilidades de la población más vulnerable del medio rural, sólo así será posible hacer de las intervenciones el motor de un círculo virtuoso.

1.2.3 Tipos de organización social

El hombre es un ser eminentemente social, de ahí que siempre se ha reunido con sus semejantes con el objeto de formar grupos, comunidades y sociedades y con ello poder satisfacer sus necesidades. Las sociedades se transforman y se desarrollan, constituyendo la vida social y creando diversas formas de organización socioeconómica.

Diferentes autores han trabajado definiendo los tipos de organización que observan pero los criterios de tipificación no coinciden, por lo que encontramos topologías muy diversas.

Talcott Parson citado por Méndez (1987), destaca cuatro tipos de organización, de acuerdo a la meta que persiguen. Estos serían: de producción,

de metas políticas, integrativas y de mantenimiento de patrones. La organización de producción se encarga de elaborar productos que serán consumidos por la sociedad. La de metas políticas busca objetivos que generen y distribuyan poder al interior de la sociedad. Las del tercer tipo se encamina a motivar la satisfacción de expectativas institucionales y asegurar que las partes de la sociedad funcionen de manera compacta. La última señalada, trata de asegurar la continuidad de la sociedad por medio de acciones educativas y culturales.

Mayntz (en Méndez, 1987), propone tres categorías a partir de los objetivos de las organizaciones. La primera la forman las organizaciones que se limitan a la coexistencia de sus miembros, a su actuación común y al contacto requerido. Otro tipo serían las que actúan de manera determinada sobre un grupo de personas que son admitidas para ese fin concreto. El tercer tipo son las que tienen como objetivo el logro de cierto resultado hacia fuera. Agrega que las características no son excluyentes, por lo que algunas organizaciones podrán ser de tipo mixto.

Blau y Scott, también citados por Méndez, elaboran su clasificación a partir del criterio de utilidad. ¿Para quienes es útil la organización?. Así, definen cuatro tipos. Las de beneficio mutuo, para los miembros. Las firmas comerciales, que benefician a dueños y directivos. Aquellas que son útiles para sus clientes y que denominan empresas de servicios, y el último tipo, serían las de bienestar común.

Etzioni (1994), enfatizando en la función de control que tienen las organizaciones, las divide en: coercitivas, utilitarias y normativas. En las primeras, la coacción es el medio de control. En las utilitarias, son las recompensas materiales y financieras las que permiten el control de la organización. Y en las normativas, o normativo-sociales, el control se realiza a través de reglamentaciones o usando la persuasión, como precisa Richard Hall, al analizar la tipología de Etzioni.

Para concluir con la revisión elaborada por Méndez, consideramos a Daniel Katz y Robert Kahn, para los que hay cuatro clases de organizaciones:

1. productivas, que fabrican bienes y proporcionan servicios
2. de mantenimiento, que se dedican a la interacción social, para mantener un orden social.
3. de adaptación, cuya función es crear conocimientos y aplicar información.
4. político administrativas, que coordinan y controlan a la gente y los recursos.

Este conjunto de agrupaciones, como se observa, poseen algunos criterios comunes y otros disímbolos, como es el hecho de que la mayoría alude a las funciones sociales y políticas de las organizaciones, en tanto algunas, también les atribuyen funciones concretas dentro de la estructura económica.

Para Esteva J. (s.f.), las formas de organización social son expresiones de las instancias político-ideológicas dentro de una formación económica-social, que permiten instrumentar acciones políticas y sociales en respuesta a intereses de clase, sea en el sentido de transformación estructural o hacia el mantenimiento de las estructuras vigentes.

Con esta visión, elabora su clasificación de las formas de organización social, dividiéndolas en tres grandes formas: de organización política, de organización familiar y de organización religiosa. Cada uno de estos conjuntos agrupa otros tipos.

1. Las formas de organización política tienen como finalidad básica, regir una formación económico-social. Operan en distintos niveles, desde el poder nacional hasta el poder local y regional. Dentro de estas formas considera a su vez, cinco subdivisiones, elaboradas por otros autores, que él cita en su trabajo. Entre estas tenemos:

- a) La clasificación de De Moraes (1973), donde refiriéndose a las organizaciones campesinas, distingue entre organizaciones de estabilización social y organizaciones de lucha. Las de estabilización orientan sus acciones a la reivindicación de derechos establecidos dentro del sistema social vigente, en tanto, las segundas buscan introducir cambios en el sistema social, para ganar nuevos derechos.
 - b) Quijano (1970) separa organizaciones modernas y tradicionales, según su grado de influencia urbana en sus métodos y liderazgos; y organizaciones políticas y prepolíticas, según su grado de politización la tendencia orientada a la modificación parcial o total de los aspectos básicos del poder social, de los factores económicos y políticos.
 - c) Ogburn (1971), señala que en las organizaciones formales se presenta un sometimiento por parte de los individuos a un fin, objetivos y acciones, que no siempre están relacionados con sus intereses y necesidades concretas. Al contrario, en las informales, su fin y función están relacionados directamente con las necesidades concreta de sus miembros y la consecución de valores específicamente humanos.
 - d) Siguiendo a Esteva, retoma de Moone, la clasificación entre organizaciones tradicionales y modernas, de acuerdo al número de ligas sistemáticas que tengan con el sistema nacional. Las tradicionales tienen una expresión cultural propia y generalmente son de carácter regional. Las modernas generalmente han sido impuestas al margen de los valores culturales y responden a las necesidades de desarrollo de grupos dominantes.
 - e) Por ultimo, dentro de estas formas de organización que además de hacer política, cumplen también la función de administrar la vida social. Son instancias del aparato del estado que cumplen una función de dominación y articulan las demandas de la comunidad con organismos del estado en niveles superiores.
2. Las formas de organización familiar. Se refiere a dos formas básicas, la familia nuclear y la más extensa. La nuclear incluye solo a los parientes con

vínculos consanguíneos, mientras que la extensa puede incorporar parentesco político o adquirido a partir de compromisos sociales. Estas formas aun cuando están más ligadas a pequeñas comunidades son formas que quedan incluidas dentro de otras más extensas, y que pueden influirlas.

3. Las formas de organización religiosa son retomadas por Esteva (s.f.) de Carrasco. Para Carrasco las formas de este tipo son la organización religiosa popular y la organización religiosa institucional. La primera se refiere a la participación de la comunidad en festejos tradicionales de la cultura popular. La segunda se refiere al clero. Esteva incluye una forma más, que denomina organización política-religiosa, haciendo mención a estructuras del poder local que se articulan directamente con el sistema religioso.

Como podemos observar, las clasificaciones mencionadas por Méndez y las citadas por Esteva (s.f.) son numerosas. Aunque parten de diferentes criterios de diferenciación o enfatizan en diferentes aspectos, considerados como los centrales por los distintos autores, no son excluyentes entre si ya que realizan diversas funciones simultáneamente. En esta medida puede clasificarse en más de uno de los tipos que han sido señalados por los diferentes autores que hemos mencionado. Incluso, pueden ubicarse de una forma cuando realizan ciertos roles formales y de otra en otras funciones que desarrollan de manera informal. Además, dados los diferentes niveles y escalas de las clasificaciones, también se presenta el caso de organizaciones de un tipo que incluyen a otras de otro tipo.

CAPITULO 2

MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA CAPACITACIÓN EN ORGANIZACIÓN SOCIAL

En diversas ocasiones definimos al método como la ruta o camino a través del cual llega a un fin propuesto y se alcanza el resultado prefijado o como el orden que se sigue en las ciencias para hallar, enseñar y defender la verdad, podremos distinguir cierta relación del método y de la técnica. Por lo tanto existe la confusión sobre la relación entre el uso del método y de la técnica, de ahí que en este capítulo hablemos sobre la diferencia y las funciones que tiene cada una dentro de la capacitación.

2.1 Diferencia entre Método y Técnica

Método

Cervilla (1992). Expone que: "Es un procedimiento o conjunto de procedimientos, que tienen su fundamento en la observación y a partir de allí se formula una hipótesis, se verifica y se obtiene conclusiones mediante las cuales se pueden hacer predicciones"

Villafranca (1996). Plantea que el método "consiste en un procedimiento lógico que nos da información más concreta y real de una manera objetiva".

Fernández (1991). Define los métodos como "el camino o procedimiento general del conocimiento científico".

De manera tal que todos estos autores coinciden con la definición del método, ya que todos exponen que es un procedimiento. De tal manera que lo podemos definir como el conjunto de momentos y técnicas lógicamente

coordinadas para dirigir el aprendizaje del capacitando hacia determinados objetivos.

Técnicas

Fernández (1991). Comenta que: "Es un procedimiento de actuaciones concretas que deben seguirse para recorrer las diferentes fases del método científico".

Pérez (2002). La define como: "El procedimiento y el instrumento, la herramienta que utiliza el investigador para registrar y organizar posteriormente la información".

Podemos observar que ambas definiciones son complementarias, ya que el primero define la técnica como un procedimiento que se debe seguir en las distintas fases del método científico; no obstante el segundo autor además de definirla como un procedimiento, la califica además como un instrumento y/o herramienta que utiliza el investigador para recolectar la información arrojada en la investigación.

Brito (1992). Plantea además que: "Las técnicas son las que permiten obtener información de fuentes primarias y secundarias. Entre las técnicas más utilizadas por los investigadores se pueden nombrar: encuestas, entrevistas, observación, análisis de contenido y análisis de documento".

La definición de este autor es un poco más explícita que los autores anteriores, sin embargo coinciden con Pérez al definir que las técnicas son las que permiten obtener información tanto de fuentes primarias como secundarias, además amplía su concepto agregando algunas de las técnicas más utilizadas en la investigación.

Por lo anterior la técnica se puede definir como el conjunto de actividades fundamentadas en los principios de la dinámica de grupos que, desarrollados sistemáticamente, facilitan el aprendizaje, al mismo tiempo que lo hacen agradable y práctico.

De manera que las diferencias entre métodos y técnicas se ven a continuación en el cuadro 1:

Cuadro 1 diferencia entre métodos y técnicas

METODOS	TECNICAS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Procedimiento en si, para llegar a un fin ➤ Identificar los temas. ➤ Desarrollar un tema. ➤ Proporciona la teoría de la ciencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Habilidad de utilizar esos procedimientos. ➤ La rapidez con que se identifica. ➤ Te ayuda a una mejor asimilación. ➤ Para ponerse practico en un tema.

FUENTE: <http://www.monografias.com/trabajo28/metodosdeinvestigación.consulta>: 1998, mayo.

Según el cuadro comparativo descrito anteriormente, se pueden establecer claramente las diferencias que existen entre métodos y técnicas, ya que expresa que el método es el procedimiento en si, que se debe llevar a cabo para desarrollar una investigación, en tanto que las técnicas son los instrumentos o herramientas que se han de utilizar para desarrollar dichos procedimientos.

2.2 Tipos de Métodos para la Capacitación en Organización Social

El capacitador es la figura que planifica las actividades de capacitación, coordina el proceso de enseñanza-aprendizaje, y evalúa los resultados obtenidos. Su papel es fundamental, y de su adecuada participación depende el cumplimiento de las metas planeadas, sus actividades influyen directamente no solo en los resultados obtenidos, sino en el bienestar y desarrollo individual de los participantes.

De manera tal que el capacitador es un elemento indispensable, es el conductor de las actividades de enseñanza y, por lo tanto, más que un transmisor de conocimientos, es el facilitador del aprendizaje. Sin embargo en muchas ocasiones la crítica a los capacitadores se basa en que no motivan y promueven el aprendizaje por sus actitudes, comportamiento o capacidad tecnológico-profesional.

Es por esto que el capacitador debe tener ciertos conocimientos y habilidades los cuales se mencionan a continuación:

- Conocimiento del ámbito físico en el que se desarrolla la capacitación
- Conocimiento y control de los tiempos programados para las actividades de aprendizaje
- Conocimiento y manejo de las guías didácticas y de los manuales, así como de los cuadernos de ejercicios.
- Conocimiento de los principios básicos de la conducción de grupos y el valor instrumental de las técnicas.
- Conocimiento y manejo de los recursos didácticos.
- Conocimiento de los fundamentos y el valor de la evaluación.
- Control de tiempos en la capacitación
- Y conocimiento de las personas

Un aspecto que generalmente se pasa por alto cuando se habla de la habilidad de un capacitador, es el control del tiempo de capacitación. De su adecuada administración depende que todos los contenidos de la capacitación sean tratados dando a cada uno el tiempo necesario para ser asimilado sin que esto signifique sacrificar otros contenidos.

También permite al capacitador mantener la atención del grupo, un nivel adecuado de motivación y participación que favorezcan el aprendizaje y sobre todo, de la posibilidad de agotar los contenidos temáticos, abordados con la profundidad requerida.

El tiempo en la capacitación puede ser controlado si el capacitador revisa y prepara previamente la sesión, regula la participación, los comentarios y aportaciones de los capacitandos (definido como la persona que acude a un curso de capacitación con el objetivo de adquirir o perfeccionar conocimientos), manejando conceptos claros y precisos en la presentación de los temas, sobre todo si tiene una perfecta ubicación con respecto al objetivo y contenido de cada uno de estos.

La guía didáctica, es un instrumento que facilita el control del tiempo en cada sesión. Si el capacitador se apoya en su contenido puede ser dinámica la capacitación y evitar que la actividad del grupo caiga en la monotonía, que se prolongue excesivamente una sesión u omitir la revisión y análisis de contenidos temáticos porque el tiempo de la capacitación no alcanza.

Se recomienda reflexionar acerca de la importancia del papel como capacitador, con el fin de planear metas propias, además de las institucionales, para desempeñar un buen papel.

Todo este acervo de conocimientos y habilidades influye de manera decisiva, al combinarse en el resultado último de la capacitación. (INEGI, 1995).

La necesidad de formar grupos existe desde la aparición del hombre haciendo más sencillas sus actividades, como la caza y la pesca; posteriormente con otros fines, como mejorar su organización y la creación de esquemas de protección. De esta manera se afirma que un grupo, sea cual fuere su tamaño, consta de individuos que tienen en común intereses, objetivos, valores, normas y lenguaje. Además, un grupo supone una duración medible.

En la capacitación, el grupo tiene características y etapas muy concretas, que debe conocer y valorar el capacitador. Por ello, el grupo de aprendizaje se define como:

- La asociación de personas que interactúan, con el objeto de lograr metas comunes mediante el intercambio de experiencias en el aprendizaje.

En consecuencia, los grupos de capacitación tienen como fin común y principal, lograr los objetivos de aprendizaje

El capacitador es en todo momento coordinador y/o facilitador del grupo y cumple funciones diferentes y complementarias, como las siguientes:

- Conducir el programa
- Facilitar el aprendizaje
- Ofrecer retroalimentación
- Proporcionar un ambiente favorable
- Facilitar la comunicación
- Identificar a los integrantes
- Ayudar a vencer obstáculos

Todo grupo tiene un ciclo que influye en su comportamiento. Es diferente la dinámica de un grupo que inicia a la de otro ya formado. En éste los miembros conocen mejor lo que puede esperar de los participantes, lo que se debe hacer y como hacerlo, poseen un código (gestos, palabras que tienen significado entre ellos).

Por esta causa, el capacitador debe conocer la historia del grupo (en el caso de capacitación), el perfil del grupo con el que va a trabajar.

Como todo fenómeno que se da en el tiempo y en el espacio, el grupo tiene un desarrollo que se puede describir en cuatro etapas (FAO, 1998):

Etapas de formación

Al principio, los participantes no se conocen, no existe un grupo propiamente dicho, aunque se trate una serie de personas que permanecen juntas. En esta

etapa de formación, el sentimiento fundamental es de inseguridad ante la nueva situación, los participantes dudan y titubean ante el hecho de compartir sus actividades, sentimientos o convicciones.

Para superar esta reacción en la capacitación, regularmente se utilizan las técnicas de presentación para “romper el hielo”. Sin embargo, en éstas se pueden suscitar problemas por ejemplo: resistencias a participar porque creen que ya se conocen, o fastidio porque les parece un juego infantil. Incluso algunos participantes pueden mostrar nerviosismo, cansancio o aburrimiento.

Para evitarlo, el capacitador debe mostrar desde el inicio seguridad y dominio, así como también interés por lo que hacen y dicen las personas, para favorecer un clima de confianza y aceptación.

Etapa de adaptación

En este nivel los capacitandos intentan conocer las características de cada uno de ellos para llegar a un grado de confianza y relaciones interpersonales adecuadas, como requisito indispensable para trabajar juntos.

Para lograrlo, durante la primera sesión debe dársele al grupo un tiempo apropiado al planteamiento y clasificación de los objetivos del curso.

Una vez que los objetivos han sido analizados y comprendidos por los participantes, se presta atención a lo que dicen ellos, sus expectativas acerca del curso. Estas pueden no solo estar referidas a las habilidades y conocimientos a adquirir, sino también dentro del grupo, la relación que se entabla con el resto de los capacitandos, el papel del capacitador y de el mismo dentro del curso, etcétera.

Quizá algunos miembros tengan la imagen del capacitador tradicional y del grupo pasivo. Este es el momento de aclarar que durante la capacitación se busca que el grupo sea parte activa de su aprendizaje, compartiendo con el capacitador la responsabilidad del logro de los objetivos.

Etapa de consolidación

En esta etapa, los capacitandos se encuentran entre sí estableciendo la confianza mutua y la tolerancia. En esta atmósfera favorable, el puede autorregularse, llegando no a una simple verbalización, sino a una autentica comunicación de ideas, inquietudes, expectativas y afectos. La dinámica grupal se manifiesta en la solución de problemas y en el control de los procesos del grupo.

La etapa de consolidación debe ser la más larga y productiva. Por lo que es importante llegar a esta etapa en un tiempo corto, sin dejar de darle espacio e importancia a las etapas anteriores.

Etapa de disolución

Esta etapa se presenta tarde o temprano, la disolución del grupo se da porque se logro alcanzar los objetivos propuestos. Sin embargo, por las características del trabajo de campo que sigue la capacitación, existe un seguimiento a los capacitandos en el desempeño de sus actividades, lo que permite conservar la comunicación y el trabajo en equipo. (INEGI, 1995).

Integración de un grupo de aprendizaje

La realización de cualquier actividad sistemática depende de la conducta y de las actitudes coordinadas de los individuos. La actividad de aprendizaje no puede alcanzar sus objetivos sin la coordinación de conductas y actitudes que resultan de la aceptación de normas grupales, y de la verificación del aprendizaje por medio de la retroalimentación. Otro factor que favorece que los principios alcancen los objetivos educacionales del grupo y cooperen con el capacitador, es la motivación.

Normas:

Puede ser implícitas y explícitas; un ejemplo de lo que ha de definirse como norma explícita de un curso es lo siguiente:

- Reglas de comportamiento
- Procedimiento de trabajo
- Responsabilidades de grupo
- Horarios

Las normas establecidas deben ser retomadas durante el desarrollo del curso para recordarlas a los participantes, haciendo hincapié en que todos deciden esas reglas y se comprometen a cumplirlas. (INEGI, 1995).

2.3 Tipos de Técnicas para la Capacitación en Organización Social

El método indica el camino a seguir para el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, las técnicas muestran como recorrerlo, es decir, los procedimientos que se pueden realizar para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje tanto en el capacitando como en el capacitador. La siguiente clasificación de técnicas permite conocer algunas de ellas:

- Cronologías. Presentación de hechos en el orden y consecuencia de su aparición en el tiempo
- Demostración. Explicación ilustrada y práctica que muestra como se hace algo o como funciona, desarrolla habilidades o destrezas.
- Dialogo. Lleva a la reflexión. Hace que el participante piense y garantiza la participación total
- Discusión en grupos pequeños. Intercambio de ideas de los participantes bajo la dirección del capacitador.
- Dramatización. Facilita la experimentación, es flexible y permisiva. Crea las bases para la discusión
- Estudio de casos. Presentación de un caso o problema para que durante la sesión se sugieran y presenten soluciones.
- Expositiva. Exposición oral del capacitador acerca del tema de la sesión.

- Foro. El grupo discute informalmente un tema, puede ser la parte final de una mesa redonda, penal, simposium, entre otros.
- Interrogatorio. Cuestionamientos para diagnosticar fallas en la transmisión de la información para verificar lo asimilado y sustentado con experiencias reales.
- Lluvia de ideas. Se reúnen ideas originales o soluciones nuevas acerca de un tema o problema.
- Recreativa. Crea sociabilidad, provoca interés antes del tema, disminuye la tensión, logra un cambio de actitud. Se realiza con música, juego o ejercicios.
- Práctica de gabinete. Acerca a los participantes a condiciones reales de trabajo, logra seguridad y confianza en el desempeño de sus actividades.
- Práctica de campo. Facilita la integración de conocimientos, habilidades y actividades (INEGI 1998-2000).

Dinámicas grupales

En la actualidad se les considera técnicas básicas del aprendizaje, fundamental en la enseñanza, necesitan conocerlas todos aquellos que trabajan en grupos y con grupos.

Son técnicas vivenciales que favorecen la comunicación, enseñan a vivir; tratan acerca de la adquisición de capacidades, habilidades, aptitudes y consolidan la interpretación realista de lo estudiado teóricamente en clase.

Se utilizan para propiciar cambios necesarios en la integración y crecimiento del grupo y/o para desarrollar actividades y habilidades de colaboración y trabajo de equipo. Existen dinámicas de ruptura de hielo, presentación, animación, integración, comunicación, análisis y de organización entre otras.

Retroalimentación

Además del planteamiento de objetivos del curso, expectativas de los participantes y reglas de funcionamiento del grupo, se considera fundamental en la conducción de grupos de aprendizaje, la práctica de la retroalimentación permanente.

Una ventaja tangible que la retroalimentación representa para los participantes, es la seguridad de verificar el progreso que ha logrado. Si en un curso no se revisa constantemente el aprendizaje, los capacitandos aprenden y practican conductas y procedimientos inconclusos y/o erróneos.

En este sentido, la retroalimentación dentro del curso, suministra elementos para ajustar el rendimiento y aprovechamiento de los participantes y adaptar la enseñanza a las posibilidades reales del grupo. Además, proporciona normas nuevas, capaces de mejorar la actuación educativa del capacitador y da pautas para corregir y repasar los conceptos no asimilados.

Se aplica mediante pruebas escritas, preguntas orales, ejercicios, prácticas, desempeño de funciones, diálogos, entrevistas, observaciones, etc.

Otra forma de entender la retroalimentación se ubica en el papel que cada participante y capacitador juegan dentro de las distintas actividades de aprendizaje. Este tipo de retroalimentación se basa en la observación de detalles, actividades y conductas específicas, vistas por el grupo en la participación de una persona.

Sin embargo, la retroalimentación por si misma no revela los problemas o deficiencias observadas. Es necesario que su manejo sea comprendido, que grupo e instructor sean capaces de aceptar la información y puedan hacer algo que lleve a mejorar la actuación de cada miembro y, por ende, el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por ultimo es indispensable mencionar el papel que juega la motivación en la integración y conducción del grupo.

Una regla del aprendizaje dice que para aprender hay que querer hacerlo. De ahí que los diferentes métodos didácticos hayan establecido una amplia gama de estrategias que persiguen captar el interés de los educandos.

Para que el participante aprenda hay que motivarlo, debe saber de que manera se relaciona lo que aprenderá, con él y con su trabajo.

Momentos de la realización del proceso de enseñanza-aprendizaje

En la capacitación el proceso de enseñanza-aprendizaje se da en diferentes momentos específicos, que pueden ser retomados de las cuatro líneas de acción esenciales que se manejan en las guías didácticas.

Integración

Es más que un resumen rápido del material cubierto en una sesión, ya que además de agrupar los principales puntos de la sesión, actúa como eslabón entre los conocimientos pasados y nuevos.

Existen tres momentos para realizar la integración:

- Al inicio de la sesión. Para ello se pretende eslabonar el tema que se expone con los temas explicados en sesiones anteriores. La integración inicial puede realizarse por medio de una inducción o de un resumen de lo visto en sesiones anteriores.
- A la mitad de la sesión. Se realiza en medio de la sesión, al relacionar puntos específicos de la instrucción con los objetivos alcanzados, para que los capacitandos puedan conocer donde están y hacia donde se dirigen.
- Al finalizar la sesión. Se efectúa al final del día, al resumir los puntos y relacionarlos con lo que queda pendiente del tema.

Verificación del aprendizaje

Se contempla de manera constante, pues indica la marcha positiva o negativa del aprendizaje, además de que permite comparar los primeros días del curso con el cierre del mismo, no sólo en cuanto a conocimientos, sino también en actividades y comportamiento.

Practicidad de campo

Esta actividad es cuando el participante se enfrenta de manera real a la problemática y además situaciones que se encontrarán en el desarrollo de sus actividades, esto le sirve al capacitador para conocer el grado de asimilación en el cumplimiento de objetivos y le permite retroalimentar en los puntos en los que haya cometido errores.

Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Es una actividad del capacitador para llevar a buen término la capacitación; permite determinar hasta donde se logra alcanzar los objetivos propuestos, los errores, información faltante, así como también descubrir posibles, orientaciones y progresos.

La evaluación es un proceso dinámico que proporciona información y permite tomar decisiones, en ella se distinguen tres momentos:

- Evaluación inicial (examen diagnóstico). Se basa en preguntas informales, con el propósito de identificar conocimientos, experiencias, intereses, expectativas, dudas y otros aspectos de los capacitandos.
- Durante el curso. Debe ser continua para constatar día a día, si los temas abordados fueron lo suficientemente aprendidos y si se desarrollaron las habilidades necesarias para desempeñar las actividades propias del puesto correspondiente. Esto se puede realizar por medio de las observaciones cotidianas y con prácticas, ejercicios o exámenes en determinados temas.

La evaluación tiene como objetivo facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje y dar elementos para el mejoramiento continuo y sistemático de este proceso.

En síntesis, la evaluación es la recopilación de información sobre el desarrollo de un curso para tomar las mejores decisiones; es un proceso en el que todos participan y aprenden, donde todos plantean problemas y soluciones sobre la estrategia de capacitación trazada.

Recursos didácticos

Los recursos didácticos son instrumentos que facilitan el aprendizaje de los participantes y apoyan al capacitador en el desempeño de sus actividades, al desarrollar un tema deben seleccionarse ciertos recursos materiales, para que estos resulten eficaces deben adaptarse a las características de los capacitandos, así como a los objetivos que se desean alcanzar.

Los materiales son un valioso apoyo para el instructor, de ninguna manera lo sustituyen, debe seleccionarlos tomando en cuenta:

- La función
- Las características de las técnicas
- El número y las características de los participantes
- Los costos
- La durabilidad del material
- El tiempo de elaboración
- La flexibilidad de su utilización

Los materiales son útiles para el capacitando, pues incitan su motivación y le ayudan a clarificar conceptos. Por su parte, al instructor le permiten:

- Proporcionar al participante medios de observación y experimentación
- Lograr que la instrucción sea interesante, eficaz y envolvente
- Economizar tiempo en las explicaciones

- Facilitar la comprensión del participante; haciendo accesibles los temas complicados.

Uno de los recursos didácticos que mayor apoyo brinda al capacitador es sin lugar a dudas, la guía didáctica, dado que este instrumento le permite conducir el programa de capacitación paso a paso ya que contiene el cómo desarrollar cada una de las etapas de capacitación.

A continuación se mencionan algunos ejemplos de recursos didácticos.

- Pizarrón
- Pizarrón acrílico
- Pizarrón electrónico
- Porta rotafolio
- Proyector de acetato, pantalla y señalador
- Proyector de cuerpos opacos
- Proyector de diapositivas
- Equipo de cómputo y cañón
- Acetatos
- Laminas de rotafolio diapositivas
- Carteles
- Cartulinas
- Entre otros

2.4 Factores en la Capacitación

Existen diferentes factores que deben tomarse en cuenta antes de iniciar las actividades de capacitación. El capacitador tiene la obligación de entenderlos, analizarlos y sintetizarlos antes de planificar su trabajo.

2.4.1 Factores culturales

La cultura es el conjunto de formas del comportamiento, costumbres o modos de actuar, acumuladas a través de generaciones y transmitidos por aprendizaje de una colectividad o grupo social a otro y estudia como se conserva y transmite un cuerpo de valores y costumbres.

Por lo tanto, la cultura es un sistema coherente de normas, valores, costumbres, actitudes e ideas que conservan y desarrollan a una sociedad.

El conjunto de estos elementos de expresión culturales se manifiestan por el comportamiento de una persona o grupo en la sociedad. Incluye, por ejemplo, la forma de vestir, el modo de trabajar la tierra, las creencias religiosas, la justicia social, el nivel de escolaridad y las formas de educación.

Dentro de la capacitación, es importante que el capacitador considere en gran medida los factores culturales que pueden tener influencia dentro de la comunidad ya que estas marcan todo el hacer del hombre haciéndolo actuar y tomar actitudes previamente determinadas y aceptadas por la comunidad. Por ejemplo la forma de trabajar la tierra es más que nada una extensión cultural. La introducción de formas más desarrolladas de cultivo debe hacerse con la participación del productor, para que el capacitador tenga éxito en la innovación.

2.4.2 Estructura social

Antes de que los capacitadores empiecen su labor, deben hacer estudios de la estructura social de las comunidades, ya que estas poseen diferentes maneras de estar organizarse y de dar solución a las problemáticas que se les presente.

Las estructuras sociales se encuentran constituidas por clases las cuales se identifican por tener necesidades comunes, además de que son los sectores

dinámicos de la sociedad. Cada clase social se distingue por su participación dentro de la producción general de la sociedad y por las manifestaciones de conciencia de su realidad. Se distingue también por la proporción de la riqueza social que percibe y por los medios de producción de que dispone. Estos medios son, por ejemplo, la propiedad de la tierra, la extensión de la misma, y el acceso al crédito. En otras palabras, produce y distribuye los bienes y servicios para el buen mantenimiento de la vida de los individuos a través de las diferentes instituciones económicas.

El capacitador tiene que basar sus acciones en un conocimiento y análisis de esta realidad social.

2.4.3 Participación

En el desarrollo rural es indispensable que la población participe activamente ya que no toda la población rural se siente cómoda en grupos, algunas personas son tímidas y no hablan con facilidad, otras monopolizan la palabra o no escuchan a los otros, además existen otras personas que encuentran dificultades en hacer los compromisos necesarios para llegar a un acuerdo. Por esto, es necesario que se orienten los servicios de extensión y los programas de capacitación, de modo que faciliten la participación voluntaria de la población, no solo en la realización de los trabajos y tareas inherentes al desarrollo sino también en la fase de su planificación.

Los beneficios que la participación aporta a los capacitando son:

- Da a los capacitandos una perspectiva y comprensión mejor de su situación.
- Hace que ellos aprecien más sus propios valores, aptitudes, capacidades y conocimientos.
- Les permite descubrir sus talentos y capacidades ocultos

- Les permite adquirir experiencias en la solución de problemas y en la toma de decisiones
- Sobre todo, aumenta la confianza y seguridad en si mismo.

2.4.4 Política Nacional

La política nacional formula los planes integrales y programas de cada sector del país. La política agraria está formulada en relación con esta política nacional, de acuerdo con sus lineamientos socioeconómicos y sus marcas ideológicas.

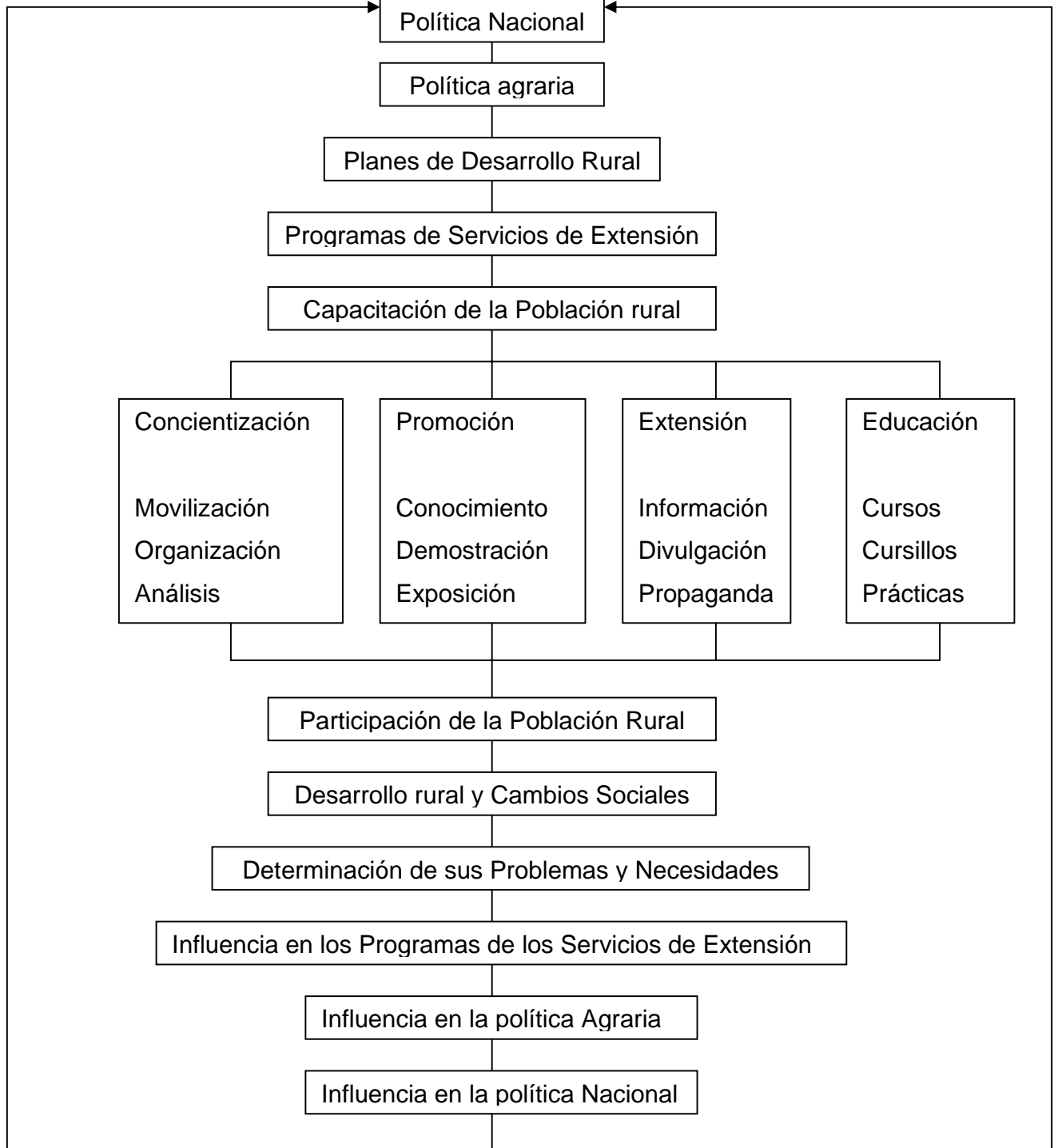
Dentro de estos marcos, la política agraria determina los planes de desarrollo rural. Estos planes cubren muchas actividades. Para una implementación exitosa de éstas, se necesita el apoyo, permanente o planificado, de instituciones encargadas de la capacitación y de los servicios de extensión. La capacitación y los servicios de extensión necesitan ser bien programados con los planes de desarrollo rural dentro de la política agraria.

A través de su participación activa, la política rural influye en los programas de extensión y capacitación, y viceversa. Por ejemplo, los productores aprenden a analizar sus problemas y necesidades, los capacitadores los comunican a las instituciones encargadas de los programas, y estas instituciones las toman en cuenta al elaborar los planes y programas.

Especialmente, cuando se pueden formar representantes conscientes de la problemática rural, no se puede influir en forma efectiva en la política agraria y nacional, por medio de los partidos políticos.

En el siguiente esquema se muestra la relación entre la política nacional y la capacitación rural.

Cuadro 2: Relación entre la política nacional y la capacitación rural.



Fuente: Extensión Y Capacitación Rurales

CAPITULO 3

LA CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL EN ORGANIZACIÓN SOCIAL.

La sociedad, los gobiernos y las organizaciones internacionales deben desarrollar mecanismos orientadas a las organizaciones sociales, esto con la finalidad de que puedan desarrollar sus capacidades y habilidades, encaminadas a desempeñar dicho papel en forma responsable y eficaz en el proceso del desarrollo social y económico

3.1 El Papel de Organizaciones Internacionales en la Capacitación en Organización Social

Se ha llegado a considerar que el desarrollo sin capacitación no puede ser sostenido. Es decir lograr un desarrollo social y económico con mayor equidad y con avances sustanciales en la democratización, sin elevar los niveles educativos de la población es condenar el desarrollo al estancamiento y a la frustración y esto es cierto de muchas maneras. Alfabetizar, capacitar para el trabajo, educar para el desarrollo y permanencia de la cultura, educar para la protección del ambiente y para mejorar la calidad de vida o el bienestar, son algunas tareas que inevitablemente le corresponden a la educación de adultos y son cuestiones que tienen mucho que ver con el desarrollo o más precisamente con un cierto tipo de desarrollo, que podríamos llamar desarrollo a escala humana, cuyo centro de atención es la gente.

Las nuevas circunstancias sociopolíticas y socioeconómicas en el contexto mundial actual, están obligando a los sistemas educativos a responder con mayor eficiencia y calidad a los retos de la modernidad, de la incorporación del progreso técnico, del cambio político; pero también los sistemas educativos se ven retados a participar en procesos que logren mayor equidad social y económica.

Si aceptamos que "En términos generales en nuestros países la población campesina tiene bajos niveles de escolaridad. El analfabetismo se concentra en zonas rurales e indígenas y las mujeres en estos medios son quienes tienen niveles inferiores tanto de alfabetización como de escolaridad" (Schmelkes, 1994) y lo aunamos a las consideraciones anteriores sobre el potencial de los sistemas educativos en cobertura y calidad.

La satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje constituye una común y universal tarea humana. Para llevar a cabo esa tarea se requieren la solidaridad internacional y unas relaciones económicas justas y equitativas a fin de corregir las actuales disparidades económicas. Todas las naciones tienen valiosos conocimientos y experiencias que compartir con vistas a elaborar políticas y programas de educación eficaces.

Por lo que desde hace tiempo, e incluso recientemente, se manejan en muchos países programas encaminados a fortalecer organizaciones de tipo productivo, es sabido que el Estado, fundaciones y organismos internacionales han canalizado recursos para el fortalecimiento de la producción, ya sea de pequeños o medianos productores, que fundamentalmente se encuentren organizados.

A continuación mencionaremos algunos organismos internacionales que se encuentran orientados a la capacitación o educación a personas mayores y del medio rural.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

El Banco Interamericano de Desarrollo creado en 1959, es una institución de desarrollo regional. Su propósito es contribuir a impulsar el progreso económico y social de América Latina y el Caribe (es la institución más antigua de desarrollo regional), financiando proyectos viables de desarrollo económico, social e institucional y promoviendo la integración comercial regional

Dentro del Grupo BID se encuentran la Corporación Interamericana de Inversiones (CII), creado para contribuir al desarrollo de América Latina mediante el respaldo financiero a empresas privadas de pequeña y mediana escala, y el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), creado en 1992 para promover la viabilidad de las economías de mercado en la región.

Los principales objetivos del Banco, son:

- Destinar su capital propio, los recursos que obtiene en los mercados financieros y otros fondos disponibles a financiar el desarrollo de sus países miembros prestatarios.
- Complementar la inversión privada cuando el capital privado no está disponible en términos y condiciones razonables.
- Proveer asistencia técnica para la preparación, financiamiento y ejecución de los programas de desarrollo.

Las operaciones del Banco abarcan todo el espectro del desarrollo económico y social. En la actualidad, las prioridades de financiamiento incluyen la equidad social y la reducción de la pobreza, la modernización y la integración y el medio ambiente.

Banco Mundial

El Banco Mundial es un grupo financiero que tiene como misión combatir la pobreza y ayudar a la gente a ayudarse a sí misma y al medio ambiente que la rodea, mediante el suministro de recursos, ofreciendo conocimientos, creando capacidad y forjando asociaciones en los sectores público y privado. El banco mundial tiene como objetivo:

- Estimular reformas económicas que promuevan el desarrollo equitativo y sostenible y reduzcan la pobreza.
- Intervenir en programas de salud, nutrición y planificación familiar.

- Proteger el medio ambiente para que el crecimiento económico y la reducción de la pobreza sean sostenibles en el futuro.
- Desarrollar el sector privado y re orientar al gobierno hacia aquellas actividades en las que es más eficiente.

El Banco Mundial otorga préstamos a los países miembros o a instituciones públicas o privadas que reciben garantías del gobierno a tasas de interés que reflejan las condiciones de los mercados de capitales (7% en 1995). El plazo de amortización es de 10 a 15 años y el periodo de gracia es de 5 años.

Las agencias afiliadas son tres:

- AIF: Asociación Internacional de Fomento. Creada en 1960. Objetivo. dirigido a prestar ayuda a los países en desarrollo más pobres. Los créditos provienen de contribuciones especiales de los países más desarrollados. Amortizan en 50 años. No devengan intereses, pagan una pequeña comisión y tienen un periodo de gracia de 10 años. Miembros : Todos los países miembros del BIRF pueden ser miembro de AIF.
- CFI : Corporación Financiera Internacional . Creada en 1956. Objetivo: Contribuir al desarrollo económico de los países menos desarrollados, mediante préstamos directo al sector privado. Invierte sus fondos en las empresas privadas productivas de los países miembros. Para ingresar es requisito ser miembro del BIRF.
- OMIGI: Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones. Creada en 1988. Objeto: Fomentar las inversiones directas en los países en desarrollo atenuando las barreras de carácter no comercial que obstaculizan dicha inversión. Asesora a los Gobiernos para promover las inversiones extranjeras. Al 31 de mayo de 1995, 128 países eran miembro. El Banco Mundial, pone énfasis en las reformas económicas

estructurales. La razón, es que están convencidos que la piedra angular del desarrollo sostenible y reducción de la pobreza, es redefinir el rol del Estado y promover la competencia y los mecanismos de mercado.

Centro de Cooperación Regional para la Educación Adultos en América Latina y el Caribe.

El CREFAL es un organismo internacional que promueve programas de formación y capacitación para formadores, evaluaciones, investigaciones educativas y apoyo técnico a gobiernos e instituciones públicas y ONG's en varios países de América Latina y el Caribe. Todo ello especializado en el campo de la educación para jóvenes y adultos.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe

La CEPAL es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas encargadas de promover el desarrollo económico y social de los países de América Central y el Caribe, funciona como un centro de estudio, que realiza tareas de análisis e investigación en estos rubros y presta servicios de asistencia técnica, educación, capacitación, e información según se le requiera, algunas de sus publicaciones están a la venta y otras se pueden consultar en forma gratuita.

Consejo de Educación de Adultos de América Latina (CEAAL)

Es una Red de organizaciones no gubernamentales que se dedica a desarrollar acciones educativas en múltiples campos del desarrollo social y con diferentes sujetos sociales, con presencia en 21 países de América Latina y El Caribe. Ha logrado generar y difundir reflexiones, sistematizaciones, ensayos, libros, que apuntan temas y ofrecen orientaciones en la línea de un pensamiento crítico, funcional a los procesos alternativos en el Continente.

Coordinación General de Educación Intercultural Bilingüe (CGEIB)

La CGEIB se encarga de promover, evaluar y asesorar la creación de políticas educativas interculturales bilingües en coordinación con instancias del Sistema

Educativo Nacional, así como en el desarrollo de modelos curriculares, formación del personal docente, producción de material en lenguas indígenas e investigaciones educativas.

Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa (ILCE)

El ILCE es un organismo internacional sin fines de lucro, integrado por trece países miembros de Latinoamérica, siendo México el país sede. Su propósito, es contribuir al aprovechamiento de los recursos tecnológicos para mejorar en las personas competencias útiles para la vida y el trabajo. En este lugar se encuentran enlaces a EDUSAT, SEA, Red Escolar y otros.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura UNESCO, esta organización es una dependencia de la ONU encargada de la promoción y difusión de la educación, la ciencia y la cultura a nivel mundial, su labor está orientada a poner al alcance de todos y por todos los medios posibles, la educación y diferentes estrategias para combatir el analfabetismo. Sus publicaciones comprenden una amplia gama de temas sobre cultura, ciencias naturales, ciencias sociales y humanas, educación, y otros, desarrollados por especialistas de cada área y con enfoques globales.

Red de Educación de Personas Jóvenes y Adultas (REDEPJA)

Es un espacio de convergencia entre personas interesadas en el campo de la Educación de las personas jóvenes y adultas (EPJA) para construir e impulsar proyectos, programas y acciones en docencia, investigación y extensión de este campo educativo. Ofrece convocatorias, documentos de lectura, noticias, sitios de interés, diplomados, bibliografía, investigaciones y banco de documentos.

3.2 Elementos de la Organización Rural en México

Gran parte de los aportes hechos por sociólogos y especialistas destacados de otras disciplinas, ocupados del tema de organización social, han sido recuperados por los estudiosos mexicanos en el análisis de la organización rural.

Jiménez C. (1984), en su estudio sobre metodología para el análisis de la organización campesina, donde la conceptualiza, ubica puntos de vista sobre su utilidad y algunos criterios que la determinan. Mata B. citado por Jiménez (1984), define a la organización campesina como una medida para controlar el descontento de los productores, o una necesidad para enfrentar problemas comunes; una forma de agrupar e integrar sus recursos para producir... y una alternativa de lucha con la finalidad de enfrentar unidos los obstáculos. También señala con Gómez., en Jiménez, que para que la organización contribuya a solucionar los problemas de los productores. El primer paso es que la organización se consolide como tal y esto depende del origen de la organización. Así mismo, influyen en las diversas formas de organización que existen para el logro de las demandas e intereses. Enumeran posteriormente las demandas principales, agrupándolas en: por la tierra, por el financiamiento, por la comercialización, por servicios, por reducción de pago de servicios, defensa de sus recursos naturales, demandas salariales y demandas políticas.

Arturo León (1990) precisa que deben analizarse también en una organización para conocerla mejor, los siguientes factores: origen, etapas por las que ha pasado, triunfos y fracasos, modificaciones en sus estructuras. Para ubicar la etapa en la que se encuentra, profundizar en el manejo de los recursos naturales y económicos, las características de su infraestructura y equipamiento. También se requiere saber si los núcleos que la integran son permanentes o esporádicos, su papel en las fuerzas políticas regionales, si tiene conocimiento del uso potencial de los recursos que posee, si hay apropiación de los insumos que requiere, si interviene en la comercialización y si hay decisión autónoma sobre que producir. Enfatiza también en las prácticas sociales, los movimientos que emprende para cambiar la estructura de dominación, para crecer y desarrollarse. Por ultimo menciona la toma de decisiones.

En este sentido, la organización que busca realmente el desarrollo implica el conjunto de las prácticas sociales y el entorno social amplio; la

expresión más acabada de las capacidades de los productores para transformar su realidad, como el sustento natural del desarrollo. Su impulsor y sujeto más activo.

3.3 Función del INCA RURAL

El 5 de noviembre de 1973, el Grupo de Crédito Agropecuario ante la necesidad de contar con una dependencia que coordinara los esfuerzos del sector público en materia de crédito agropecuario, constituyó el Centro Nacional de Capacitación para Empleados de la Banca Oficial Agropecuaria, A.C. (CENAC BOA).

El Gobierno Federal con la prioridad de darle un contenido amplio a los programas de capacitación, incorpora la capacitación de productores acreditados, por lo que el 25 de abril de 1979, transforma su denominación por la de Centro Nacional de Capacitación del Sistema de Crédito Rural, A.C. (CENAC RURAL).

La Asamblea General de Asociadas determinó la conveniencia de que la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos y de la Reforma Agraria, participaran como asociadas. Así el 21 de octubre de 1979, el titular del Ejecutivo Federal publicó en el Diario Oficial de la Federación, el acuerdo mediante el cual se autorizan modificaciones y adecuaciones a los estatutos del CENAC RURAL, cambiando su denominación por la de: Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A.C. (INCA RURAL) ampliando sus funciones de capacitación al sector campesino del país.

El 13 de marzo de 2002 adopta el nombre de Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C., ampliando su objeto social en el concepto referente a desarrollo de capacidades y mayores posibilidades de coordinación con el conjunto de instituciones vinculadas al campo mexicano.

Tiene como misión, Impulsar y coordinar los procesos de participación, educación no formal, capacitación, actualización, evaluación y certificación, que aseguren la calidad educativa y coadyuven a lograr un desarrollo rural integral. Así como:

- Desarrollo de metodologías de formación.
- Establecimiento de un sistema de evaluación de la calidad de la formación.
- Desarrollar capacidades para contribuir al desarrollo rural integral, con énfasis en el desarrollo empresarial y regional.
- Que los productores desarrollen habilidades y destrezas que les permitan ser más competitivos y mejorar sus condiciones de vida.
- Que los grupos de población prioritarios logren una mejor inserción laboral y una mayor calidad de vida.

Este instituto busca mejorar las condiciones de participación de los actores del sector rural en el mercado laboral y la sociedad rural mediante acciones como:

- De ampliar el concepto de sector agropecuario al de sector rural. La economía rural excede a las actividades agropecuarias y se extiende con fuerza al campo de la agroindustria, el comercio, los servicios y los mercados laborales.
- De propiciar un enfoque territorial para el desarrollo local, municipal y regional.
- De generar proyectos productivos viables que mejoren las condiciones de vida de la población rural.
- De agregar valor a la producción agropecuaria como estrategia de comercialización.
- Fortalecimiento de cadenas productivas, mediante el análisis de su competitividad, como estrategia fundamental para agregar valor.

- De impulsar la organización para la empresarialidad en el sector rural y para el desarrollo de capital social.

Dentro de sus objetivos estratégicos podemos encontrar los siguientes:

- Objetivos Estratégicos Operar los programas de educación, formación y capacitación impulsando la participación activa y la integración de redes, que coadyuven en el Desarrollo Humano Rural.
- Atender las necesidades y demandas de participación, formación, capacitación, actualización, evaluación y certificación a nivel nacional, desarrollando métodos, contenidos, enfoques, medios y programas presenciales y a distancia de Educación no Formal, con énfasis en el desarrollo de empresarialidad rural, que coadyuven en el Desarrollo Rural Integral
- Difundir las políticas públicas para el medio rural, mediante procesos de información y formación, que coadyuven a su conocimiento y aplicación.
- Asegurar la calidad de los servicios de educación no formal y capacitación, evaluando aprendizajes y desempeños, con propósitos de certificación, así como su impacto, para contribuir al logro de los objetivos y políticas del desarrollo rural integral.

El INCA RURAL esta orientado a desarrollar las capacidades para el Desarrollo Rural las cuales menciono a continuación:

- Desarrollo Regional
- Desarrollo del Capital Humano: Individuos dotados de valores y conocimientos que les permita expresar su potencial de desarrollo.
- Desarrollo del Capital Social: Actor social rural organizado, representado democráticamente y presente en las instancias de decisión publica que toman decisiones que les afectan.
- Desarrollo del Capital Físico, dentro de este apartado se encuentra los recursos naturales los cuales son: Explotación racional y sostenible de

recursos primarios; y los de Mejora de los recursos degradados (Agua y Suelo), en la infraestructura física se tiene acceso equivalente a : Medios de comunicación, Servicios básicos, Equipamiento urbano y Vivienda

- Desarrollo Económico, esta orientado a la empresarialidad.
 - Organización.
 - Valor Agregado
 - Autoayuda
 - Autoresponsabilidad
 - Autocontrol
 - Desarrollo Economía Local
 - Multifuncionalidad
 - Fortalecimiento de Circuitos

Dentro del proceso de formación, el formador participa en la definición de su formación, en cada uno de los momentos que la integran, construye su ruta de aprendizaje, se responsabiliza de su aprendizaje, reflexiona y sistematiza su trabajo, aporta instrumentos de trabajo para apoyar el aprendizaje, y refleja cambios dentro del proceso de formación:

El propósito de la Estrategia de Formación es desarrollar capacidades profesionales en los prestadores de servicios y capacidades institucionales en organizaciones sociales, empresas, funcionarios públicos federales, estatales y municipales que aseguren calidad e impacto en los procesos de desarrollo rural.

No solo es importante capacitar a los prestadores de servicio si no también, a los servidores públicos Con el fin de fortalecer las capacidades de los servidores públicos del sector rural, se ha previsto su participación en las siguientes acciones de formación:

- Programa de Formación de Empresarios Rurales (SAGARPA-INCA-IPADE):

- Diplomado en Políticas Públicas para el Desarrollo Rural (SAGARPA-INCA-INAP)
- Formación de Funcionarios Federales en Desarrollo Rural 2003 (SAGARPA-INCA)
- Talleres de Inducción Estratégica para la operación del Programa de Desarrollo Rural (SAGARPA-INCA)

Para finalizar debemos recalcar que el INCA RURAL es líder en procesos de educación no formal, capacitación, evaluación y certificación para el desarrollo rural sustentable. Aunado a esto, es reconocido a nivel nacional e internacional por su alta calidad académica y por los procesos de investigación y evaluación que le aseguran su actualización permanente y el mejoramiento continuo de sus programas, servicios y procesos.

3.4 Otras Instituciones en México

La población campesina necesita alternativas para jóvenes y adultos que complementen lo poco que el sistema educativo les ha proporcionado. De ahí que iniciativas de la sociedad civil y organismos públicos, asuman, solidaria y subsidiariamente, el compromiso de crear oportunidades de educación para la gente del campo. A continuación se mencionan algunas instituciones encargadas de dar capacitación.

IV Comité Regional de la CONALMEX/UNESCO

Este Comité con sede en Tabasco, tiene el propósito de operar en la región sureste del país (Campeche, Chiapas, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán) los programas y actividades relacionadas con las cuatro líneas de acción de la UNESCO (educación, ciencia, cultura y comunicación).

Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE)

El CONAFE tiene como propósito investigar, desarrollar, implantar, operar y evaluar nuevos modelos educativos que contribuyan a expandir o mejorar la

educación y el nivel cultural del país. En el CONAFE podemos encontrar información sobre los programas, servicios y proyectos estratégicos que ofrece el consejo. Además de estadísticas sobre la prestación de servicios educativos a la población, sitios de interés y noticias.

Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA)

El INEA es un organismo público que ofrece a la población de 15 años o más, la oportunidad de alfabetizarse o completar sus estudios de primaria o secundaria. En este instituto se encuentra información sobre los programas, servicios y proyectos estratégicos que ofrecen. Además de estadísticas sobre educación de adultos, guías de estudio para educación básica y media.

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación

El INEE es un organismo que tiene como tarea ofrecer herramientas para la evaluación de los sistemas educativos del nivel básico y medio, en todas las modalidades del servicio incluyendo la educación comunitaria, la indígena y la de adultos. Un buen sistema de evaluación es requisito indispensable de una educación de calidad ya que ofrece una plataforma adecuada para tomar decisiones sobre las estrategias para alcanzar los objetivos y fortalecer la calidad de programas y escuelas a nivel nacional.

IMEDER

La diversidad de problemáticas regionales y la creatividad de los miembros del Movimiento FMDR (empresarios, profesionistas y productores) han generado a lo largo de 32 años de experiencia una gran riqueza metodológica que ha sido sistematizada en la propuesta educativa que hoy ofrece el Instituto Mexicano de Educación para el Desarrollo Rural,. Este Instituto, heredero de la riqueza educativa de la FMDR, es una respuesta a la creciente demanda de capacitación interna y externa, conservando y modernizando lo probado y aprendido, caminando junto a otros, personas e instituciones, para diseñar, validar y aplicar nuevos métodos, tecnologías educativas más adecuadas y eficientes a partir de la investigación, todo con el fin de lograr que los

productores mexicanos aprendan a aprender, aprendan a hacer, aprendan a ser y aprendan a convivir en un mundo globalizado cada vez más competitivo y demandante.

Uniandes

La Asociación Civil Uniandes es una organización de naturaleza socio-comunitaria que opera en la ciudad de Mérida. Su razón de ser institucional es la promoción de iniciativas programáticas y proyectos dirigidos a potenciar las capacidades de los sectores populares del Estado de Yucatan. Uniandes forma parte, como asociada, del Grupo Social Cesap.

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

Fue creado el 15 de mayo del 2002, siendo éste el instrumento de la política sectorial con miras a fortalecer el rubro de desarrollo de capacidades de los productores del medio rural; establecido por la Ley de Desarrollo Rural Sustentable como una instancia de coordinación interinstitucional que busca atender las necesidades de capacitación, formación y asistencia técnica de los pobladores rurales, con base en sus prioridades de desarrollo.

En esta materia las dependencias y entidades del sector público y los sectores social y privado, han alineado los esfuerzos emprendidos para la instrumentación de programas locales de capacitación rural integral, buscando optimizar los recursos y generando una mayor capacidad y calidad de respuesta a las necesidades de este servicio para el desarrollo rural. Su aplicación e interpretación corresponde a la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA).

Es de resaltar que con la puesta en marcha del SINACATRI y la madurez que ha alcanzado en su tiempo de operación, y con base a lo establecido desde sus orígenes, para el desarrollo de capacidades se parte de un diagnóstico general, acompañado de la consideración de las prioridades de capacitación de los

propios productores, aspecto que evita la oferta de cursos para ejercer los recursos, por lo tanto son cursos dirigidos a subsanar debilidades y fortalecer capacidades ya desarrolladas, aspecto que se considera de gran relevancia para los productores rurales.

3.5 Capacitación a Diversas Categorías Sociales

Cada persona –niños, jóvenes o adultos- deberá estar en condiciones de aprovechar las oportunidades educativas y de capacitación ofrecidas para satisfacer sus necesidades básicas de aprendizaje. Estas necesidades abarcan tanto las herramientas esenciales para el aprendizaje (como la lectura y la escritura, la expresión oral), así como, los contenidos básicos del aprendizaje (conocimientos teóricos y prácticos, valores y actitudes, entre otros) necesarios para que los seres humanos puedan sobrevivir, desarrollar plenamente sus capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar plenamente en el desarrollo, mejorar la calidad de su vida, tomar decisiones fundamentadas y continuar aprendiendo, en otras palabras ofrecerles los elementos necesarios para mejorar las condiciones de vida de la población rural. La amplitud de las necesidades básicas de aprendizaje y la manera de satisfacerlas varían según cada región, cada cultura y cambian inevitablemente con el transcurso del tiempo.

Cuando hablamos del trabajo de capacitación rural, debemos tener claro que este debe estar enfocado hacia la integración de la población rural, en sus diferentes estructuras, y hacia aspectos tales como tecnología agropecuaria y cooperativismo. Así también, los diagnósticos y análisis se deben realizar con la participación activa de las familias y organizaciones afines a quienes se dirigen los programas y proyectos para el desarrollo de la comunidad rural.

En el ámbito rural, existe un gran número de instrumentos y de organismos públicos y privados que realizan programas orientados hacia el desarrollo de la comunidad. El total de las actividades de estos organismos

constituye la capacitación. Es indispensable buscar una coordinación de los diversos programas de capacitación con otros, dirigidos hacia los distintos sectores de la población rural.

3.5.1 Productores agropecuarios en organización social

La capacitación es un proceso que influye en la transformación de los sistemas de producción por medio de la adopción de métodos y técnicas de producción agropecuaria. La introducción de tecnología en el área rural ofrece al productor la oportunidad de desarrollar actividades artísticas, culturales, políticas, organizativas o de otro tipo. La diversidad de estas actividades transforma sus condiciones de vida.

Es por eso que es importante fortalecer las capacidades y competencias de los productores agrarios y de los capacitadores que prestan servicios a dichos productores mediante el aprendizaje y uso de las tecnologías que les sean útiles para el mejoramiento de la producción, productividad, rentabilidad y competitividad de las actividades agrarias.

Aprovechando los medios de información y comunicación modernos que utiliza la nueva modalidad educativa de capacitación a distancia en capacitar de manera masiva y simultánea a los productores agrarios y a los agentes de cambio de cualquier lugar del país.

Así también, generar y dinamizar una interacción directa entre los productores agrarios y agentes de cambio ubicados en cualquier lugar del país con los especialistas, expertos, investigadores y capacitadores, para promover la innovación tecnológica en el agro.

La producción rural presenta problemas que requieren de la observación y análisis de los capacitadores. Los problemas pueden ser de orden

tecnológico, de intercambio de la producción, del empleo de la fuerza de trabajo y otras.

Cuando se realiza el planteamiento de los programas enfocados al desarrollo rural, estos, deben estar en función de la planificación de las actividades y problemáticas que posee la región y concretamente de las comunidades campesinas e indígenas. En el medio rural existen diferentes formas de organización con respecto a la producción agropecuaria. Las principales son cooperativas y ejidos comunales. De manera tal que el papel que desempeña el capacitador consiste en impulsar y desarrollar en las comunidades campesinas estos sistemas de producción, ya que representan la clave para desarrollar formas de organización campesina en la defensa de sus intereses, y la repartición justa de los ingresos.

3.5.2 Mujeres y amas de casa

El papel de la mujer no ha sido siempre el mismo. Antiguamente estaba en desigualdad con respecto a la función masculina, pero muchos cambios en la sociedad moderna han provocado que esta desigualdad se equilibre y en muchos casos se fomente una tendencia más a favor de lo femenino.

Actualmente las mujeres se ven en la obligación de fortalecerse como integrantes de esta sociedad compleja a través del valioso legado de su propio pueblo. De esta manera, pueden enfrentarse a arduas tareas como cumplir su función de madre, esposa, mujer e indígena. He aquí entonces que la mujer está encargada de ser el vehículo de transmisión familiar, espiritual y cultural en las sociedades del futuro.

Las mujeres desempeñan un papel fundamental en los procesos de desarrollo rural. Hoy en día su participación es imprescindible en el camino

hacia la sustentabilidad, ya que son consideradas como las principales promotoras del cambio.

Las mujeres rurales son las principales productoras de alimentos y representan el 60% de la mano de obra agrícola. Sin embargo, sufren una doble marginación por ser mujeres y por ser rurales-, lo que no sólo es una merma de sus derechos, sino un factor de freno al desarrollo de sus sociedades: está generalmente admitido que la promoción de las mujeres es un poderoso factor de lucha contra la pobreza. Los microcréditos, en determinadas condiciones, son un instrumento eficaz para que las mujeres se conviertan en agentes económicos, mediante la puesta en marcha de actividades generadoras de riqueza.

Es por eso que se necesitan estrategias de desarrollo endógeno enfocadas a la mujer rural, que sean flexibles y que tomen en cuenta su tiempo y sus condiciones diferentes de las del varón. La estrategia deberá reconocer la participación de la mujer rural no sólo en el ámbito del consumo y de la familia, sino en cuantas productoras.

Por lo tanto, hay que prestar especial atención a su capacitación, ya que, generalmente, los conocimientos no llegan hasta la mujer y después su participación es de carácter improvisado, sin preparación. Esto provoca que las mujeres se sientan menos que los varones (Rangel, 1993). A través de la capacitación también se pretende fomentar su propia autovaloración.

El éxito de sus proyectos productivos depende en gran medida de la existencia de organizaciones colectivas. Las mujeres, tradicionalmente, han reducido su ámbito de relaciones al entorno inmediato de la vivienda, sin participar en ningún tipo de asociación pública (Sabate, 1992), por lo que debe contar con espacios propios en los cuales pueda analizar junto con otras mujeres, su situación y la posibilidad de su transformación dando salida a su problemática a través de proyectos productivos que la motiven y le ofrezcan

beneficios conjuntos. Los cambios originados a nivel grupal y personal repercutirán directamente en su ámbito familiar, y el éxito de sus proyectos significará un avance en el desarrollo rural.

También se considera de especial importancia la formación de las mujeres a nivel empresarial y de gestión, ya que el no tener una preparación adecuada para ejercer las funciones de gestión y dirección supone quedar relegadas a puestos secundarios, o incluso el fracaso de numerosas iniciativas (Sabate, 1992). Por el contrario, matizar su capacitación con cuestiones empresariales y de mercado será un factor que impulse el carácter autogestivo de sus proyectos productivos.

De aquí la importancia de la capacitación, de la organización grupal y de crear redes de organizaciones de mujeres que se comuniquen, que aprendan juntas, que compartan experiencias, que construyan proyectos de vida - personal, social económicos - para superar su realidad y construir colectivamente un futuro más humano, una vida más digna.

3.5.3 Jóvenes escolares

En las zonas rurales el porcentaje de analfabetismo es muy alto entre los adultos y el acceso a la educación para jóvenes y niños es limitado dada la escasez de la institución escolar en las veredas en donde en general cursan hasta tercero o cuarto grado de primaria, el tiempo restante lo ocupan ayudándole a sus padres en el trabajo de sus parcelas o fincas. Los jóvenes que quieren y pueden continuar estudios de secundaria deben trasladarse a los cascos urbanos de donde casi nunca retornan a labores del campo; la instrucción que en éstos reciben no los prepara ni incentiva para este fin.

Debido e a lo anterior, la capacitación de los jóvenes es un cause para la capacitación de la comunidad. El joven se encuentra en la edad en que fácilmente puede aprender y enseñar a su vez a los miembros de su familia y

de su comunidad. Por lo tanto, la capacitación de jóvenes debe orientarse hacia la formación de futuros capacitadores.

La capacitación de jóvenes debe orientarse también hacia aspectos fundamentales como son el adiestramiento agropecuario y el mejoramiento de la vida familiar. Lo fundamental en la capacitación es despertar en el joven una crítica hacia la realidad.

Para nadie es un secreto que la educación cada día empeora más, con infraestructura insuficiente o de mala calidad, además, que en las zonas rurales de cada cien niños entre 12 y 16 años solo la mitad asiste a la escuela. Por esta razón, cuando hablamos de la capacitación de la niñez rural, el capacitador debe emplear todos los medios que tenga a su alcance. La capacitación de los niños también puede facilitar la capacitación de los demás sectores de la población rural. Esto con la finalidad de tener un importante impacto en el desarrollo rural, si se tiene en cuenta que en la postmodernidad, es el talento humano la base del desarrollo.

3.5.4 Ancianos

“En África se dice que cuando muere un anciano desaparece una biblioteca “. En los ancianos se pueden detectar diferencias individuales debido a características de la personalidad y acentuados por el cúmulo de experiencias de cada cual. Esto nos recuerda el papel esencial que las personas de edad desempeñan como intermediarios entre el pasado, el presente y el futuro y el puente real que tienden dentro de la sociedad. Sin el conocimiento y la sabiduría de las personas de edad, los jóvenes nunca sabrían de dónde vienen ni a qué cultura pertenecen. Pero para que las personas de edad puedan compartir un mismo idioma con los jóvenes, deben tener la oportunidad de seguir aprendiendo a lo largo de toda su vida.

Es bien sabido que la capacitación no es exclusiva de un sector en específico, ya que esta parte de la tesis de que todo hombre, sin importar su edad o clase social, puede ser capacitado para que desarrolle sus habilidades manuales, intelectuales, productivas y culturales. Esto con la finalidad de permitirles mayor desenvolvimiento en su vida personal, familiar y social. Ya que en la vejez se da una reducción de la capacidad funcional del individuo.

Es importante reconocer que las personas de edad desempeñan un papel dinámico en la transferencia de la tierra de una generación a la siguiente, en particular en las sociedades tradicionales, donde las tierras son heredables. Además de que son capaces de realizar arduos trabajos en las actividades de la producción agropecuaria. Muchas de estas personas también participan activamente en el trabajo de producción. Algunos programas para el desarrollo rural consideran que no deben dar importancia a la vejez, dado que es un sector improductivo. Sería un error que los responsables de adoptar decisiones pasaran por alto el papel de las personas de edad avanzada, ya que estos encierran gran potencial, y esto es en base a que los ancianos tienen una gran influencia política y social en la familia y en la comunidad.

Esto se puede apreciar en algunas comunidades que tienen como forma de gobierno el Consejo de ancianos. Estas formas de gobierno han ido desapareciendo por la aceptación de las estructuras urbanas. De allí que se margine a los ancianos en la comunidad.

La capacitación debe estar orientada hacia la reincorporación de este sector social, así como, a las actividades productivas. Así como establecer políticas constructivas que colaboren con las personas de edad avanzada, no hay que olvidar que hay que tomar en cuenta las importantes diferencias entre los procesos de envejecimiento del mundo desarrollado y del mundo en desarrollo, además de que deben conformarse específicamente a las distintas

circunstancias. Es de primordial importancia que esas medidas políticas se conciban y ejecuten localmente.

Para finalizar este capítulo, hay que tomar en cuenta que las instituciones mencionadas aquí son importantes, muchas de estas están orientadas al desarrollo de habilidades y capacidades de los habitantes del medio rural, y otras la educación a las diversas categorías sociales, sin embargo, no basta con elaborar programas de capacitación o proyectos para el desarrollo, sino que hay que saber como lograr desarrollar esas capacidades, esto se puede lograr mediante capacitación a cada uno de los responsables de dicha área.

Una de las instituciones encargada de este proceso es el INCA RURAL cuya principal función es apoyar el desarrollo del capital humano y social, es decir, que las personas adultas incrementen sus capacidades y competencias, amplíen sus opciones, oportunidades y fortalezcan sus espacios. A su vez ésta institución gubernamental lleva a cabo cursos orientados a los Prestadores de Servicios Profesionales (PSP), quienes elaboran proyectos productivos y son los encargados de dar capacitación, así también, está centrado en la identificación de las competencias que poseen los formadores tanto en el momento actual, como en las competencias que van a requerir para su desempeño eficaz en el mediano plazo. Además, ésta institución brinda servicios técnicos para evaluar los resultados y el impacto de los programas de Alianza Contigo.

CAPITULO 4

PROCESOS EN LA CAPACITACIÓN EN ORGANIZACIÓN SOCIAL

La capacitación es el acto intencional de proporcionar los medios para facilitar el aprendizaje. Con la finalidad de crear un cambio en el comportamiento humano, ya que afecta poderosamente no solo la manera como las personas piensan, sienten y hacen, sino también sus creencias, valores y objetivos. Esto mediante una buena evaluación de las necesidades de capacitación conduce a la determinación de objetivos de capacitación y desarrollo. Estos objetivos deben estipular claramente los logros que se deseen y los medios de que se dispondrá.

4.1 Métodos o Enfoques

En los métodos de capacitación de grupos se encuentra la comunicación directa entre la fuente y el receptor. Esta característica facilita la evaluación directa siempre y cuando el capacitador adapte su mensaje a las necesidades del grupo. Otra característica que posee es la posibilidad de integración entre los participantes. Este factor puede ser ventajoso en la capacitación.

Existen diversos tipos de métodos, sistemas y formas de comunicación para llevar a cabo la capacitación; si se sabe como combinarlos se obtienen óptimos resultados. El objetivo principal de la combinación es ofrecer y obtener mayor información sobre los problemas de la comunidad. De esta información, se deducen las necesidades que se deben satisfacer en la comunidad.

Una importante combinación de métodos de capacitación es la campaña publicitaria. Esta es parte del trabajo para lograr un cambio social planificado.

En la campaña se sintetizan el conjunto de los métodos, sistemas y formas de comunicación.

4.1.1 Procesos en la capacitación

Los cambios introducidos en el campo son cambios sociales. Por eso es importante trabajar en un programa de capacitación sin dejar de comprender los procesos de la comunicación, de la divulgación y del problema-solución. el capacitador experimentado aplica y utiliza estos procesos en su trabajo.

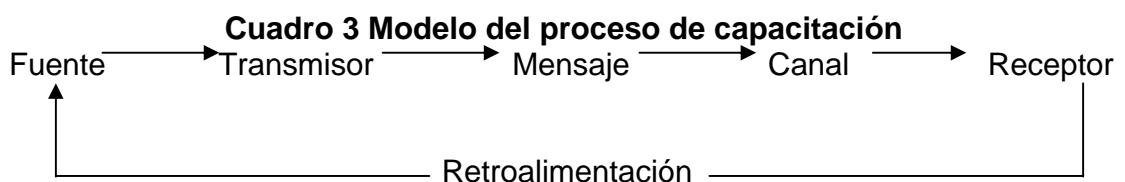
4.1.1.1 Procesos de la comunicación

La comunicación ha dejado de considerarse una transferencia unidireccional y jerarquizada de mensajes e información a través de determinados medios. La comunicación para el desarrollo promueve un proceso de intercambio y participación en ambas direcciones. La propia palabra comunicación procede del latín *communis facere*, que significa participar y «hacer juntos». Una consulta de expertos de la FAO celebrada en 1984 definió la comunicación para el desarrollo como «un proceso social, diseñado para encontrar una comprensión común entre todos los participantes de una incitativa de desarrollo, creando así una base para la acción concertada».

Por lo tanto, la comunicación consiste en un proceso dinámico de intercambio de mensajes entre dos o más personas. Mediante el proceso se transmiten y reciben ideas, conocimientos, habilidades y actitudes con la intención de producir un aprendizaje (conceptos básicos de comunicación, 2000).

La tecnología y los medios de comunicación son instrumentos útiles para facilitar este proceso, pero no deben considerarse un fin en sí mismos. Lo importante es el proceso, y no el producto ni la tecnología. La comunicación interpersonal, cara a cara, es un elemento esencial de este proceso y tiene una importancia decisiva para transformar las actitudes y la conducta.

El proceso de comunicación se lleva a cabo si existe un emisor, un receptor y un mensaje. Los cursos de capacitación tienen los tres elementos: el capacitador y capacitando quienes juegan alternativamente el rol de emisor-receptor, y el mensaje dado por el contenido, que conlleva a la retroalimentación, la cual permite verificar el nivel de comprensión del tema expuesto. (INEGI 1995).



Fuente: televisión y comunicación, un enfoque teórico práctico

Con base en este modelo podemos describir los elementos del proceso de comunicación como sigue:

A la FUENTE se le conoce como el surgimiento de la información. El TRANSMISOR es el codificador de la información. El MENSAJE, la información codificada. El CANAL, es el medio por el que se envía el mensaje. Como RECEPTOR se le conoce a la persona o audiencia que recibe el mensaje y la decodifica y por último la RETROALIMENTACIÓN, que es la respuesta o reacción del receptor en relación con la información recibida.

Además existen otros elementos que hay que considerar como lo son: CÓDIGO, es la forma que se elige para transmitir el mensaje. El CONTEXTO SOCIOCULTURAL, refiriéndose al tipo de población al que va dirigido el mensaje. Y el RUIDO, estas son las distorsiones (interferencias, incomprendiones, equivocaciones) físicas o de significado que sufren los mensajes.

El proceso de comunicación debe ser comprendido por el capacitador ya que de él depende en gran medida el desarrollo del curso.

Dentro del proceso de comunicación, la principal función del capacitador es crear las condiciones óptimas para que los capacitandos adquieran aprendizajes significativos. Uno de los medios indispensables para lograrlo, lo constituye la comunicación, pues no solo se debe tomar en cuenta lo que se va a decir, sino como se va a decir, en que momento, para que y con que efecto. En este sentido, el capacitador, como facilitador del aprendizaje, es una persona que no solo posee los conocimientos sino que además debe transmitirlos. De ahí que la comunicación juegue un papel muy importante dentro del proceso de capacitación.

La importancia del proceso de comunicación es que ayuda en la labor al capacitador, debido a que cuenta con elementos para:

- Expresar las ideas de manera clara y directa
- Mantener una postura y actitudes que favorezcan las relaciones de confianza durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Comprender lo que los capacitandos expresan, ya sea en forma verbal o no verbal, y de esta retroalimentación poner en práctica la creatividad, para mantener el interés y hacer accesible el aprendizaje en los capacitandos.
- Mantener una relación armónica con el grupo

Expresarse en forma coherente, con buena dicción y argumentación en los conceptos, conocimientos, información, realización de tareas o actividades, en el curso dirigido a los capacitandos.

4.1.1.2 Procesos de difusión

La teoría de difusión de innovaciones es una propuesta sociológica que intenta explicar la manera como los individuos o grupos adoptan una innovación. Para empezar es necesario explicar ¿qué es una innovación? Una innovación es una práctica u objeto percibido como nuevo por dicho grupo o individuo. El modelo

de Difusión de Innovaciones está basado en el proceso de entendimiento de cómo nuevas ideas, informaciones y nuevas técnicas son transmitidas a los productores a través de canales. La difusión es un proceso de comunicación unidireccional.

La Teoría de la Difusión de Innovaciones analiza, así como ayuda a entender, la adaptación a una nueva innovación. En otras palabras, esta teoría ayuda a explicar el proceso de cambio social. La novedad de la idea percibida por el individuo determina su reacción ante ella (Rogers, 1995). En adición, la difusión es el proceso por medio del cual una innovación es comunicada a través de ciertos canales durante un tiempo específico entre los miembros de un sistema social. Por ende, los cuatro elementos principales de la teoría son: la innovación, los canales de comunicación, el tiempo y el sistema social.

De ésta teoría se dijo que sus objetivos más importantes eran establecer los antecedentes personales que favorecen la adopción de una idea nueva; las características sociales de individuos y comunidades que influyen en los procesos de difusión; las etapas de comportamiento por las que pasa el adoptante de algo nuevo; las características de toda innovación para que resulte atractiva (Ej. Compatibilidad, divisibilidad, complejidad, comunicabilidad, etc.); Y los roles personales en todo proceso de difusión, empezando por los líderes de opinión.

Es usual que la nueva idea o innovación se mueva lentamente a través de un grupo social tal cual como es introducida desde su inicio. Luego, a medida que el número de individuos (los adoptantes) experimentan la innovación, incrementa la difusión de la nueva idea y se mueve de una manera más rápida. La difusión del fenómeno inicialmente sigue una curva en forma de S. Esta curva muestra la lentitud de la adopción de una innovación en la etapa inicial. La curva de la difusión se incrementa al mismo tiempo que el número de adoptantes también lo hace. Luego, después de que el número de adoptantes disminuye naturalmente, la curva de difusión también lo hace. Como resultado,

la difusión total de una innovación seguirá una curva normal en la realidad. La difusión, entonces, es determinada por el grupo social y cada grupo de adoptantes puede ser designado en la curva.

Por otra parte, el capacitador que introduce la innovación en el sistema social, debe considerar los siguientes aspectos: las características de la población objetivo (categorías de adopción), las características de la innovación o el cambio mismo y las etapas de adopción. Cada una de estas tres categorías debería ser analizada y planeada para cuando se introduzca una innovación o un cambio.

4.1.1.3 Procesos del cambio social

Se pueden distinguir varios aspectos en los procesos de cambio social. Estos procesos pueden clasificarse de acuerdo con el grado de participación de la población.

El análisis de los procesos del cambio social, permite contribuir a un mejor conocimiento de las dinámicas sociales bajo contextos de nuevas estructuras de oportunidades. En esos contextos, los actores sociales aprovechan tales oportunidades en un sentido o en otro según su particular percepción del proceso de cambio y su particular forma de interpretarlo, desarrollando acciones tanto en el nivel individual como colectivo para afrontar los problemas que les afectan. Dentro del contexto actual de globalización y de reforma de las tradicionales políticas de protección, la sociedad rural deja de ser un mundo aparte para convertirse, cada vez más, en un ámbito abierto a las influencias de la sociedad más amplia, reproduciéndose en ella el dinamismo y la diversidad de intereses característicos de las sociedades abiertas.

Así también es comprensible que los agricultores perciban el proceso de cambio como una crisis de identidad, ya que dicho proceso está transformando radicalmente el marco de referencia en el que habían orientado sus acciones en

las últimas cuatro décadas. No obstante, la gradual integración de la agricultura en los mercados, una vez sustituido el paraguas proteccionista de la política agraria, genera efectos de diferenciación económica y social entre los propios agricultores, reflejándose en las formas diferentes que muestran a la hora de percibir el contexto de cambio y en sus distintas respuestas. El principio de la unidad —más simbólico que real— del sector agrario ha sido sustituido por el de la pluralidad, como lo prueba la diversidad existente en el seno del sindicalismo. Los asalariados agrícolas experimentan una profunda modificación de su sistema de referencia, tanto simbólico como social, debido al cambio de estatus de la agricultura como actividad y de la propiedad de la tierra como recurso económico, y a las reformas producidas en el mercado laboral y en los derechos de los trabajadores. Ante esta situación, la respuesta dominante es la de adaptarse al nuevo contexto de cambios y aprovechar del mismo las oportunidades que ofrece para la mejora de las condiciones laborales de los asalariados agrícolas. No obstante, se observan en zonas muy localizadas respuestas más radicales que mantienen con vigor la bandera de la reivindicación de tierras y que buscan una nueva identidad en el marco de los valores emergentes en el mundo rural.

Junto a los agricultores, se consolida en la sociedad rural grupos de la población con actividades no directamente relacionadas con la agricultura, que imprimen un nuevo dinamismo al porvenir de ámbitos culturales y sistemas de valores distintos a los que han sido dominantes en el mundo rural. La estructura social se hace más compleja y las relaciones entre sus distintos grupos se hacen más dinámicas: en unos casos, mediante la cooperación, pero en otros mediante el conflicto por la definición de los espacios rurales.

En un contexto sociocultural caracterizado por la autosuficiencia alimentaria, por el avance de valores posmaterialistas en la población, por la demanda de un modelo de desarrollo sostenible, por la reafirmación de lo local frente a la globalización y por la necesidad de reorientar el papel del Estado del bienestar, los espacios rurales son definidos de modo plurifuncional. Ello tiene

importantes efectos sobre los principios que han de inspirar la reforma de las políticas públicas y más particularmente de la política agraria, una política cuya finalidad de explotar con fines alimentarios los recursos naturales ha sido su fuente de legitimidad. En el nuevo contexto, la política agraria ha de buscar una nueva legitimidad para que los agricultores puedan seguir recibiendo recursos públicos; la generación, o no destrucción, de empleo, la equidad en la distribución de las ayudas, la calidad de los alimentos y su contribución a la ordenación del territorio y la protección del medio ambiente, son algunos elementos que emergen en los debates sobre el futuro de las políticas agrarias y de desarrollo rural.

La capacidad de los distintos grupos sociales para acceder a los recursos ofrecidos por el nuevo marco de oportunidades es diferente de unos a otros, dependiendo de su posición socioeconómica y del lugar ocupado en la estructura social. De ahí que el contenido y orientación de las políticas públicas destinadas a regular la sociedad rural tenga una importancia fundamental, al reforzar las desigualdades ya existentes o facilitar el acceso a los recursos de los grupos en situaciones más desfavorecidas. El cierre social que experimentan las mujeres residentes en el medio rural, la desigual posición del pequeño campesinado y de la población asalariada agrícola respecto al mercado laboral, son situaciones que muestran cómo el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el actual contexto de cambios depende, en gran medida, de factores estructurales que pueden ser removidos por la intervención de los poderes públicos mediante políticas regidas con criterios de equidad.

En definitiva, en un contexto marcado por la diversidad de las demandas y la pluralidad de los intereses que confluyen en el mundo rural, las políticas también se diversifican, reformulándose las viejas políticas agrarias orientadas hacia la regulación de los mercados y la mejora de las estructuras y emergiendo nuevas políticas orientadas a regular las múltiples funciones de los espacios rurales. Nuevas y viejas políticas, nuevos y viejos actores, conviven en este periodo de transición, dándole a la sociedad rural un dinamismo de dimensiones

desconocidas, un dinamismo que ofrece una nueva estructura de oportunidades a sus distintos grupos sociales. Esta estructura es sólo un escenario para la acción individual y colectiva de la población que reside en las zonas rurales, siendo los propios sujetos los que, a través de sus particulares modos de interpretarla, definen sus preferencias y, de acuerdo con sus capacidades, aprovechan los recursos que tienen a su disposición.

4.2 Técnicas

Al siglo XXI se le considera como el siglo de los sistemas de comunicación, debido al importante incremento del desarrollo científico y tecnológico. En el pasado, para transmitir o comunicar un mensaje de un lugar a otro se necesitaban varios días, en la actualidad es posible que un mensaje llegue en segundos a millones de individuos por medio de la radio y la televisión. Los medios de comunicación masiva contribuyen a que los individuos estén informados de los grandes acontecimientos tanto regionales, nacionales y mundiales. Por otro lado, estos permiten a que los individuos mantengan y desarrollen una actitud crítica respecto de los problemas que viven en la realidad cotidiana. La comunicación tiene gran importancia para satisfacer las necesidades intelectuales y creativas del hombre.

Existen varios medios de comunicación masiva. Cada uno de ellos maneja distintos códigos de acuerdo con el medio de comunicación y con el auditorio que se esté manejando. Es muy importante tener claro que los medios de comunicación por si mismos no son suficientes para lograr los objetivos de entendimiento entre las personas.

Los medios de comunicación son herramientas y como tales, es necesario darles un uso adecuado que solo tiene sentido dentro de un proceso de comunicación claramente definido. Cada grupo social tiene sus propias formas de codificar y decodificar los mensajes. Por eso, cuando una persona se incorpora a un grupo social este debe conocerlas para que no se malinterpreten

los mensajes. El capacitador debe mantenerse en contacto con la población por medio de los diferentes medios de comunicación masiva. Conviene conocer sus características más relevantes para aprovecharlos de la mejor manera.

4.2.1 Folletos, volantes, posters

Los medios impresos, son documentos gráficos o escritos que se reproducen en grandes cantidades. Requieren ciertos conocimientos de redacción y diseño gráfico para transmitir claramente las ideas, así como de procedimientos de impresión.

Por otra parte, requieren de un sistema adecuado de distribución para hacerlos llegar a quienes interesa que los lean u observen. Entre los medios impresos podemos encontrar:

Folletos: son cuadernos explicativos que generalmente combinan imágenes y textos. Son de dimensión variable. Suelen ser de tamaño carta o media carta, aunque los hay menores. Se emplean para capacitar o para promover productos o servicios.

Volantes: escritos breves, generalmente impresos en mimeógrafo sobre el papel barato de tamaño media carta los emplean estudiantes y vendedores.

Se requiere que los folletos y volantes sean informativos y dirigidos a un fin en específico. Deben invitar a la discusión del tema propuesto, y ser de presentación sencilla, con encabezados claros y resaltantes. El diseño debe indicar, de manera directa, los puntos principales de su contenido.

Posters: diseño gráfico generalmente del tamaño normal de una cartulina combina elementos estéticos con mensajes impactantes. Se usa en publicidad, promoción y propaganda de todo tipo

Los posters dan mayor importancia al carácter llamativo. El diseño del posters es decisivo para su éxito. Los posters se colocan en lugares de mayor afluencia.

4.2.2 Diarios y revistas

La prensa escrita es el medio periodístico tradicional y permanece en poder del público indefinidamente. Las publicaciones impresas pueden conservarse en una casa, en una biblioteca, en un archivero, en una hemeroteca para su consulta posterior, sin que se requiera la tecnología audiovisual que exigen los medios electrónicos.

La prensa tiene dos formas de presentación: como diario y como revista. En ambos casos la constancia en los tiempos de aparición –cada día, cada semana o cada mes- contribuye a su acreditación pública.

De tal manera tenemos que los diarios y revistas son medios de información, de opinión y publicidad, teniendo como principal esencia la de transmitir noticias relacionadas con las actividades políticas, sociales o mercantiles del hombre, a nivel regional, nacional e internacional.

Como mencioné anteriormente hay diarios y revistas que no circulan diariamente. Existen periódicos con un análisis crítico, estético, científico, tecnológico o religioso. También hay un gran número de periódicos y revistas agropecuarias de circulación bastante reducida por su contenido informativo.

Para los trabajos de capacitación el capacitador se debe ocupar en la elaboración de un periódico en la comunidad, escrito por la población misma, logrando una mayor comunicación. De esta forma el periódico de la comunidad se volverá un medio masivo de información, de crítica, y de análisis de los problemas y de sus soluciones.

Existen un gran número de revistas conocidas con un contenido general, las hay especializadas en diversos temas, que son leídas por la mayoría de la población. En este caso la labor del capacitador, consiste en impulsar formas de cultura, en vez de enajenar, dignifiquen al hombre. A muchas personas le gusta

leer publicaciones con muchas ilustraciones, poco texto y que sean de fácil comprensión.

4.2.3 Libros

Un libro es obra impresa no periódica, que consta de una serie de hojas (más de 49 según la definición dada por la UNESCO) de papel, pergamino, vitela u otro material, que se reúne en un volumen. Puede tratar sobre cualquier tema. De manera tal que el libro es una colección de uno o mas trabajos escritos.

Un libro cerrado siempre es bonito, adorna nuestra biblioteca y añade a nuestra casa un cierto aire intelectual. Un libro abierto es un mundo desconocido, una aventura o una pasión, un goce para los sentidos. Un libro puede esconder entre sus páginas el saber y el pensamiento, el valor y el miedo, la alegría y la pena, la verdad y la mentira, el amor y el desamor, la magia de la vida.

De manera tal, que el libro tiene la función de ayudar en el desarrollo de las habilidades creadoras del hombre; en los libros podemos encontrar información orientada hacia la actividad que se desempeña. Sin embargo los libros son más conocidos por la población urbana que en la rural, y esto es debido a la falta de librerías y bibliotecas en el campo. Por su costo, es de difícil acceso a las masas, la mayoría de las publicaciones se dirige a grupos minoritarios y, de esta minoría, solo un número reducido de individuos tiene el hábito de leer o en el peor de los casos no lo saben hacer.

El capacitador debe crear su propia biblioteca, en la cual debe tener un acervo de libros muy selectos. Por otro lado, debe fomentar la creación de una biblioteca en la población. Sin embargo es preocupante que la mayoría de los libros escritos sobre agricultura no se hayan hecho para los productores. Para poder capacitar a los productores es necesario adquirir libros sencillos de técnicas de trabajo, de los métodos para combatir plagas, y otras materias de

interés directo. Es de extrañarse que para la población rural, exista poca literatura. Resulta contrario a los conceptos de la educación permanente que asistan tantos profesores que se dedican a la enseñanza escolar y tan pocos profesionales que se dediquen a escribir libros adecuados para la población rural.

4.2.4 Radio

Las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación han alterado irrevocablemente el mundo en que vivimos, acelerando el ritmo y el volumen de la innovación y, fundamentalmente, cambiando la manera en la que transmitimos, recibimos, adaptamos y usamos el conocimiento y la información, lo cual ha generado cambios en los mercados, en los modos de producción, en la gobernabilidad y en las relaciones sociales.

La información y la comunicación juegan un papel principal en las iniciativas de desarrollo rural, pero para que sea realmente útil, la información debe encontrarse en idiomas y formatos apropiados y hacer su difusión a través de canales y medios apropiados y familiares para la población rural. La radio rural podría ser un instrumento para cerrar la brecha digital ya que es un medio poderoso para la diseminación de información sobretodo para aquellas audiencias tan alejadas de los centros urbanos.

La radio es uno de los medios de comunicación masiva más empleado entre los habitantes, ya que existe en la mayoría de los hogares en México, y la hay de corriente eléctrica y de baterías; además, existen 1142 estaciones radiofónicas que cubren el territorio nacional. En el proceso de adopción de innovaciones, la radio juega un papel importante en las etapas de conocimiento e interés, y favorece una adopción más rápida de las innovaciones que otros medios. Entre las principales ventajas que presenta la radio destacan: no requiere que los receptores sepan leer, se recibe el mensaje en el momento en que se difunde, presenta amplia cobertura, el costo del aparato es bajo, los hay

portátiles, la transmisión de mensajes es sencilla y la producción radiofónica requiere de bajo costo. Por ello, es conveniente impulsar el uso de la radio como medio para difundir información que impulse el desarrollo rural.

Si las estaciones de radio, las redes y los grupos de producción que constituyen la Asociación Mundial de Radiodifusores Comunitarios, se refieren a sí mismos por medio de una variedad de nombres, sus prácticas y perfiles son aún más variados. Algunas son musicales, otras militantes y otras musicales y militantes. Se localizan tanto en áreas rurales aisladas como en el corazón de las ciudades más grandes del mundo. Sus señales pueden ser alcanzadas ya sea en un radio de un kilómetro, en la totalidad del territorio de un país o en otros lugares del mundo vía onda corta.

Algunas estaciones pertenecen a organizaciones sin ánimo de lucro o a cooperativas cuyos miembros constituyen su propia audiencia. Otras pertenecen a estudiantes, universidades, municipalidades, iglesias o sindicatos. Hay estaciones de radio financiadas por donaciones provenientes de su audiencia, por organismos de desarrollo internacional, por medio de la publicidad y por parte de los gobiernos.

En el medio rural, la radio es un instrumento de gran ayuda en los trabajos de capacitación. Desgraciadamente, existe muy poca coordinación entre los capacitadores y las radiodifusoras locales. Las posibilidades de la radio para la capacitación incluyen:

- Programas de alfabetización y de educación básica
- Programas culturales que despierten interés en la cultura
- Noticias agropecuarias
- Programas orientados a la familia campesina.
- Cursos en materia tecnológicas agropecuarias.

4.2.5 Televisión

La televisión tiene las ventajas de la radio en cuanto a rapidez y oportunidad además de que le añade imágenes le permite al receptor situarse en el lugar del acontecimiento, comprobar la veracidad de la narración y hasta cierto punto “vivir” el hecho. Además que la televisión es el segundo medio de mayor penetración en México.

El campo mexicano es un espacio diverso y multifuncional en el que se desarrollan actividades agrícolas, pecuarias, acuícolas, pesqueras, forestales, de transformación, de comercialización, culturales y de servicios, que contribuyen al crecimiento de nuestro país.

Sin embargo, algunas regiones y grupos sociales no se han desarrollado a la par de la nación, por ello, la SAGARPA y el INCA RURAL crearon en 2001 la Serie de Telesesiones orientadas a la: Educación, Capacitación y Desarrollo Rural con la intención de contribuir a la formación de los actores del desarrollo rural, ofreciendo información útil, veraz y oportuna, a fin de elevar sus conocimientos, capacidades y habilidades para que puedan desempeñar mejor sus labores y funciones en el sector rural y así propiciar su desarrollo

Las telesesiones son programas de televisión, que tienen como objetivo contribuir a la formación de los diferentes actores del desarrollo rural, para realizar mejor sus actividades productivas, sus funciones públicas, su trabajo como prestadores de servicios profesionales y contribuir al desarrollo sustentable del campo mexicano.

Los programas se dividen en módulos, cada módulo consta de una cápsula y un panel con invitados en vivo o virtuales. Las cápsulas nos deben ayudar a ejemplificar el tema y a comprender mejor la información la cual es complementada por los invitados

El objetivo de la Serie de Telesesiones es: “Producir programas de educación a distancia abordando temas de interés y con valor de uso para la población rural, a partir de difundir experiencias exitosas de desarrollo rural, que puedan ser replicables en otros contextos y que propicien el desarrollo económico, humano, físico ambiental y social de una manera sustentable” .

Sin embargo, algunas de las problemáticas que los programas educativos de la serie de telesesiones presentadas es que son transmitidos a horas en que la población rural se encuentra realizando sus faenas diarias. Por otro lado, los sistemas de capacitación por medio de circuito cerrado se dan solo en localidades con una población bastante considerable. Los lugares en donde se pueden ver las telesesiones son:

1. Telesecundarias y centros de maestros.
2. Oficinas centrales de SAGARPA y sus Delegaciones Estatales.
3. Oficinas centrales del INCA RURAL y sus Delegaciones Regionales.
4. Delegaciones estatales de Procuraduría Agraria (PA).
5. Instituto Nacional de Solidaridad Social (INDESOL).
6. Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT).
7. Secretaría de Economía (SE).
8. Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT-SECADESU).
9. Planteles de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA).
10. Universidades y plazas comunitarias con equipo EDUSAT o acceso a internet.

4.2.6 Cine

El cine documental, de acuerdo con las convenciones asumidas por los teóricos de los medios audiovisuales, es aquél que se aleja de la ficción y refleja

acontecimientos reales. Con todo, esa dicotomía entre ficción y documental no deja de ser un equívoco, dado que la mirada del creador moldea en ambos casos un relato.

El cine durante muchos años constituyó un medio documental eficaz, dada la amplitud del público que acude a las salas de exhibición. Este medio, sin embargo, ha venido ocupándose cada vez menos de asuntos de interés documental, la cual hacía a través de noticiarios y documentales informativos que hicieron las veces de revistas fílmicas semanales.

Por lo tanto, el cine tiene una gran trascendencia por su influencia en las masas. A través de la imagen-idea, se tiene una forma más completa de comunicación. En el cine se conjuga toda una relación de recursos económicos, científicos y técnicos. Los recursos artísticos e intelectuales pueden ser aprovechados en el trabajo de capacitación. El cine abre un campo de recursos pedagógicos.

Dentro de la comunidad rural se pueden proyectar películas que traten temas relacionados con la problemática que presenten. Esta es una forma de análisis, divulgación y crítica de la realidad. En el proceso de capacitación se debe tomar en cuenta que el cine educativo tiene que ser elaborado y utilizado en forma sistemática, coordinada y planificada de acuerdo con el desarrollo de los trabajos de los capacitadores de la comunidad. Las imágenes que se proyectan a través del cine, pasan por un proceso de visión-interpretación y percepción de lo que se ha visto. En este complejo, la imagen es fácilmente reconocida, analizada y seguida. Esto permite que el individuo aprenda en forma más rápida lo que se le informa.

4.2.7 Efectos de los medios de comunicación masiva

La comunicación masiva es la que se establece entre un solo emisor y un gran número de receptores, valiéndose de canales técnicos, por medio de los cuales

se producen y distribuyen información de una innovación, y en la difusión de conocimientos, además de que se han convertido en un cause dominante de todo tipo de información e interacción comunicativa contemporánea.

Este tipo de información se caracteriza porque sus mensajes se transmiten a través de algún medio masivo de comunicación (cine, radio, televisión y prensa).

Así mismo, en un momento dado millones de personas reciben estímulos simultáneos, aun cuando se encuentran en condiciones casi aisladas e impersonales. Por otro lado, la comunicación masiva suele reducir o eliminar las relaciones interpersonales en el proceso de la comunicación y tiende a separar a los individuos de su entorno sociocultural tradicional.

Así pues la masa está integrada por miembros heterogéneos, es decir, personas de distintos estratos sociales, niveles culturales, diversas ocupaciones, intereses y modos de vida muy diferentes.

De esta manera podemos inferir que la comunicación masiva proporciona modelos de conducta económica y de valores sociales, fomenta el consumo, la participación en la vida política.

Sin embargo no hay que desestimar los efectos de los medios de comunicación masiva para lograr cambios en el ambiente rural. Los medios de comunicación masiva son menos efectivos para el uso de información de otros productores y el intercambio de experiencias. Tampoco concientizan a los productores sobre su realidad y sobre sus problemas. No activan, no movilizan y no organizan a los productores.

En estos aspectos se consideran las siguientes características:

- Percepción selectiva. Todos tenemos la tendencia a buscar, seleccionar, interpretar y captar los mensajes que concuerdan con nuestras opiniones.

- Memoria selectiva. Nadie puede recordar todo lo que ha leído o escuchado alguna vez. Por lo general, olvidamos primero lo que no concuerda con nuestras opiniones.
- Adopción selectiva. Es posible que un productor sepa, según los consejos de un capacitador, que un cierto método de siembra es mejor.
- Comunicación selectiva. Todos hablamos frecuentemente los mensajes recibidos a través de los medios de comunicación masiva que concuerdan con nuestra opinión, o con, la opinión de nuestros amigos.

Todos estos puntos indican que la gente toma conocimientos de las cosas que le sirven.

El capacitador debe promover estrategias de comunicación participativa que correspondan con los principios de la producción agropecuaria existente en la comunidad, con la creación de medios de comunicación locales y regionales que servirán como instrumentos de información y educación alternativos a los medios de comunicación masiva;

Según algunos autores, cuando son los propios productores quienes generan noticias y reportajes del sector, se logra un cambio en la comunicación social. Es posible que la difusión de eventos interesantes ocurridos en el medio contribuya a crear conciencia de su valor en la propia población campesina y cause efectos positivos en la población urbana. También se comenta que esta iniciativa puede impulsar el intercambio de experiencias vivenciales entre las comunidades rurales.

CAPITULO 5 CONCLUSIONES

Al inicio de esta investigación se plantearon como objetivos conocer los elementos más importantes que intervienen en un programa de capacitación rural. Así también, dar a conocer la metodología utilizada en el diseño de programas de capacitación, los elementos básicos y principales estrategias para su aplicación en las actividades del capacitador.

Con la información recabada, podemos observar que para tener éxito dentro de la capacitación rural se debe a la preparación de los capacitadores, así como a la actualización que reciben.

La capacitación posee importancia desde la perspectiva de que pueden cambiar ideas si se colocan en el sitio preciso, en el momento oportuno, ya que el impacto que puede tener la capacitación es enorme, sobre todo porque puede aplicarse en cualquier comunidad del país que responda a ciertas características comunes, sin dejar de lado que los elementos pueden ser cuantiosos o limitados; hay que tomar en cuenta que los usuarios pueden tener distintos niveles de educación o alfabetización.

Es importante mencionar que cada comunidad conoce, mejor que nadie, sus problemas, necesidades, y, asimismo, también conoce las soluciones a los mismos, pero no siempre conoce el camino que se debe recorrer y el futuro que pretende alcanzar. Por lo tanto, deben tenerse en cuenta e incluirse esas opiniones e inquietudes en todo proceso de capacitación dentro del desarrollo social, pero además debe llevarse a cabo un análisis a fondo sobre los caminos y técnicas a aplicar para promover de manera integrada el desarrollo rural. Así también deben flexibilizarse las posturas y los criterios, porque, de no ser así, todo trabajo se verá condenado a un fracaso seguro.

Con las experiencias obtenidas de diversos autores, se concluye que es necesario el uso de vías de comunicación masiva para hacer llegar la información a los productores y que no basta con entregar información, sino que es necesario asumir una función de capacitadores para lograr despertar en estos el deseo de estar informados.

Por lo anterior, se deduce que además de las capacidades técnicas es necesario que los responsables de llevar la capacitación a los productores rurales se capaciten en técnicas de comunicación, trabajo grupal y participativo, que se apropien de los conceptos de la educación popular y de los nuevos enfoques para la capacitación de adultos. De tal manera que se conviertan en capacitadores y comunicadores, lo que amplía el perfil y los obliga a superarse constantemente para realizar una función cada vez más útil a la sociedad.

Los conceptos y métodos aquí tratados permiten a los capacitadores trabajar bajo un patrón que les permitan diseñar sus propios objetivos y adquirir la disciplina de la planeación, seleccionando el contenido temático, técnicas y materiales que les faciliten su cumplimiento, además de seleccionar los parámetros esenciales para medir el grado de cumplimiento de esos objetivos planteados, el que llega a comprender que la mejor forma de trascender en la vida es planear todas y cada una de las actividades que se realicen y que los esfuerzos deben de ir dirigidos al cumplimiento de las metas trazadas, alcanzará los resultados de forma eficiente y eficaz.

Después de la revisión de literatura se puede concluir que los programas de desarrollo no han alcanzado las metas establecidas en el rubro de desarrollo de capacidades en el medio rural, planteadas desde sus inicios, esto debido a la falta de conocimientos de los productores, así también, por el vicio del paternalismo que tienen hacia el estado, haciendo esto último más difícil el papel del capacitador, ya que es muy complejo hacer cambiar de mentalidad al productor.

El capacitador debe contar con los métodos y técnicas de capacitación idóneas, además de los conocimientos técnicos correspondientes al tema de capacitación y contar con los materiales necesarios para poder organizar al grupo de productores, esto posiblemente no se de en un principio, so no que debe estar constantemente exponiéndoles cuales son las ventajas y beneficios que pueden llegar a alcanzar al estar organizados, y más en estos tiempos de globalización y de apertura comercial, que hace más necesaria la integración de productores en organizaciones para estar en posibilidades de poder competir y quedar rezagados.

Un aspecto fundamental para un capacitador, independientemente del método y estrategia que utilice, es el uso de una guía, la cual debe de estar diseñada en función de los objetivos que se pretenden alcanzar, lo que facilitará el control del tiempo, además de que hará dinámica la sesión del grupo.

Así mismo, se concluye que el uso de las dinámicas grupales son de gran utilidad en el desarrollo de capacidades, ya que hacen coparticipe a los productores en el desarrollo de sus propias capacidades, además de tener la ventaja de interesarlos en los temas abordados y se puede utilizar su propia experiencia para complementar el proceso de capacitación, compartiendo sus conocimientos y experiencias con los demás integrantes del grupo.

El paternalismo que impera en la operación de los programas gubernamentales, y en ocasiones las prisas por ejercer los recursos en algunos casos han propiciado que la capacitación tome tintes de ofertismo, esto es, que se llega a los productores con una serie de cursos que en algunos de los casos no son los que necesitan, que aunque les son de utilidad, no están dirigidos a subsanar sus debilidades más sentidas,

Por lo anterior, se puede decir que el esquema que está empleando el SINACATRI es adecuado, ya que éste parte de un diagnóstico de las necesidades de los productores rurales, además de que se involucra a éstos a

definir cuales son sus prioridades, en otras palabras, se les está haciendo copartícipes de su propio desarrollo,.

Un punto muy importante a incluir como colofón en el presente estudio, es que en el arte de la capacitación, no basta con saber que capacidades se pretende desarrollar, si no que el éxito está en el como lograr el desarrollo de esas capacidades.

BIBLIOGRAFÍA

Brito, (1992); Metodología de la investigación II. México

Cervilla, (1992); Metodología de la Investigación. Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Disponible:

Esteva Joaquín, (SF); Organización social y procesos de desarrollo en la región lacustre de Patzcuaro; centro de estudios sociales y ecológicos, A. C.; Patzcuaro, Mich.

Etzioni, Amitai, (1994); "Organizaciones Modernas". México, Noriega Editores,

Fernández, (1991); Metodología de la investigación. México

IICA, (2003); "Desarrollo rural sostenible: enfoque territorial" Sinopsis No. 1, Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura:

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), (1995); Manual de Formación de Instructores. Subdirección de Capacitación, Programa Integral de Capacitación Formación e Investigación. INEGI. México.

Mata, Bernardino (1993); comunicación personal; Chapingo, Méx.

Méndez S., et. Al (1987); dinámica social de las organizaciones; Nueva editorial interamericana; México;

Münch, Lourdes (2005); organización: diseño de organizaciones de alto rendimiento; México; trillas.

Organización de las Naciones unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO); (1998); Manual de consulta para el promotor de grupo.

Pérez C., Edelmira, (2001); “Hacia una nueva visión de lo rural” en ¿Una nueva ruralidad en América Latina? Norma Giarracca (comp.) CLACSO, Buenos Aires.

Pérez, A. (2002); Guía Metodológica para anteproyectos de Investigación. Caracas. Fedupel. Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.

Ramírez de Haro, G. y A. Rodríguez C. (2002); “Instituciones y desarrollo rural” en Desarrollo y cooperación en zonas rurales de América Latina y África, Pilar

Schejtman Alexander y Julio A. Berdegué (2003); “Desarrollo Territorial Rural” |RIMISP, Santiago, Chile, 60 pp.

Schutter, Antón De. (1997); “Extensión y capacitación rurales”, México, trillas, SEP.

Valdivia E (1977); tesis de maestría con especialidad en divulgación agrícola; colegio de postgraduados; Chapingo, Méx.

Villafranca (1996); Metodología de la Investigación. Caracas.

PAGINAS CONSULTADAS

<http://64.233.167.104/search?q=cache:D3rmg8DCYHAJ:www.chapingo.mx/terra/contenido/22/1/127.pdf+radio+rural&hl=es&gl=mx&ct=clnk&cd=5>

<http://64.233.167.104/search?q=cache:q1lomwccfvkJ:www.bib.uab.es/pub/papers/02102862n61p191.pdf+proceso+del+cambio+social+del+medio+rural&hl=es&gl=mx&ct=clnk&cd=5>

<http://eib.sep.gob.mx/portada.html>

<http://redepja.upn.mx/>

http://www.apalancar.org/organizaciones/detalle.asp?id_org=576

<http://www.bancomundial.org/index.html>

<http://www.ccytet.gob.mx/Unesco/Home.htm>

<http://www.ceaal.org/>

<http://www.ciad.mx/boletin/novdic05/Capital%20Humano%20y%20Desarrollo%20Rural.pdf#search=%22capital%20humano%20y%20capital%20social%22>

<http://www.conafe.edu.mx/>

http://www.conevyt.org.mx/comunicacion_y_difusion/noticias_comp/inca_educhamba.htm

<http://www.crefal.edu.mx/>

<http://www.desarrollo-rural.hn/>

<http://www.eclac.cl/>

http://www.fao.org/documents/show_cdr.asp?url_file=/docrep/X2550s/X2550s03.htm

http://www.iadb.org/exr/espanol/index_espanol.htm

http://www.iadb.org/SDS/ENV/site_47_s.htm

http://www.iadb.org/SDS/ENV/site_47_s.htm

<http://www.ilce.edu.mx/>

http://www.inca.gob.mx/flash_paginas/home.htm

<http://www.inea.gob.mx/>

http://www.lagaceta.com.ar/vernotae.asp?id_seccion=&seccion=&id_nota=171217

<http://www.unesco.org/>

MÉXICO, AGOSTO 15, 2006 (NOTIMEX),
<http://srv2.vanguardia.com.mx/hub.cfm/FuseAction.Detalle/Nota.558183/SecID.19/index.sal>