INSTITUTO INTERAMERICANO DE COOPERACION PARA LA AGRICULTURA

FEDERACION DE ORGANIZACIONES PRIVADAS DE DESARROLLO DE HONDURAS

SECRETARIA DE RECURSOS NATURALES

INSTITUTO NACIONAL AGRARIO

ESTUDIO:

OFERTA INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AGRICOLA EN HONDURAS

III

"ORGANIZACION E INTEGRACION DEL SNCAH"

POR:

ING. ROBERTO ANTONIO TEJADA
CONSULTOR

TEGUCIGALPA, M. D.C. **HONDURAS, C.A.**

ABRIL DE 1995

CONTENIDO

PRESENTACION

Tomando en consideración que en la actualidad los oferentes de servicios de capacitación agrícola en Honduras, operan en forma descoordinada por la carencia de un marco teórico conceptual coherentemente definido y de una política específica de capacitación agropecuaria, tendiente a definir, normar y orientar sus acciones en el marco de la modernización del sector agrícola, es una necesidad impostergable la integración del Sistema Nacional de Capacitación Agrícola en Honduras (SNCAH), con el propósito de lograr la integración, orientación y sistematización de la capacitación para la formación a corto plazo de los recursos humanos requeridos en el sector.

Las acciones actuales del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) y de las instituciones nacionales públicas y privadas, se orientan hacia la integración del Sistema como un mecanismo de orientación, comunicación, interacción y coordinación de los oferentes de la capacitación en Honduras.

El presente documento de "Organización e Integración del SNCAH", es parte del estudio de "**Oferta Institucional de Capacitación Agrícola en Honduras**", y contiene algunas recomendaciones generales respecto a la integración del Sistema, la definición de sus objetivos y las funciones mas importantes de los componentes generales, los que se ponen a consideración de los interesados en buscar una mayor coordinación de esfuerzos, eliminar la duplicidad de iniciativas entre los entes públicos y privados y optimizar los recursos de capacitación disponibles en el país.

I. INTRODUCCION

Honduras es un país cuya economía tiene su fundamento en el sector agropecuario-forestal, y como tal está enfrentando la necesidad de aumentar rápidamente la producción en el sector, mejorar la calidad y reducir los costos de los productos para que éstos sean compatibles con el bajo poder adquisitivo de la mayoría de los consumidores nacionales, y competitivos en los mercados internacionales, mejorar los ingresos de los agricultores y generar empleos y ofrecer atrayentes condiciones de vida para las familias rurales en su propio medio.

Para lograr lo anterior es indispensable promover la modernización del sector y la tecnificación de la agricultura, volviéndola más productiva, eficiente, rentable y competitiva; de lo contrario, ninguno de los desafíos antes mencionados podrá sr enfrentado con éxito. Además, es preciso llevar a cabo esta modernización en forma equitativa, es decir, hacerlo de manera tal que todos los actores sociales del escenario agrícola nacional (especialmente los productores) tengan reales oportunidades de beneficiarse de los avances tecnológicos y de las innovaciones apropiadas a sus propias características, porque solo así, todos ellos podrán hacer un aporte al desarrollo nacional con la eficiencia que exigen los tiempos modernos.

Esto requiere adoptar un modelo de desarrollo que posibilite a los referidos actores protagonizar un desarrollo más endógeno, más autogestionario y más autogenerado, lo cual requiere entre otras cosas, potenciarlos a través de la capacitación para que utilicen racionalmente los recursos productivos que realmente poseen y para que ellos mismos puedan protagonizar la solución de sus problemas, con menor dependencia de los factores externos a su propia realidad.

II. ASPECTOS CONCEPTUALES

Tal como se indicó en el documento I de "Análisis de los Operadores de la Capacitación", el proceso de modernización del sector agrícola requiere esencialmente del desarrollo de los recursos humanos, y para lograrlo, la capacitación es fundamental.

Se privilegia la capacitación dentro de las diversas estrategias educativas conocidas, debido a que constituye un instrumento que permite dar respuestas concretas en el corto plazo, a necesidades de cambios en comportamiento y desempeños.

La lentitud en la obtención de resultados a través de los sistemas educativos formales, hace que los ojos se vuelvan hacia formas de capacitación acelerada para quienes se mueven en el mundo del trabajo y que precisan mejorar su comprensión de los procesos productivos o sociales, sus niveles de información o dominio de destrezas específicas.

Aprender significa incorporar nuevas formas de relacionarse con la realidad. Esa incorporación se realiza a través de dos procesos complementarios: la asimilación de datos de la realidad objetiva al sujeto y la redefinición de la relación del sujeto con esa realidad.

Durante el proceso de aprendizaje, el sujeto produce conocimientos sobre él mismo y sobre su contexto procesando las informaciones que percibe. En ese proceso utiliza como instrumentos otros conocimientos anteriormente producidos. Estos conocimientos resultados de anteriores procesos de aprendizaje solo intervienen en el acto de aprendizaje como instrumento para hacer posibles la asimilación de datos de la realidad objetiva al sujeto y la redefinición de la relación del sujeto con esa realidad; constituyen algo así como los medios de producción de nuevos conocimientos.

Por lo anterior, se puede definir la capacitación como un proceso de educación que tiene como intención ofrecer al sujeto la posibilidad de desarrollar un conjunto determinado de nuevos conocimientos, aptitudes y destrezas orientado a transformar parcialmente la realidad que lo rodea.

Es importante resaltar que la capacitación constituye un proceso educativo apto para promover cambios de conducta, tales como habilidades y actitudes, en el corto plazo. En tal sentido, en el marco del presente trabajo se utiliza el concepto ampliado de la capacitación, definiéndola como el conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje, destinados a que sus participantes adquieran nuevos conocimientos y habilidades, y modifiquen actitudes en relación con las necesidades de un campo ocupacional determinado, mediante actividades de corta duración.

III. ANTECEDENTES

Desde 1978 el sector público inicio algunas actividades tendientes a ordenar las actividades de capacitación campesina impartida por diferentes instituciones públicas. Fue así que en 1981, mediante el Decreto Nº 311-81 de fecha 20 de agosto del mismo año se creó el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Campesina de Honduras, el cual recibió apoyo financiero de los Estados Unidos a través de la Agencia Internacional para el Desarrollo (USAID), durante el período de 1984-1986.

Se considera que algunos de los logros obtenidos durante funcionó el referido Sistema fueron los siguientes:

- Se constituyó una instancia en el país responsable de analizar y discutir la problemática de la capacitación campesina y proponer soluciones.

- Se logró integrar muy parcialmente la oferta y la demanda de acciones de capacitación campesina.

- El proceso permitió superar algunas barreras, diferencias y recelos institucionales y se comenzó la búsqueda de soluciones conjuntas a problemas de concepción y enfoque, metodologías de detección de necesidades y de entrega de servicios y uniformidad en los objetivos y contenidos curriculares.

No obstante lo anterior, la funcionalidad del Sistema se vio limitada por diversos problemas entre los que destacan los siguientes:

- Faltó claridad conceptual del Sistema y no hubo una clara definición de las relaciones internas entre los componentes del mismo.

- El esquema organizativo no fue funcional, y administrativamente fue incompleto y deficiente; además, no contó con mecanismos que garantizarán el cumplimiento de compromisos contraídos por parte de las organizaciones e instituciones participantes.

- No incluyó a todas las instituciones públicas que realizaban capacitación y dejó por fuera a las organizaciones privadas involucradas directamente en estas actividades.

- No hubo definición de las relaciones externas del Sistema, lo cual generó desvinculación entre la capacitación y las instituciones responsables de la producción y/o encargados de otros componentes importantes del desarrollo rural integral.

- Las tareas requeridas para el funcionamiento del Sistema no recibieron todo el apoyo institucional y la poca existencia del mismo se vio marcada por una gran inestabilidad institucional.

- A excepción quizás de la región Norte del país (sede en San Pedro Sula), no se logró completar la estructura organizativa a los niveles regionales y locales, y el Sistema no se preocupó por establecer un debido proceso de seguimiento y evaluación de la capacitación impartida.

Los problemas señalados no permitieron que el Sistema cumpliera con las funciones para las que fue creado, y como consecuencia, hasta la fecha se mantienen algunas condiciones que han dificultado la entrega de servicios de capacitación, tal como se señala en el documento de Estudio de la Demanda y Oferta de Capacitación en el Sector Agropecuario de Honduras, realizado por el IICA en el año de 1993.

Además, es fácil apreciar que la capacitación que actualmente se ofrece se desarrolla carente de un marco teórico conceptual coherentemente definido, y carente de un marco normativo coherente con la importancia y alcances del rol de la capacitación orientada al sector rural.

Se carece de una política específica de capacitación agropecuaria, en orden a definir y orientar sus acciones en el marco de la modernización del sector agrícola nacional. Hasta ahora la capacitación no ha sido cnsiderada como un Sistema que responda a los planes de desarrollo agropecuario nacionales, ni deriva de las experiencias y necesidades del país. Los planes y programas muchas veces han obedecido a enfoques y criterios institucionales, sin guardar correspondencia con los respectivos planes sectoriales y nacionales.

Igualmente se carece de una política y planes para la implementación de programas de difusión como elemento complementario, indispensable de las acciones de capacitación. En general los medios masivos de comunicación actúan en dirección distinta a las grandes orientaciones de la capacitación agrícola. No se cuenta con una estrategia de concertación y empleo de dichos medios como complemento y extensión indispensable de las acciones de capacitación.

Finalmente es importante recalcar que no ha existido un sistema de evaluación y seguimiento de la capacitación agropecuaria, en orden a verificar cuantitativa y cualitativamente sus resultados y alcances reales y como mecanismo de retroalimentación de los respectivos programas. No se ha establecido la evaluación como un sistema que permita unificar los resultados de las actividades de capacitación y realizar el seguimiento de los capacitados.

IV. CREACION DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION AGRICOLA DE HONDURAS.

Lo anteriormente expuesto sugiere la urgente necesidad de integrar el Sistema Nacional de Capacitación Agricola de Honduras (SNCAH), como un mecanismo de comunicación, interacción y coordinación de las instituciones públicas y privadas oferentes de capacitación.

Se define como un sistema de capacitación al conjunto de instituciones involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante instrumentos facilitadores del servicio.

El éxito de dicho sistema depende en buena medida de la interacción y concertación de las instituciones y organizaciones que lo integren, con base en un mecanismo ágil, que intercomunique y potencie las capacidades individuales para beneficiar al sector, respetando al mismo tiempo la autonomía, vocación y mandatos de cada organización e institución.

Es meritorio reconocer que los esfuerzos conjuntos realizados en los últimos meses por el IICA y las instituciones públicas y privadas que integran la Comisión Nacional de Capacitación apuntan a la integración del SNCAH, con el propósito de lograr la integración y la sistematización de la capacitación, a fin de que puedan convertirse en un vehículo confiable para la formación a corto plazo de recursos humanos requeridos para alcanzar los objetivos del desarrollo de las áreas rurales del país.

Lo anterior implica hacer las reflexiones legales correspondientes para determinar la figura jurídica más apropiada para el funcionamiento y operatividad del Sistema.

V. OBJETIVOS

Con el propósito de lograr resultados ambiciosos en materia de capacitación agrícola, en el corto, mediano y largo plazo, el Sistema podrá tener los objetivos generales siguientes:

- Propiciar el desarrollo de los recursos humanos sectoriales, por medio del servicio de capacitación.

- Definir los lineamientos de dirección, coordinación y concertación entre las instituciones públicas y privadas involucradas directamente en acciones de capacitación.

- Orientar las acciones de capacitación hacia los fines de la modernización del sector en el marco del desarrollo agropecuario y del desarrollo económico-social nacional.

- Elaborar y desarrollar planes y programas de capacitación con enfoques y criterios que guarden estrecha relación con los respectivos planes de desarrollo sectorial y nacional.

- Elaborar y desarrollar planes y programas de capacitación de cuadros técnicos y gerenciales del sector público y privado agrícola-forestal, como a investigadores y extensionistas y a pequeños y medianos productores en temas relevantes sobre tecnología y gestión para la modernización de la agricultura, incluyendo los propósitos formativos y humanistas inherentes a todo proceso de desarrollo de los recursos humanos.

- Constituir un foro de análisis y discusión permanente sobre aspectos relevantes de capacitación agrícola de interés tanto de los operadores como de los usuarios de la capacitación.

- Establecer y fortalecer vínculos con entidades en organizaciones nacionales y regionales que tengan propósitos afines o complementarios.

VI. NIVELES OPERATIVOS DEL SISTEMA

El proceso de capacitación tiene una estructura que nace de la demanda por el servicio que solicitan los actores sociales de la población rural, y esta demanda se origina de la priorización de sus necesidades. A esta demanda acuden con su ofrecimiento de servicios las entidades operadoras de capacitación, las cuales concertan su trabajo con los demandantes, entregando un producto de calidad.

Los operadores de la capacitación que satisfacen aquella demanda por el servicio en las áreas rurales, demandan a su vez el servicio de capacitación sobre metodologías, técnicas de enseñanza, tecnología y gestión. Esta demanda de los operadores es entregada por la oferta que tienen las entidades cuyo nivel de desarrollo les permite la formación de capacitadores, multiplicando sus acciones hacia los productores.

Este proceso de oferta y demanda por servicios de capacitación debe ser regulado en sus aspectos de enfoque, orientación, mecánica operativa y de eficiencia para resolver los requerimientos de capacitación, por parte de una estructura orientadora, coordinada por la entidad legalmente facultada.

Por lo anterior, se considera que el SNCAH podrá tener los niveles operativos que a continuación se indican:

6.1 Nivel o Componente de Orientación:

Podrá estar integrado por instituciones públicas y privadas que en forma colegiada serán responsables de la orientación, coordinación, dirección, seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación que se realicen a través del Sistema. Esto implica orientar la dinámica de todas las instituciones sectoriales dedicadas a entregar el servicio, y por medio de los beneficiarios y de otros mecanismos idóneos, supervisar y evaluar la calidad del servicio entregado.

A este nivel o componente le corresponderán entre otras, las funciones generales siguientes:

- Orientar, coordinar, dirigir y evaluar el Programa Nacional de Capacitación.

- Definir en función de las necesidades planteadas en el estudio de Demanda y Oferta de Capacitación Agropecuaria, la temática específica a desarrollar dentro de las áreas de tecnología y gestión incluyendo la formación humanística correspondiente, en estrecha relación con los fines de la modernización de la agricultura y los planes de desarrollo sectorial.

- Elaborar el programa anual de capacitación, mediante procedimientos de activa participación de oferentes y demandantes.

- Fomentar la interrelación y la articulación entre las entidades integrantes del Sistema.

- Gestionar recursos económicos y la asistencia técnica necesaria para el desarrollo de los programas de capacitación.

- Establecer vínculos cuando fuere conveniente y posible, con organizaciones o instituciones nacionales y regionales que tengan propósitos afines o complementarios.

- Otros que conlleven al fortalecimiento del Sistema y al desarrollo de los recursos humanos del sector rural.

6.1.1 Integrantes del Nivel o Componente de Orientación.

a) Secretaría de Recursos Naturales

Tomando en consideración los lineamientos generales contenidos en la Ley para la Modernización y el Desarrollo del Sector Agropecuario, le corresponde al Estado, a través de la Secretaría de Recursos Naturales la coordinación y orientación de la acción sectorial en consonancia con las políticas y estrategias de orden global definidas por el Gobierno de la República.

Por lo anterior, deberá ser la Secretaría de Recursos Naturales como "cabeza de sector", a través de la dependencia correspondiente, la responsable de orientar y coordinar el Sistema, dinamizando la actuación de los integrantes en los diferentes niveles para que se vinculen de manera efectiva a fin de que los demandantes del servicio de capacitación reciban un producto de calidad, congruente con los grandes objetivos del desarrollo del sector.

b) Comisión Nacional de Capacitación.

La Comisión Nacional de Capacitación que eventualmente podría constituirse en Junta Directiva, Fundación, u otra estructura jurídica, será presidida por la Secretaría de Recursos Naturales y tendrá funciones de asesoría para la toma de decisiones en la orientación y el buen funcionamiento del Sistema.

Esta Comisión puede estar integrada por instituciones públicas y privadas integrantes del Sistema que de preferencia reúnan las características siguientes:

- Disponer de una estructura interna que atienda aspectos de capacitación.

- Que ejecute programas de capacitación.

- En el caso de las ONG's, que por lo menos el 30% de su actividad agrícola, se concentre en actividades de capacitación.

- Que tenga cobertura geográfica por lo menos en dos regiones del país.

- Que represente a una organización o a un conjunto de instituciones de naturaleza similar que ejecuten acciones de capacitación.

En base a las consideraciones anteriores, a la información analizada contenida en el documento I del presente estudio (Análisis de los Operadores de la Capacitación), y de aspectos estratégicos para el buen funcionamiento del nivel Orientador, se definen con precisión los posibles integrantes de este nivel, dentro del conjunto de instituciones analizadas en este estudio (ver documento I, Análisis de los Operadores de la Capacitación).

6.2 Nivel o Componente de Formación de Capacitadores.

Las funciones mas importantes de este nivel estarán relacionadas con la Formación de Capacitadores, con el propósito de lograr el máximo aprovechamiento de los recursos humanos y de la infraestructura de las instituciones que lo integren, obteniendo el mayor efecto multiplicador posible de sus potencialidades para ejecutar actividades de capacitación.

Lo anterior sin menoscabo de las actividades de capacitación que dichas instituciones ejecutan directamente con los productores.

Se considera conveniente que las instituciones que integran este nivel, reúnan de preferencia las características siguientes:

- Tener reconocida experiencia en la ejecución de acciones de capacitación.

- Disponer de infraestructura para ejecución de eventos de capacitación.

- Desarrollar programas de capacitación.

- Disponer de técnicos institucionales, materiales y una metodología pedagógica docente aceptable para entregar servicios de capacitación.

- Disponer de recursos humanos en la cantidad y calidad mínima requerida para la ejecución de actividades de capacitación en las áreas de tecnología y gestión.

- Conocer las necesidades de capacitación que demandan los actores sociales y los nuevos escenarios en el proceso de modernización del sector agrícola, y orientar sus esfuerzos hacia la satisfacción de las referidas necesidades.

De acuerdo a los parámetros evaluados en el presente estudio, en el documento I de "Análisis de los Operadores de la Capacitación", se indican las instituciones que a nuestro criterio podrán integrar este Nivel o componente del Sistema, en vista de que cumplen con la mayoría de los requisitos antes mencionados.

6.3 Nivel o Componente de Operadores de la Capacitación.

La función fundamental de este nivel operativo será entregar el servicio de capacitación a los beneficiarios principalmente a los productores. En este nivel se ubicarán las instituciones públicas y privadas que desarrollan programas de capacitación y que de preferencia reúnan los siguientes requisitos:

- Disponer de una estructura organizativa interna que atienda las actividades de capacitación.

- Desarrollar programas de capacitación y tener experiencia en la planificación y ejecución de eventos de capacitación.

- Disponer del recurso humano y la infraestructura mínima necesaria para el desarrollo de eventos de capacitación.

- Disponer de técnicas instruccionales, materiales y una metodología pedagógica docente aceptable para entregar servicios de capacitación.

- Tener una cobertura nacional o regional en la entrega de servicios de capacitación.

- Orientar sus esfuerzos de capacitación a la satisfacción de las necesidades en las áreas temáticas de tecnología y gestión, incluyendo la formación humanística correspondiente.

- Haber recibido fortalecimiento institucional a través de las actividades ejecutadas por el nivel o componente de Formación de Capacitadores.

Tal como en el caso de los niveles o componentes antes detallados, en el documento I de "Análisis de los Operadores de la Capacitación", se indican las instituciones que podrían integrar el Sistema en el nivel de Operadores de la Capacitación.

VII. ESQUEMATIZACION GENERAL DEL SISTEMA

Considerando los tres niveles operativos antes señalados, y con el propósito de desarrollar e implementar la estructura organizativa que mejor se ajuste a la naturaleza, funciones y objetivos del sistema, se presenta en la figura 1, una posible esquematización general del mismo.

En dicho esquema se ubica al Sector Agrícola como una realidad productiva que en la actualidad enfrenta una diversidad de obstáculos para lograr su ágil desarrollo, siendo uno de los factores que mas le afecta la limitada capacitación de los recursos humanos inmersos en dicho sector.

El factor antes indicado genera una Demanda de Servicios de Capacitación, la cual es indispensable atender de manera inmediata con el enfoque y orientación que requiere la modernización de la agricultura.

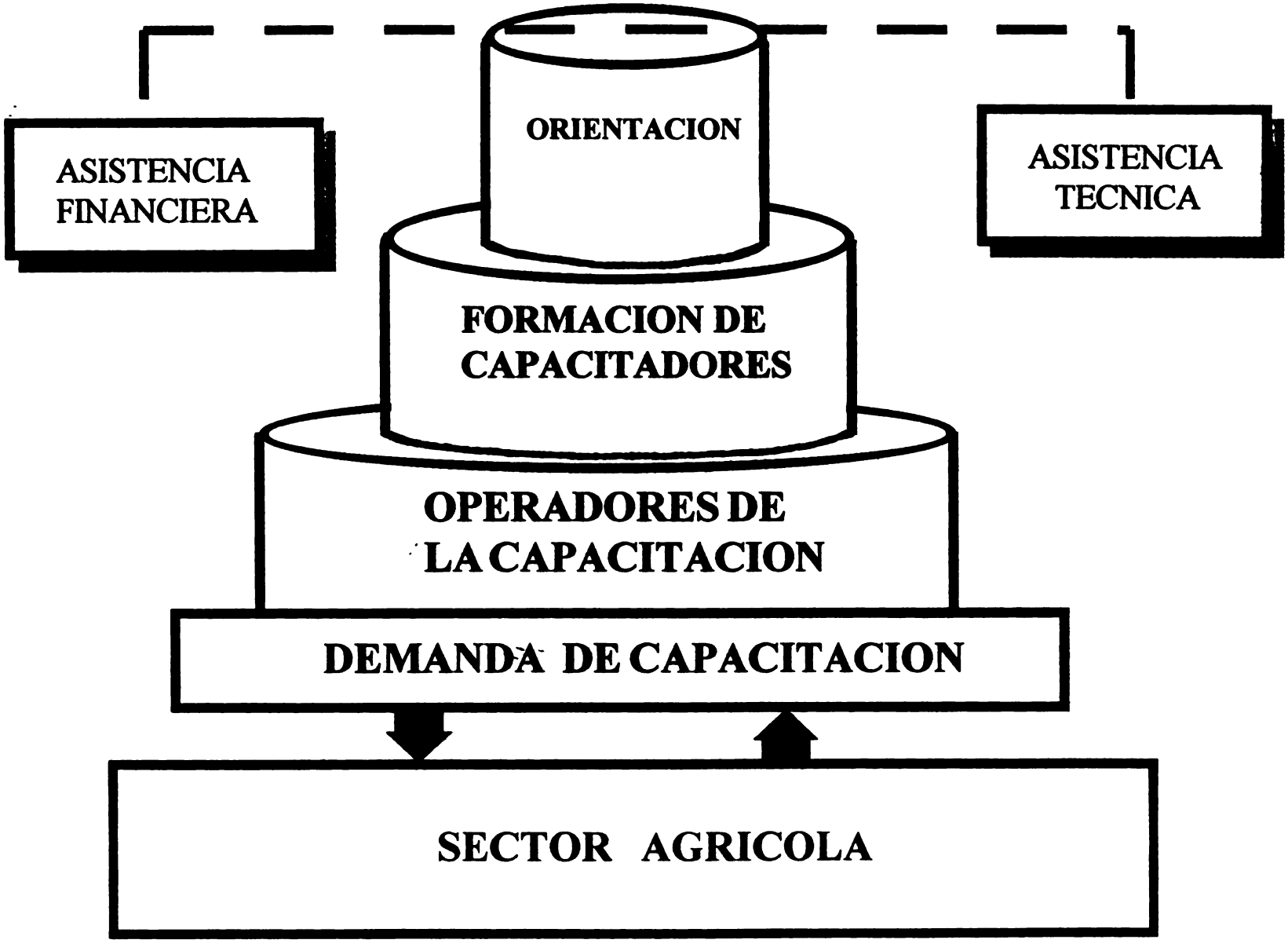
Esta demanda a su vez, da lugar al surgimiento de los oferentes de la capacitación, constituidos por instituciones públicas y privadas que en su conjunto se les denomina OPERADORES DE LA CAPACITACION, los cuales son responsables de satisfacer las necesidades de capacitación agrícola de todos los actores sociales del escenario agrícola nacional.

Entre los OPERADORES DE LA CAPACITACION hay algunos que poseen ventajas comparativas, que les permiten no solo atender las necesidades de los demandantes, especialmente de los productores, sino que también pueden contribuir con el fortalecimiento institucional de otros operadores mediante acciones de formación de capacitadores; en tal sentido, éstos deben integrar el nivel operativo de FORMACION DE CAPACITADORES que se ha señalado en la esquematizatición general del sistema.

Es deseable y necesaria la participación activa de los oferentes de servicios de capacitación en todos los niveles operativos del sistema de acuerdo a los requerimientos establecidos en cada uno, para lograr una efectiva interacción e interrelación entre los mismos; por lo anterior, y considerando las sugerencias indicadas en el documento I de "Análisis de los Operadores de la Capacitación", se pueden designar los integrantes del nivel de ORIENTACION del Sistema, quienes en forma colegiada cumplirán con las funciones generales que le corresponden al referido nivel.

Es importante resaltar que la participación de los operadores en los niveles de ORIENTACION y/o FORMACION DE CAPACITADORES, no les inhibe para que jueguen un papel relevante en la capacitación de los principales beneficiarios del sistema.

FIGURA 1. ESQUEMATIZACION DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION AGRICOLA. HONDURAS



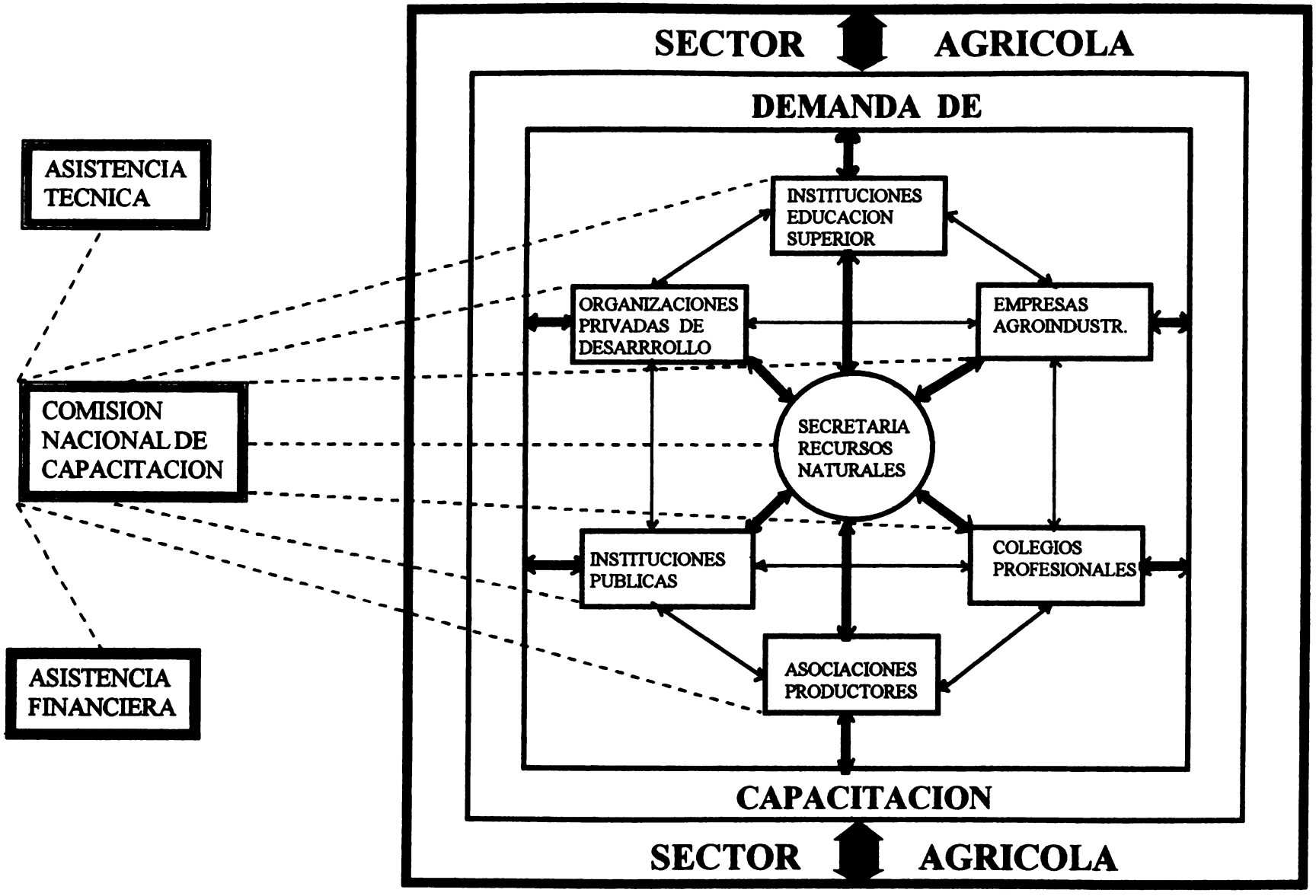
Otro aspecto importante para el buen funcionamiento y fortalecimiento del sistema, es la asistencia técnica y financiera que puedan proporcionar algunos organismos nacionales e internacionales vinculados al desarrollo de los recursos humanos del sector rural o a la formación de especialistas en metodología de capacitación, tales como el INICE y la Dirección de Alfabetización de Adultos del Ministerio de Educación Pública, el CATIE, INCAE, ACDI, IICA, AID, COSUDE, Organismos regionales como FAO, OEA, etc, con los cuales el sistema debe mantener estrechos vínculos de cooperación.

Con el ánimo de ofrecer alternativas de organización general del sistema, en la figura 2 se expone también otra posible esquematización, la cual difiere de la anterior en que en ésta no se distingue entre los oferentes una diferenciación de sus posibles funciones. En este caso los operadores de la capacitación aparecen agrupados o estratificados por características homogéneas, ubicados en un mismo plano en estrecha cooperación horizontal, lo cual es fundamentalmente para el logro de los grandes objetivos del sistema.

Tal como se indicaba anteriormente, en este esquema también se ilustra que es necesaria la participación de los oferentes en la integración de la instancia responsable de normar, dirigir y orientar en general a todo el sistema, con el fin de conjugar criterios, enfoques, recursos, etc., que conduzcan al ofrecimiento de servicios que causen un impacto significativo en el desarrollo de los recursos humanos del sector, considerando en todo momento el aporte necesario de los organismos de asistencia técnica y financiera.

Tomando en consideración que el sistema de capacitación es de naturaleza dinámica, la organización interna derivada de las estructuras organizativas descritas, queda sujeta a la figura legal que adopte el sistema en su proceso de integración, y al desarrollo evolutivo del proceso de capacitación.

FIGURA 2. ESQUEMATIZACION DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION AGRICOLA EN HONDURAS



VIII. RECOMENDACIONES GENERALES

Con el propósito de que el SNCAH cumpla con las funciones para las que se está creando, es preciso que se tomen en consideración los aspectos generales que a continuación se indican, aunque éstos no son necesariamente, todos los aspectos que le darán viabilidad al mismo.

1.- Con el propósito de garantizar el cumplimiento de los compromisos contraídos por parte de las organizaciones e instituciones participantes, se deben establecer convenios de colaboración recíproca entre éstos y la estructura responsable de la orientación y dirección del sistema (Comisión Nacional de Capacitación).

2.- Es necesario que el Sistema establezca una estructura organizativa a nivel regional, con el propósito de garantizar el traslado de los beneficios de la capacitación a todo el sector rural del país.

3.- Es necesario que las instituciones oferentes de servicios de capacitación implementen debidamente la estructura interna responsable de atender los aspectos relacionados con la capacitación que ofrecen.

4.- Es necesario que el sistema defina la política necesaria para la producción de los apoyos didácticos que demanda el adecuado desarrollo de las acciones de capacitación.

5.- Es de fundamental interés que el sistema establezca una política definida para la incorporación de los medios de comunicación masiva, como elementos complementarios indispensables de las acciones de capacitación.

6.- El sistema debe elaborar programas de capacitación utilizando procedimientos participativos que determinen con precisión y objetividad necesidades de los usuarios, con la activa participación de los mismos ya que la acción educativa debe conducir a los educandos a que asuman progresivamente la gestión de su propia capacitación.

7.- Es importante que los programas de capacitación que desarrolla el sistema, contengan un equilibrio entre las áreas tecnológicas y de gestión, y en el caso del área tecnológica se debe equilibrar la oferta entre el campo de la producción vegetal, la producción animal y la forestal-ambiental, sin soslayar la formación humanística correspondiente.

8.- Aún cuando la oferta actual coincide significativamente con las necesidades detectadas a nivel nacional, es necesario ajustar el enfoque de dicha oferta a los requerimientos de la modernización de la agricultura.

9.- Con el propósito de lograr la mayor eficiencia posible en la entrega de servicios de capacitación es necesario aprovechar al máximo la especialización de los oferentes en el dominio de áreas temáticas específicas.

10.- Los recursos humanos involucrados actualmente en acciones de capacitación tienen limitaciones en aspectos metodológicos y pedagógicos, por lo que es necesaria su potenciación en los aspectos indicados.

11.- Una acción fundamental del sistema debe ser la evolución y seguimiento de los servicios de capacitación, como un proceso contínuo, sistemático y permanente que permita unificar en forma ágil y objetiva los resultados de la capacitación a fin de lograr la retroalimentación y el reajuste o replanteamiento adecuado de los respectivos programas.

IX. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- Paz, R.E. y Pietri-Oms, R. 1987. Una Estrategia para incorporar la capacitación campesina al subsistema de Educación Agrícola. U.S.A.I.D., Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

- Gaitán A.J. y Lacki, P. 1993. La Modernización de la Agricultura, los pequeños también pueden. FAO, Serie desarrollo rural No. 11, Santiago, Chile.

- Capacitación campesina: Un Instrumento para el Fortalecimiento de los las organizaciones campesinos. San José, Costa Rica: IICA, 1987. Serie Documentos de Programas No. 3.

- Nagel, J.R., 1992. Educación de Adultos, Agricultura y Desarrollo Rural, los Nuevos Desafíos. San José, Costa Rica, IICA. IICA-CIDIA.

- Salas, E. 1980. Lineamientos de Política, Plan y Estrategia de Capacitación para la Reforma Agraria IICA-OEA, San Salvador, El Salvador.

- Red de Operadores de la Capacitación. Folleto (2 páginas).

- Toro G., 1995. Consideraciones para el Fortalecimiento del Sistema Nacional de Capacitación. Folleto, Borrador de Discusión. (5 páginas).

- Proyecto de Capacitación para la Reconversión Empresarial Campesina. (Borrador para Discusión) INA, octubre 1994. Tegucigalpa, Honduras.

- Plan Agrícola para el Desarrollo del Campo, 1995 - 1998. PROAGRO. CODA, UPSA, Enero, 1995, Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

- Propuesta de Programa Nacional de Capacitación Agrícola y Forestal en Honduras. Agosta 1994, Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.