

IICA
C 10
A553d

PROGRAMA COOPERATIVO PARA LA PROTECCION Y
MODERNIZACION DE LA CAFICULTURA
"PROMECAFE"

DIAGNOSTICO SOBRE POLITICAS Y NECESIDADES DE CAPACITACION
EN LOS ORGANISMOS Y PROGRAMAS RESPONSABLES DE LA
CAFICULTURA EN LOS PAISES DEL PROMECAFE

EDUARDO ANDRADE M.

SAN JOSÉ, COSTA RICA

1986

INSTITUTO INTERAMERICANO DE COOPERACION PARA LA AGRICULTURA - OEA -

IICA

ILCA
C10
A553d

~~0002~~

00002891

111 111 111 111 111

DIAGNOSTICO SOBRE POLITICAS Y NECESIDADES DE CAPACITACION
EN LOS ORGANISMOS Y PROGRAMAS RESPONSABLES DE LA
CAFICULTURA EN LOS PAISES DEL PROMECAFE

Eduardo Andrade M.*

I. INTRODUCCION

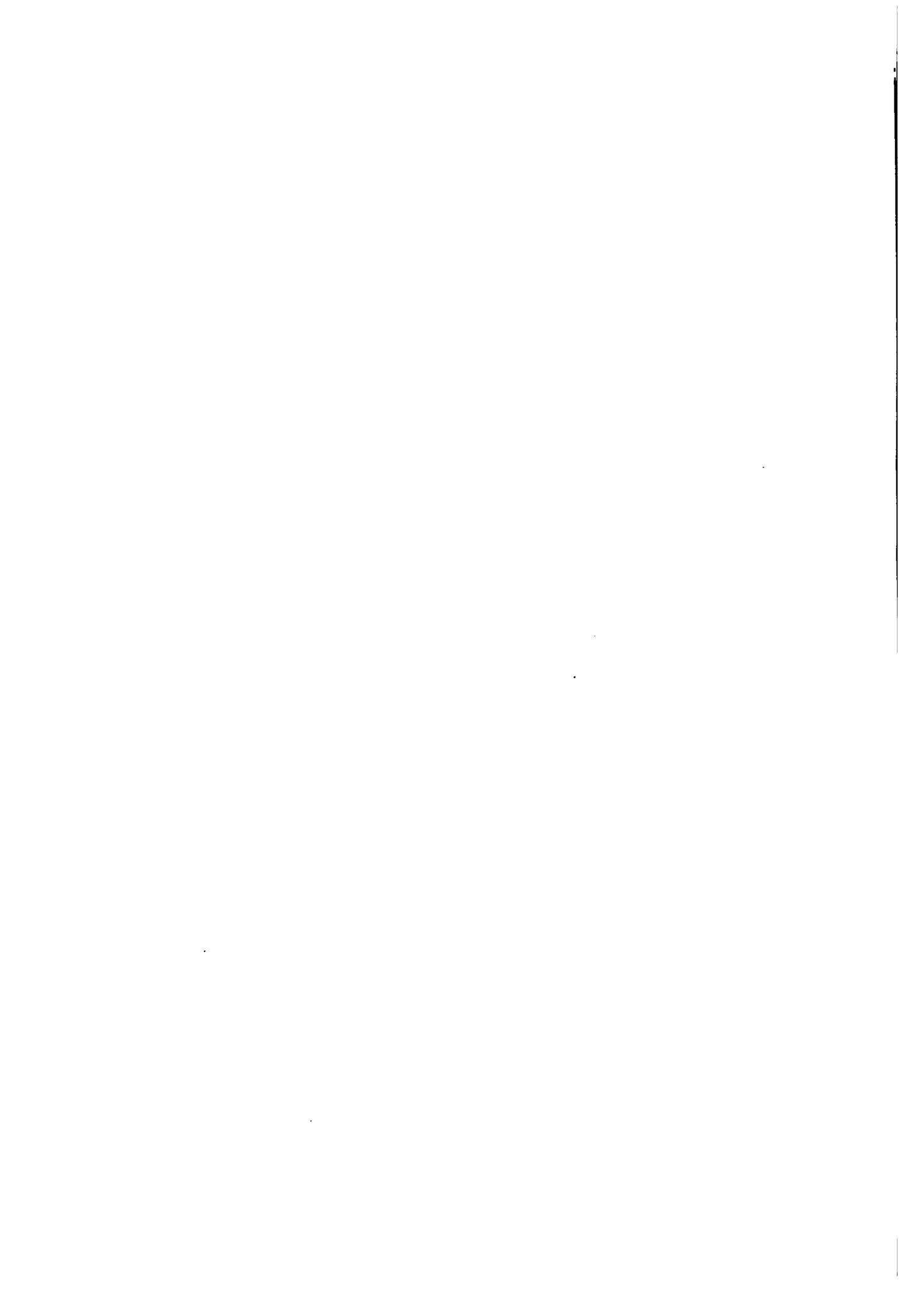
A. La capacitación, en el Programa Cooperativo Regional para la Protección y Modernización de la Caficultura en México, América Central y el Caribe -PROMECAFE-, es uno de los instrumentos básicos para el mejoramiento y tecnificación de la caficultura en sus países miembros.

El concepto de capacitación como proceso permanente, fue incorporado a la filosofía de acción de PROMECAFE desde su iniciación, siendo compartido de inmediato por los organismos y programas responsables de la caficultura.

La coincidencia de los puntos de vista, ha permitido un acuerdo tácito por el cual se reconoce que, sólo contando con personal técnico, suficientemente capacitado en las diferentes disciplinas agronómicas, económicas y sociales se podrá enfrentar con éxito el reto planteado para mantener la caficultura como una actividad rentable, eficiente y de primera importancia para el desarrollo de nuestros países.

La aparición de dos nuevos problemas para el cultivo, como son la Roya del Cafeto *Hemileia vastatrix*, Berk & B. y la Broca del fruto del cafeto, *Hipotenemus hampei*, pestes especialmente preocupantes para el sector de pequeños caficultores, obligaba a buscar soluciones y planteamientos lógicos, los cuales ubicaron la capacitación

* Especialista en Comunicación Agrícola-PROMECAFE-IICA



del personal técnico de los países en primer lugar, y luego, la capacitación de los caficultores, como uno de los aspectos prioritarios. Diversas actividades de capacitación fueron planeadas y realizadas casi desde la misma iniciación de PROMECAFE; el Primer Curso de Fundamentos de Caficultura Moderna dado en el CATIE en 1979 con carácter regional, es una muestra, pero es una realidad que el aporte de mayores recursos obtenidos por medio del Convenio ROCAP-PROMECAFE, ha contribuido en forma extraordinaria a dinamizar y ampliar la capacitación.

Estos tres últimos años, han permitido ofrecer una variada gama de formas de adiestramiento, desde cursos especiales en Oeiras y en Vicosá, pasando a cursos y talleres regionales, nacionales, giras de intercambio, adiestramiento en servicio, simposios y conferencias. Sin exagerar se puede decir que, no menos del 75% de los técnicos que trabajan en café en los países de PROMECAFE, han participado en una o más actividades de capacitación en estos años. No debe creerse sin embargo que tenemos ya los elementos listos y que los técnicos adiestrados dominan todos los problemas y tienen todas las respuestas. En la realidad, existen áreas de adiestramiento y niveles de capacitación que forman un "continuum" que nos permite descubrir que es necesario crecer en profundidad y en amplitud de conocimientos, para que cada nuevo curso, taller, seminario o gira, deje en los participantes, por un lado, la satisfacción de las nuevas experiencias y conocimientos adquiridos, y por otro, la insatisfacción por todo lo que será necesario conocer.

PROMECAFE como programa regional, es transitorio, pero quienes somos parte de éste, esto es los funcionarios de IICA-PROMECAFE y los funcionarios de los organismos y programas de los países miembros, creemos que a la finalización del convenio, deben quedar políticas y estructuras de capacitación, entre otros productos, que sean permanentes, dinámicas progresivas y positivas para los países.



La capacitación que ha dado PROMECAFE ha sido un producto de concertación con los organismos de los países, pues son éstos quienes deben conocer con mayor profundidad sus necesidades en este campo, pero también ha respondido a iniciativas de los Especialistas del Programa, que con una visión "desde fuera" llegan a un diagnóstico de necesidades, especialmente a nivel regional, que complementan y consolidan las acciones a nivel nacional. La situación y necesidades de cada país son diferentes; el peso específico del café en la economía y estructura productiva del país; la importancia mayor o menor que en un momento se confiere al sector; el papel que al cultivo se le asigna en el Plan Nacional de Desarrollo; la capacidad de actuar como grupo de presión que tengan los líderes del sector; la influencia del Ministro o Junta Directiva en quienes toman decisiones de política; la variación de los precios del café en el mercado internacional, etc. son algunos de los elementos que influyen la forma de trabajo y la capacidad técnica de apoyo a los caficultores.

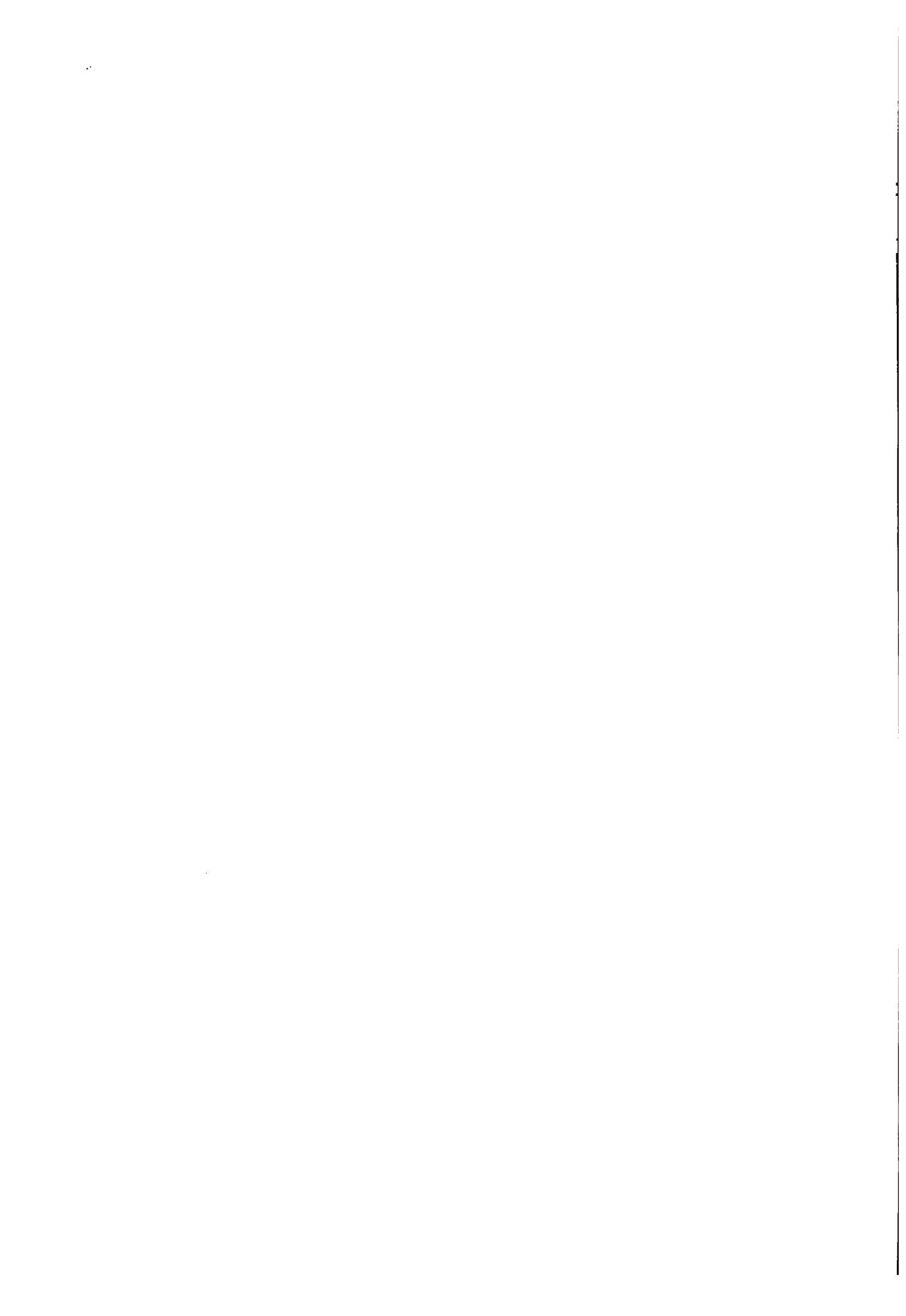
En el siguiente cuadro se presentan algunos datos que permiten un análisis básico de las relaciones entre área cultivada con café, número de productores y de técnicos responsables del cultivo.

CUADRO No. 1. RELACION ENTRE AREA CULTIVADA CON CAFE, NUMERO DE PRODUCTORES Y TECNICOS QUE ATIENDEN LA CAFICULTURA EN LOS PAISES DE PROMECAFE-ROCAP.

PAISES	AREA CULTIVADA HA*	NO. PRODUCTORES*	NO. ** TECNICOS	RELACION NO. PROD-TECN.
Guatemala	253.400	43.300	48	902
Honduras	123.000	40.000	130	308
El Salvador	148.000	41.000	134	306
Nicaragua	94.640	17.400	30	580
Costa Rica	95.000	32.900	33	997
Panamá	22.000	6.200	27	230

* Fuente: BCIE -Diagnóstico de la caficultura de C.A.-1983

** Información organismos de los países.



B. OBJETIVO DE LA INVESTIGACION

El objetivo general de la investigación fue conocer la situación de los organismos y programas responsables de la caficultura en los países miembros del Convenio ROCAP-PROMECAFE, en cuanto a la capacitación de su personal técnico, la existencia de políticas para apoyar este aspecto y cuantificar las necesidades de capacitación en el corto, mediano y largo plazo.

La información se recogió en ANACAFE-Guatemala, IHCAFE-Honduras, ISIC-El Salvador, Dirección de Café-MIDINRA, Nicaragua, Programa Cooperativo MAG-ICAFE, Costa Rica, y Departamento de Café-MIDA, Panamá, durante el último trimestre de 1985.

Como limitante del estudio debe señalarse que los organismos y programas de los países, no mantienen registros pormenorizados de la capacitación que reciben sus técnicos, por lo cual varios datos se han debido completar con información que se tiene en PROMECAFE.

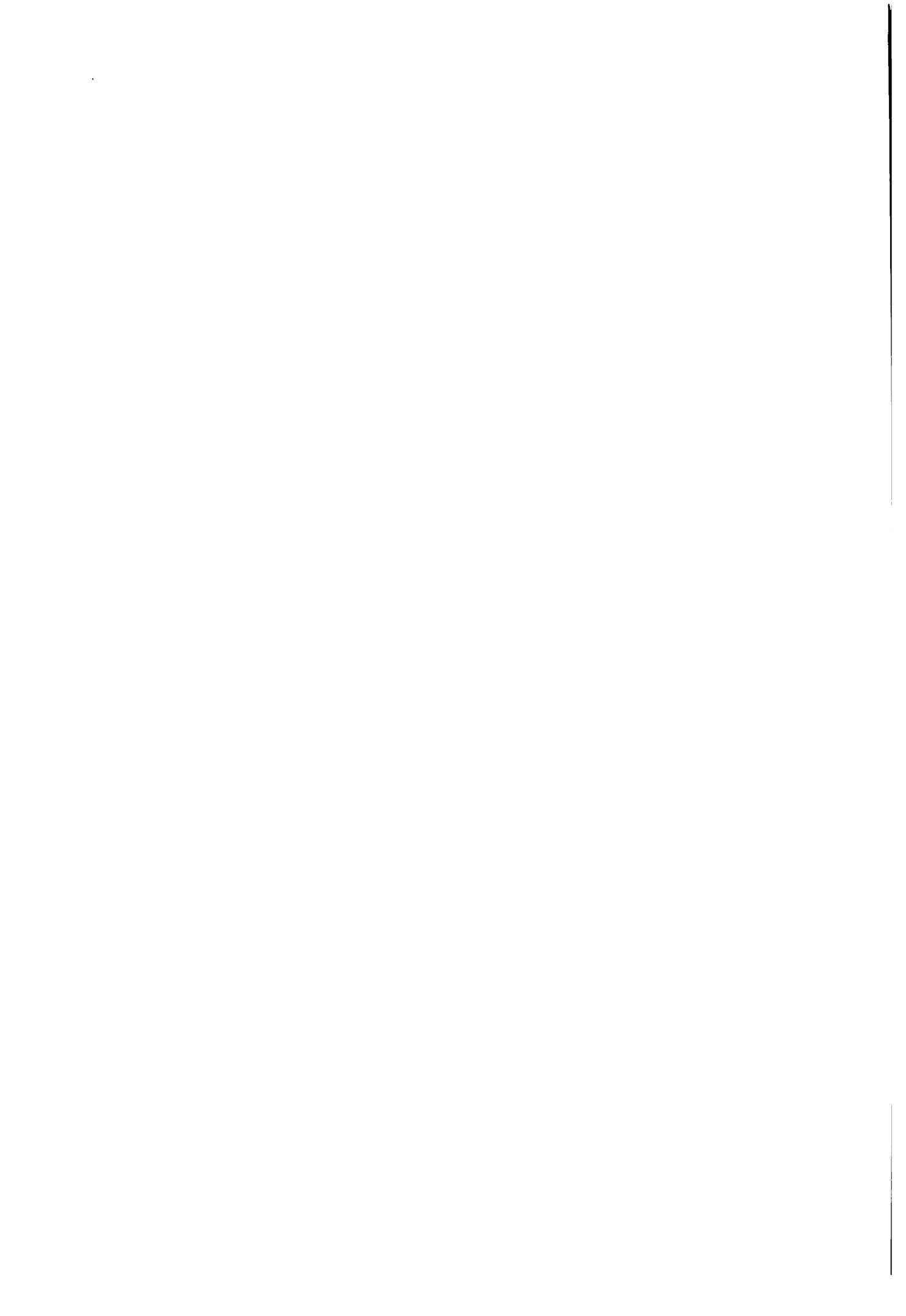
II. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Para obtener la información para este diagnóstico elemental, se preparó un cuestionario con 20 preguntas.

Como elementos idóneos para responder el cuestionario se ubicaron a los funcionarios que cumplen tareas de dirección o jefatura, quienes disponen de la información o pueden recabar los datos necesarios. A los funcionarios seleccionados se les envió una carta explicativa del trabajo a realizarse y la información que debían disponer al momento de ser entrevistados o de llenar el cuestionario. Las informaciones por ellos aportadas y sus respuestas dentro de este tipo de trabajo de investigación social se conocen como de "opinión calificada", considerada válida para establecer conclusiones.

Se anticipó la visita del entrevistador de PROMECAFE y en las fechas previstas se procedió a llenar los cuestionarios.

Se procedió luego a la tabulación de los resultados, a su análisis, a la preparación del informe, discusión y publicación.



III. RESULTADOS Y DISCUSION

Los resultados se ha procurado ponerlos en cuadros que permitan comparar, en lo posible, la situación existente en los países del Convenio ROCAP-PRMECAFE.

La primera pregunta es de información general sobre el país, organismo o programa al que corresponde la información, el nombre del informante y su cargo.

Debe acotarse que en algunos países, como Guatemala, Honduras, El Salvador y Panamá, los organismos o programas responsables de la caficultura, son los únicos que a nivel oficial hacen investigación y ofrecen asistencia técnica. Esta situación es diferente en Nicaragua y Costa Rica, países en los cuales la investigación es responsabilidad de la Dirección del Café de MIDINRA y del Programa Cooperativo MAG- ICAFE pero la asistencia técnica recibe el soporte adicional de los técnicos de Reforma Agraria en el caso de Nicaragua y de la Dirección de Extensión Agrícola del MAG y de las cooperativas de caficultores en el caso de Costa Rica.

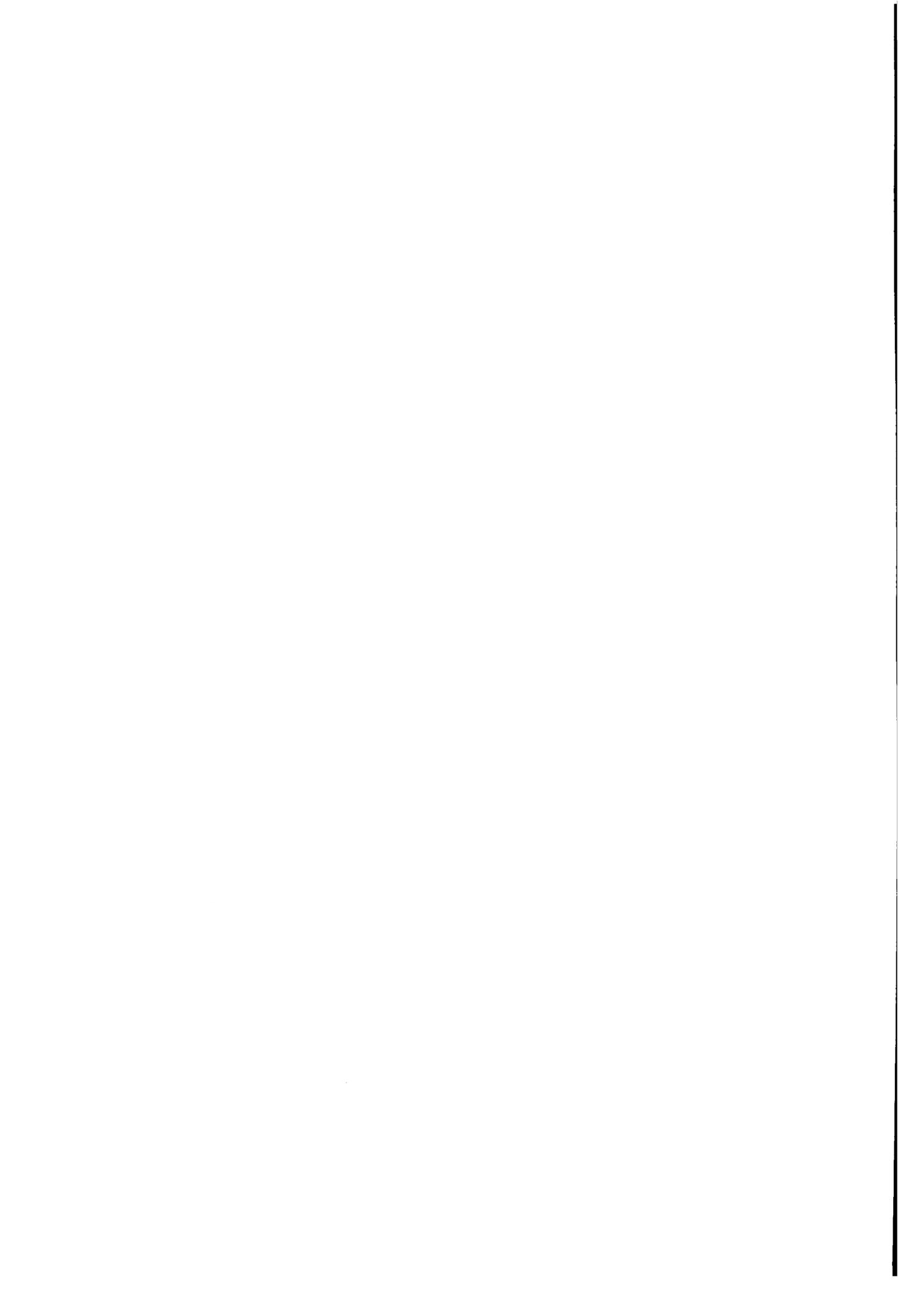
Los datos del Cuadro No. 1 en cuanto al número de técnicos que atienden la caficultura en Nicaragua y en Costa Rica deben aceptarse con la observación anterior.

Para finalizar esta parte de la introducción, se presenta a continuación un cuadro muy sencillo que muestra la importancia que ha tenido la capacitación para PROMECAFE con significativo número de actividades y técnicos participantes en los últimos tres años.

CUADRO No. 2. ACTIVIDADES DE CAPACITACION REALIZADAS POR PROMECAFE EN LOS AÑOS 1983 a 1985.

AÑOS	NO. DE ACTIVIDADES	NO. DE PARTICIPANTES
1983	26	1092
1984	35	1217
1985	45	1276

Fuente: Informes anuales de PROMECAFE



A. AREAS DE ACTIVIDAD O SERVICIOS QUE CUBRE

Conocer las áreas de actividad y servicios que cubre u ofrece el organismo o programas fue el propósito de esta pregunta. La situación se resume en el siguiente cuadro.

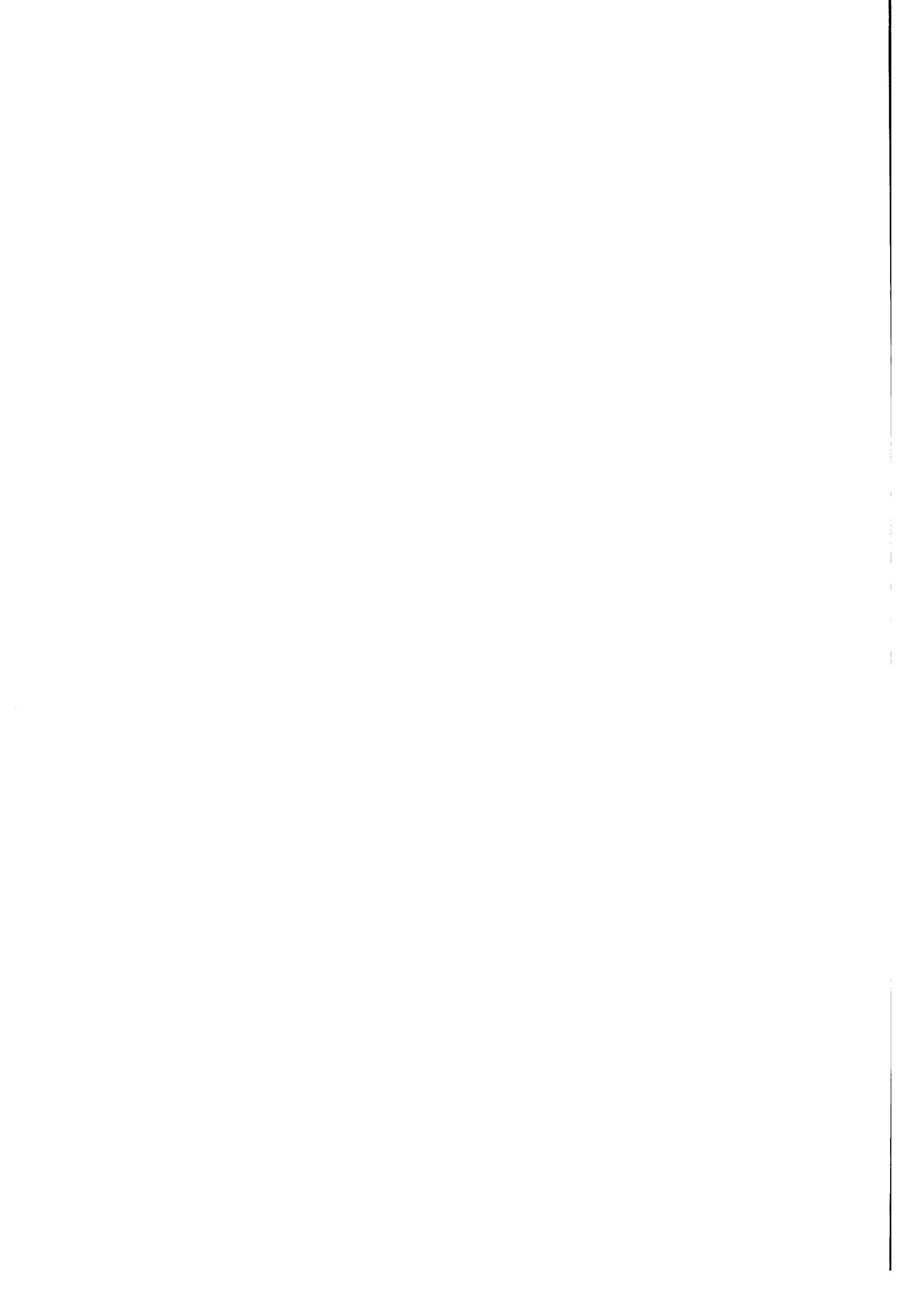
CUADRO NO.3.1 AREAS DE ACTIVIDAD Y SERVICIOS

Areas y Servicios	Guatemala		Honduras		El Salvador		Nicaragua		Costa Rica		Panamá	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Investigac.	X		X		X		X		X		X	
Asist. Tec.	X		X		X		X		X		X	
Capacitac. a técnicos	X		X		X		X		X		X	
a agric.	X		X		X		X		X		X	
comerciant.	X			X		X		X		X	X	
Otros serv.	X			X	X			X	X			X

Todos los países cubren las áreas de investigación, asistencia técnica y capacitación, tanto a sus técnicos como a los caficultores. Difieren naturalmente en la amplitud y profundidad de su acción en función de sus propias circunstancias y recursos.

El área de comercialización, en el caso de Guatemala, debe señalarse que atiende en ANACAFE la Sub-gerencia de Comercialización que es separada de la de Asuntos Agrícolas. En el caso de Honduras los datos corresponden a la División Agrícola.

La comercialización en El Salvador está a cargo del Instituto Salvadoreño del Café, ICAFE y los datos que aquí se ofrecen solo se relacionan con el ISIC. También en Nicaragua, la comercialización tanto externa como interna del café, está en manos del Instituto Nicaraguense del Café, ente separado totalmente de la Dirección de Café del MIDINRA. En Costa Rica la comercialización del café está manejada por el Instituto del Café, ICAFE, anteriormente Oficina del Café, el cual ofrece apoyo económico al MAG de Costa Rica para el funcionamiento del Programa Cooperativo



MAG-ICAPE. Finalmente en Panamá, la comercialización del café la atiende el Instituto de Mercadeo Agropecuario-IMA, manteniendo el Programa de Café del MIDA una relación formal por medio de un funcionario.

La información posterior se concentrará en consecuencia en cuanto corresponde a las áreas y servicios de investigación, asistencia técnica y capacitación fundamentalmente.

B. NUMERO DE TECNICOS QUE TRABAJAN

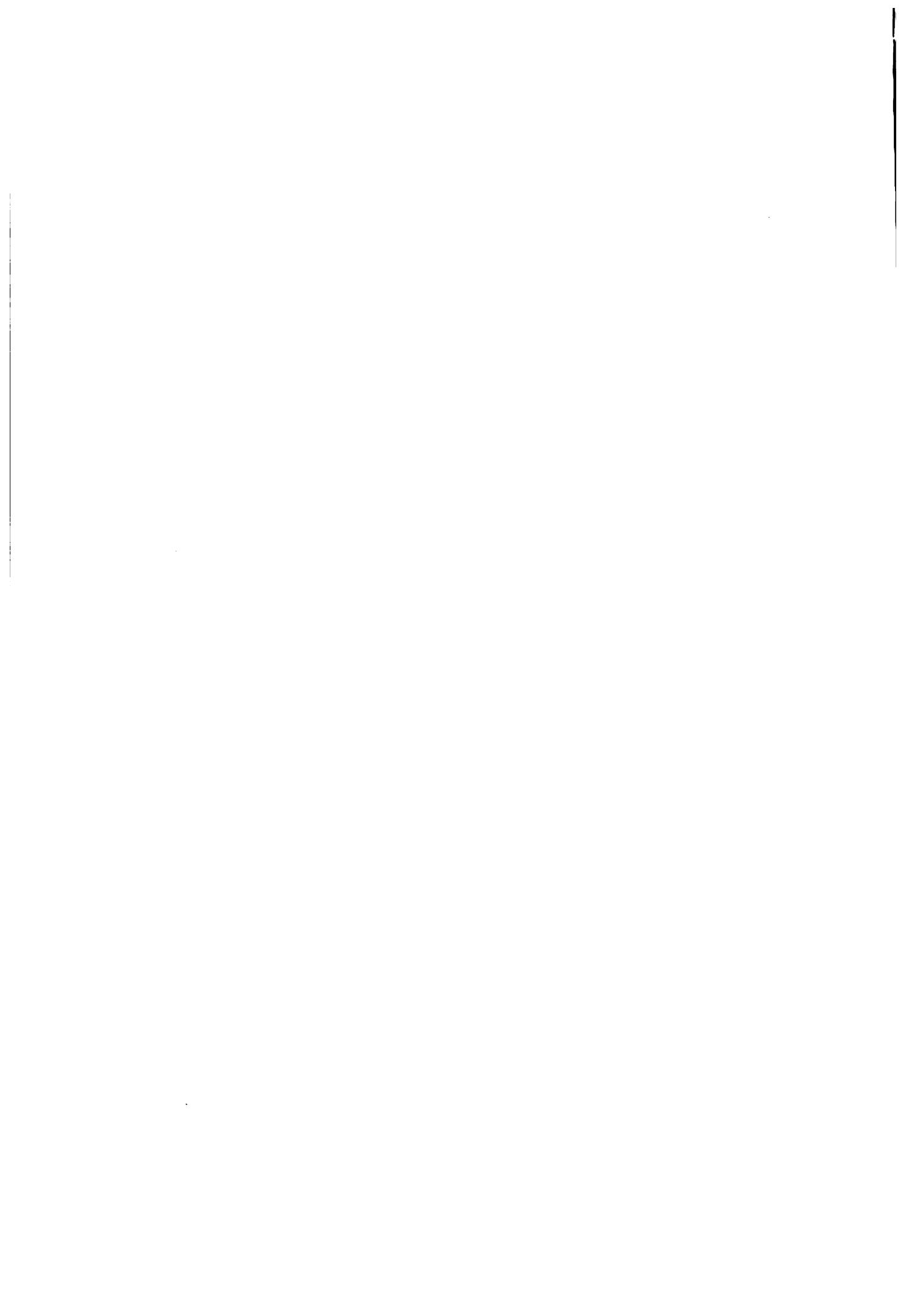
El conocer el número de técnicos que trabajan en caficultura en los organismos y programas de los países, permite a PROMECAFE cuantificar la clientela por área de trabajo, para posteriormente completar esta información con el nivel académico del personal y sus especializaciones. Los resultados numéricos se presentan en el siguiente cuadro.

CUADRO No. 3.2 NUMERO DE TECNICOS QUE TRABAJAN EN CAFE, EN ORGANISMOS Y PROGRAMAS DE LOS PAISES DE PROMECAFE.

AREAS O DEPARTAMEN- TOS	P A I S E S					
	Guate- mala	Hondu- ras	El Salva- dor	Nicara- gua	Costa Rica	Panamá
Investigac.	18	15	63	16	11*	2
Asist. Tec.	37	109	68	10	10*	22
Capacitación	2	6	3		8*	1
Comercializ.						1
Otros	1				5*	2
TOTAL	48	130	134	27	34*	28

NOTA*: Costa Rica señala que algunos de sus técnicos desempeñan dos funciones, hacen investigación y dan asistencia técnica o capacitación, siendo el número real de sus técnicos 19 en el Programa de Café del MAG.

Al analizar este cuadro cabe señalarse las peculiaridades que tiene cada país en cuanto a la atención a la caficultura, así, ANACAFE en Guatemala, IHCAFE en Honduras, ISIC en El Salvador



y el Departamento de Café del MIDA en Panamá son los únicos responsables de la investigación y de la asistencia técnica y en consecuencia son sus técnicos los únicos que en forma oficial realizan estas tareas.

En Nicaragua y en Costa Rica la Dirección de Café y el Programa Cooperativo MAG-ICAFFE son los únicos entes que realizan investigaciones en forma oficial, pero en cuanto a asistencia técnica, en Nicaragua prestan su apoyo adicional los técnicos de Reforma Agraria que trabajan con las Empresas Propiedad del Pueblo o con las Cooperativas y en Costa Rica reciben el apoyo y colaboración de los extensionistas de las Agencias de Extensión Agrícola del MAG, de las cuales 27 por lo menos están situadas en lugares en los cuales el café es el cultivo principal y en consecuencia es de atención preferencial en sus programas de trabajo.

Parece importante indicar lo anterior, pues de lo contrario no se podría ubicar en un contexto más exacto la situación de los países, ni parecería lógico por ejemplo en el caso de Costa Rica la productividad tan alta con tan reducido personal. En este país como en ningún otro, la convergencia de intereses en el café hace que se refuercen las acciones de investigación y de asistencia técnica con aportes de las universidades, especialmente la de Costa Rica, de la Federación de Cooperativas de Caficultores -FEDECOOP- y de empresas privadas como CAFESA por ejemplo.

C. NIVEL ACADEMICO DEL PERSONAL

El mejoramiento del nivel académico de su personal técnico, es una meta que muchos organismos o entidades ya se han propuesto, o si no la tienen, deberían proponérsela. Contribuir al mejoramiento del nivel académico es uno de los propósitos que anima también al PROMECAFE.

Cuál es la situación de los países se refleja en el siguiente cuadro.

CUADRO NO.3.3 NIVEL ACADEMICO DEL PERSONAL TECNICO QUE TRABAJA EN CAFICULTURA

	P A I S E S					
	Guatemala-	Hondura-	El Salva-	Nicara-	Costa	Panamá
	la	ras	dor	gua	Rica	
Doctorado	-	-	4	-	-	-
Maestría	1	8	-	-	-	1
Ing. Agr.	12	27	19	8	16	6
Licenc.	2	-	5	2	-	-
Agron.	1	30	82	-	3	-
Per.Agr.	31	39	1	6	-	7
Bach.Agr.		26	13	14	-	14
TOTAL	47	130	134	30	19	28

Pueden notarse algunas inconsistencias en las cifras del Cuadro 3.2 con las del 3.3. Debe tomarse en cuenta, para el caso de Costa Rica la nota posterior al Cuadro 3.2 que algo aclara este diferendo. Si se examina los datos, se observa que solo El Salvador cuenta con profesionales con doctorado. De acuerdo a la información proporcionada por este país, todas las personas en este grado académico son en Química (3) y Química-biológica (1) y trabajan todas en Investigación en el ISIC.

Profesionales con maestría solo tienen Guatemala (1), Honduras (8) y Panamá (1). De los técnicos que ostentan este grado académico, el de Guatemala trabaja en investigación. En Honduras (6) trabajan en investigación, (1) en Asistencia Técnica y (1) en la Dirección de la División, puesto que puede considerarse administrativo-técnico. En Panamá trabaja en la Jefatura del Departamento.

Los títulos de Ingeniero Agrónomo y de Licenciado, en Biología, Economía etc. académicamente son iguales. Los profesionales con estos grados académicos que trabajan en Investigación se distribuyen así: Guatemala (6), Honduras (8), El Salvador (23), Nicaragua (8), Costa Rica (8) y Panama (1).

Con los mismos grados académicos trabajan en asistencia técnica en Guatemala (6), Honduras (19), El Salvador (1), Nicaragua (2), Costa Rica (8) y Panamá (5).

Por último en capacitación trabajan con nivel académico de Ing. Agr. o Licenciado en Guatemala (1), Honduras (3), El Salvador (1), Nicaragua (1) y Panamá (1).

No entraremos a analizar el sector de comercialización, el cual no es especialmente significativo en este diagnóstico.

D. AREAS DE ESPECIALIZACION DE TECNICOS CON POSGRADO

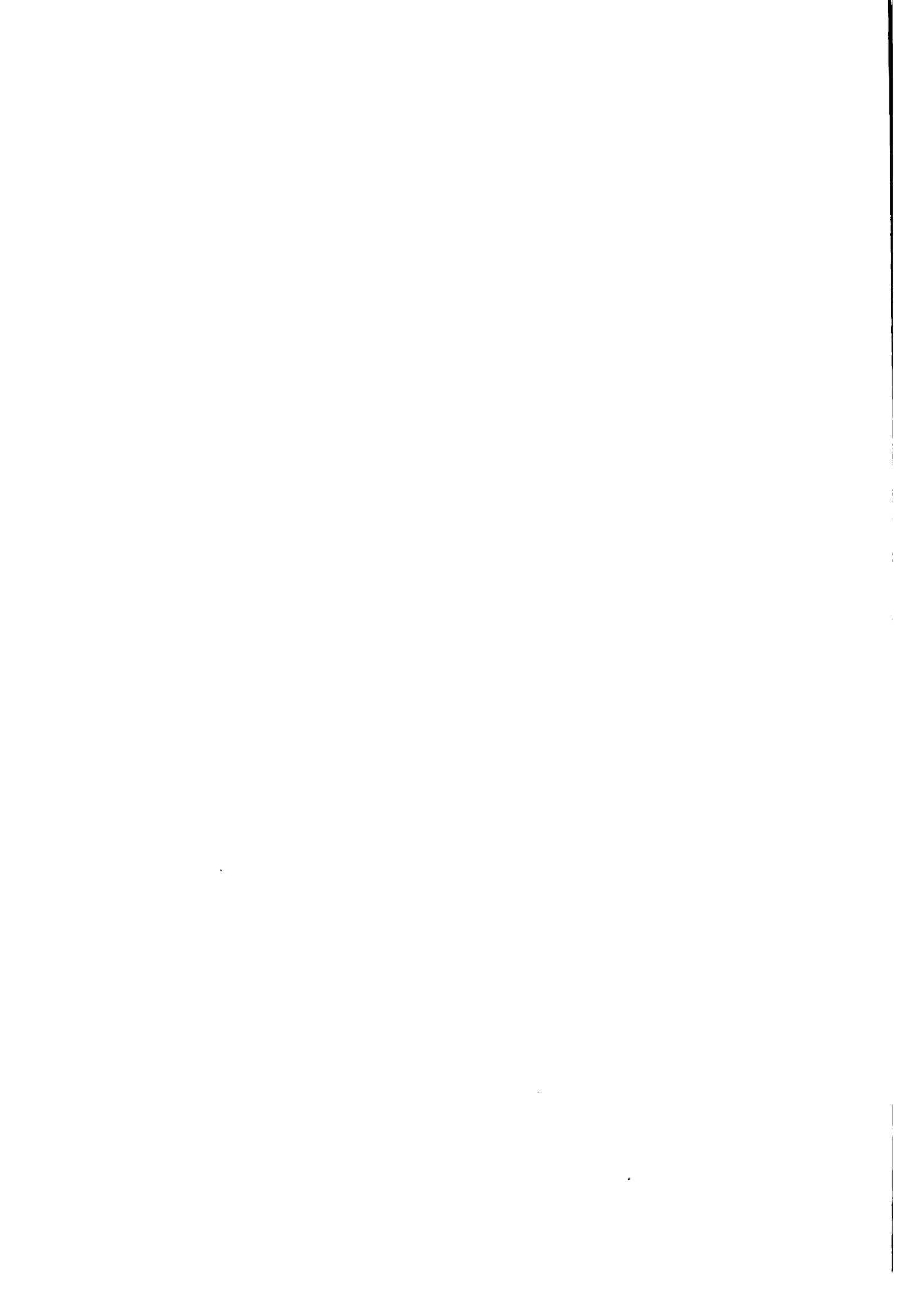
Estas son las áreas de especialización de quienes tienen estudios de Posgrado en los países y trabajan en café en los organismos y programas responsables de la caficultura:

El Salvador: nivel académico: Doctorado, Especialización: Química Agrícola (2), Química-biológica (1) y Edafología y Biología Vegetal (1) Total 4. Trabajan en Investigación.

Guatemala: Nivel académico: Maestría Especialización: Fisiología Vegetal. Trabaja en Investigación.

Honduras: Nivel académico: Maestría. Especializaciones: Suelos y Nutrición Vegetal, Fitopatología, Entomología, Fisiología Vegetal, Fito-mejoramiento y Extensión-Educación . Total 6 - Trabajan en Investigación. Especialización: Planificación y Administración de Empresas - Trabaja en Asistencia Técnica. Especialización: Economía Agrícola. Trabaja en la Jefatura de la División. Total en Honduras: 8

Puede observarse que en el contexto regional, Honduras muestra una mejor situación en cuanto a disponer de técnicos de mejor nivel académico en distintas áreas. Los técnicos que trabajan en Investigación y tiene maestría son el resultado de una política inteligente de mejoramiento del nivel académico de los técnicos del IHCAFE iniciada hace varios años por el Lic. Fernando Montes quien fuera Gerente General del Instituto.



En El Salvador el ISIC cuenta con 4 profesionales con Doctorado, pero sus especializaciones están concentradas en el área de la Química, lo que limita un tanto el ámbito de su influencia.

E. CURSOS DE ESPECIALIZACION

Aunque lo ideal es ofrecer capacitación que llegue al posgrado, en la práctica esto no es posible y una de las fórmulas más aceptables para capacitar personal técnico son los cursos de especialización con duración variable, siendo los más deseables los de mayor duración naturalmente.

PROMECAFE no es el único Programa que ofrece capacitación, pero sí es en el momento actual la principal fuente de apoyo en este aspecto para los países de América Central.

El tiempo de la capacitación y el lugar donde se realiza son factores importantes, así como la metodología de adiestramiento; sin embargo, en este punto solo se preguntó el tiempo de la capacitación. Las respuestas se condensan en el cuadro siguiente:

CUADRO NO. 3.4 PERSONAL QUE HA RECIBIDO CURSOS DE CAPACITACION

TIEMPO ADIESTRAMIENTO	P A I S E S											
	Guatemala		Honduras		El Salvador		Nicaragua		Costa Rica		Panamá	
	Inv.	AT C	Inv	AT C	Inv.	AT C	Inv	AT C	Inv	AT C	Inv	AT C
+ 3 meses	3		4	3	6		3		3		2	
1 a 3 meses	3	6 1	6	45	5	2	4		6	6		6
2 semanas		26 2		60	16	72						2 2
1 semana	18	37 2		75 5	77	87	4	16 10	1	8 10		28

La información de este cuadro debe tomarse con cuidado, pues representa solamente un indicativo de lo que ha sucedido en cuanto a capacitación en el tiempo de vigencia de PROMECAFE y requiere una explicación.

Aunque se solicitó con tiempo la información, el único país que lleva un registro más aproximado de las actividades de capacitación y sus participantes es el ISIC en El Salvador. Algunas cifras que se pusieron en los cuestionarios han sido modificadas en razón de disponer de los elementos de prueba de que existe error en los datos.

Los adiestramientos y capacitación especial en cursos de más de 3 meses como los ofrecidos en Oeiras, Vicoso o la Universidad de Miami son susceptibles de comprobación inmediata y completa.

Los cursos de caficultura moderna en el CATIE con duración de 6 semanas también tienen elementos de comprobación en cuanto a los participantes y su área de trabajo.

Existe naturalmente alguna dificultad para precisar la participación en cursos de 2 semanas o de 1 semana que es el tiempo límite de capacitación sobre el cual se averiguó. Pero de acuerdo a los registros de PROMECAFE se puede comprobar que no menos del 75% del personal técnico de los países han recibido dos o más cursos de capacitación en los distintos campos o disciplinas solicitados por los propios países o propiciados por los especialistas de PROMECAFE.

Costa Rica es el único país que no ha realizado cursos nacionales con apoyo de PROMECAFE, la participación de sus técnicos ha sido sólo en actividades de tipo regional o especial.

F. TRABAJO DE ACUERDO A ESPECIALIZACION OBTENIDA

El supuesto de que cuando algún técnico se especializa en alguna área de conocimiento, el organismo en el cual trabaja utilizará sus servicios aplicando la especialización obtenida, es un supuesto que no siempre se cumple en los países y la razón por la cual se averiguó este aspecto.

En forma positiva, esto es, que si están trabajando de acuerdo a la especialización, responden Guatemala, Honduras, El Salvador en un 90%, Nicaragua, Costa Rica y Panamá parcialmente.



G. AREAS DE ESPECIALIZACION QUE SE CONSIDERAN PRIORITARIAS

Este es un punto en el cual se evidencian las necesidades de los organismos y las prioridades que cada uno pondera.

Las respuestas por países señalan:

Guatemala

Corto plazo: Edafología, fertilización, fitopatología

Mediano plazo: Fitopatología, Entomología, Economía Agrícola

Largo plazo: Edafología, Entomología

Honduras

Corto plazo: Metodología de Extensión, organización rural

Mediano plazo: Estadística, Biometría

Largo plazo: Fitopatología, Entomología

El Salvador

Corto plazo: Nutrición vegetal, Fisiología Vegetal, Genética, Fitopatología general, Diseños Experimentales, Entomología, Ecología, Agroindustria de derivados del café, cultivo de tejidos, Diversificación de cafetales, Comunicación, Psicología del aprendizaje.

Mediano plazo: Administración y Planificación Agrícola, Economía Agrícola, Programación y manejo de computadoras, control integrado plagas, Química de suelos, Producción, uso y manejo de ayudas audiovisuales.

Largo plazo: Manejo de Bancos de Germoplasma, Control biológico, Análisis de residuos, Vitrio-plastia, Análisis instrumental, catación.

Nicaragua

Corto plazo: Catación, Comunicación y Transferencia de tecnología

Mediano plazo: Biometría, Estadística, Economía agrícola.

Largo plazo: Fitomejoramiento, Fitopatología, Entomología

Costa Rica:

Corto plazo: Mejoramiento genético, Entomología

Mediano plazo: Edafología, Nutrición



Largo plazo: Fisiología Vegetal, Biometría, Economía Agrícola

Panamá

Corto plazo: Asistencia técnica, Comunicación

Mediano plazo: Investigación agrícola, Comercialización

Largo plazo: Investigación, Fitopatología, Entomología

H. NIVEL ACADEMICO PARA DIRIGIR INVESTIGACIONES

Se preguntó a los técnicos responsables de contactar el cuestionario, qué nivel académico debería tener quien dirige o lidera un área de investigación.

Todas las respuestas fueron coincidentes en señalar el nivel académico de maestría como el apropiado.

I. POLITICAS DEFINIDAS EN CUANTO A CAPACITACION DEL PERSONAL

La existencia explícita de políticas de capacitación en los organismos o programas es un punto de referencia de importancia para la elaboración de un diagnóstico, pues de ahí arrancan realmente las acciones de capacitación, las cuales representan la confirmación de esas políticas.

La existencia de políticas implica; una filosofía de capacitación, un programa, recursos, incentivos, métodos de evaluación, control y aprovechamiento del elemento humano capacitado.

Las respuestas fueron las siguientes:

Guatemala y Costa Rica señalaron no tener políticas definidas para la capacitación de su personal técnico.

Honduras, El Salvador y Panamá manifestaron tener políticas parciales, esto es para algunas áreas o aspectos.

Nicaragua finalmente no respondió la pregunta.

J. EXISTENCIA DE RECURSOS PARA CAPACITACION

El siguiente cuadro resume las respuestas dadas a la pregunta.

CUADRO NO. 3.5 RECURSOS PARA CAPACITACION

Tipo de recursos	P A I S E S											
	Guatemala		Honduras		El Salvador		Nicaragua		Costa Rica		Panamá	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Capac. Int.	X		X		X		X		X		X	
Capac. Ext.		X	X			X		X	X		X	

Recursos para capacitación interna de su personal técnico, aceptan disponerlos todos los organismos encuestados en los países.

Para capacitación externa disponen de recursos Honduras, Costa Rica y Panamá en tanto Guatemala, El Salvador y Nicaragua no disponen de éstos.

Aunque todos los países informan disponer de recursos para capacitación interna, adicionan la observación de que éstos son muy limitados tanto en ANACAFE y el ISIC, como la Dirección de Café de MIDINRA.

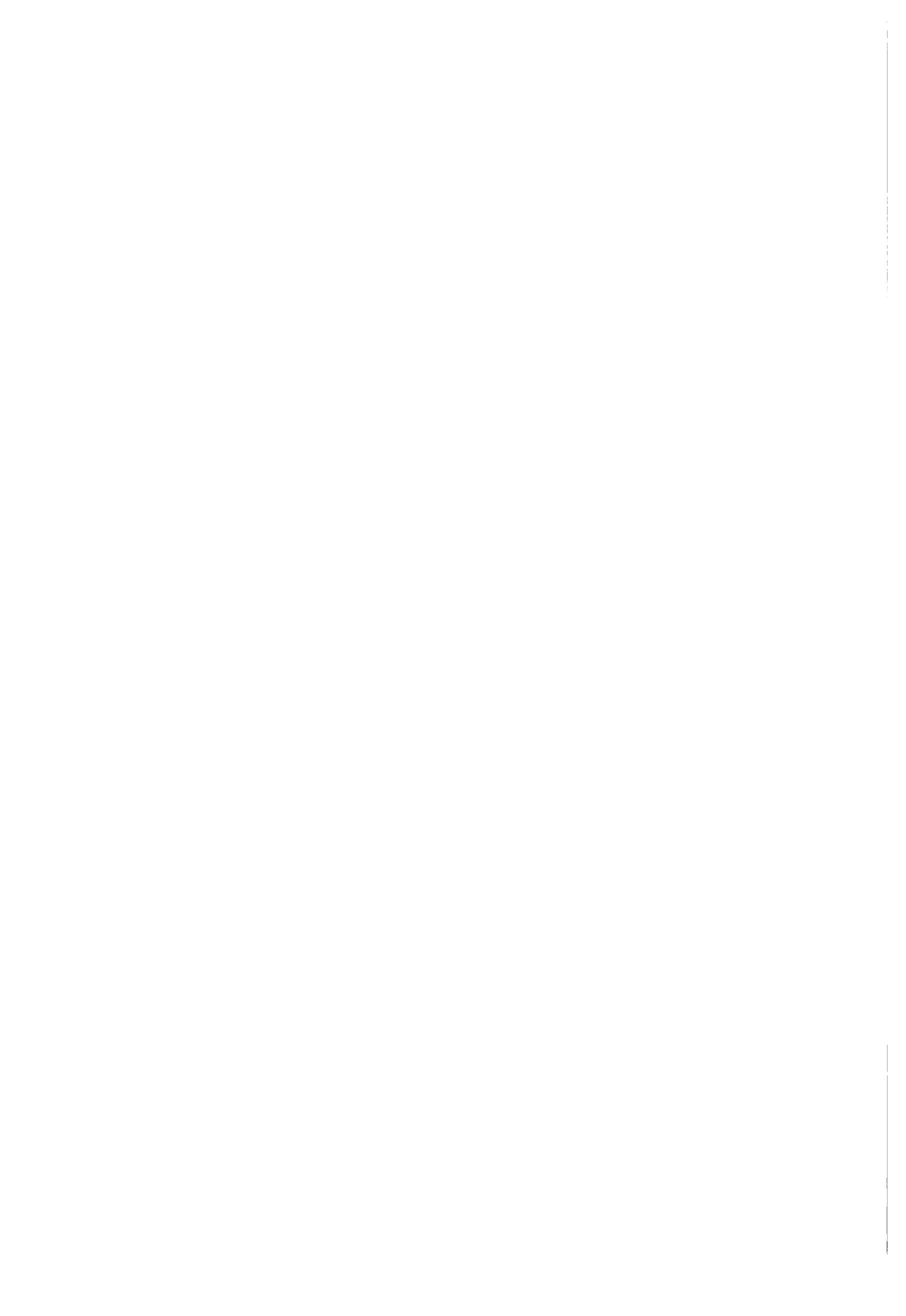
K. REGLAMENTO PARA BECAS

La política para la concesión de becas para capacitar personal técnico de un organismo, programa o departamento tiene su marco legal en el Reglamento, el cual supuestamente contribuye a la objetividad en la concesión de este beneficio.

Contestaron que SI existe Reglamento de becas los siguientes organismos de los países: IHCAFE de Honduras, ISIC de El Salvador, Dirección de Café del MIDINRA, Nicaragua, Programa Cooperativo MAG-ICAFE Costa Rica y Departamento de Café del MIDA-Panamá, ANACAFE de Guatemala manifestó no disponer de un Reglamento de becas.

L. EXISTENCIA DE PARTIDAS EN PRESUPUESTO

Los funcionarios que obtienen becas para estudios en el exterior, especialmente si éstos duran más de un mes, ven supeditada su participación al pago de sus sueldos mientras dura su capacitación.



Las partidas que cubren estos gastos deben constar en los presupuestos regulares o extraordinarios de los organismos; el conocer de su disponibilidad fue el motivo de esta pregunta.

Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá indican que sus presupuestos consideran dichas partidas.

El Salvador señala que en el presupuesto general no se contemplan dichas partidas pero sí en convenios específicos como el de Préstamo No. 705/SF-ES CENTA-BID en el cual se contemplan estos recursos para pago de sueldos del funcionario mientras dura la capacitación.

L1. FUNCIONARIOS QUE DEFINEN POLITICAS DE CAPACITACION

Así contestaron los organismos:

ANACAFE: un Comité formado por el Sub-gerente de asuntos agrícolas y los Jefes de Departamento.

IHCAFE: Jefe de la División Agrícola en consulta con Jefes de los Departamentos y Jefes Regionales.

ISIC: Director en consulta con Jefes de División y Jefe del Departamento Planificación.

Dirección Café-MIDINRA: Director General con Directores de Programas

Programa MAG-ICAFE: Director General con Jefes de Departamento

Departamento Café-MIDA: Jefe de Departamento con Sub-director de Extensión Agrícola MIDA.

En todos los casos se observa que las decisiones son de un grupo y no unipersonales, lo que ofrece en principio mayor objetividad.

M. CLARIDAD DE LAS POLITICAS DE CAPACITACION

En forma positiva se pronuncian Honduras, El Salvador y Nicaragua.

Costa Rica indican que no son claras las políticas de capacitación al personal técnico.

Panamá no dio respuesta a la pregunta.

Guatemala para ser congruente en su respuesta con lo indicado para la pregunta 10 responde también negativamente.

N. EXIGENCIAS PARA QUIENES SALEN BECADOS A CAPACITARSE

Las exigencias que imponen los organismos para quienes salen con beca a realizar estudios o a capacitarse, pueden convertirse en un aspecto limitante para la aceptación de este beneficio. Para conocer este aspecto es que se hizo esta pregunta.

Estas son las exigencias por país:

Guatemala: Trabajar en ANACAFE al regreso de de la capacitación, el doble del tiempo de duración de la beca.

Honduras: Prestar servicios al IHCAFE por el doble del tiempo de la beca.

El Salvador: Servir al ISIC el doble del tiempo de la beca.

Nicaragua: Regresar a trabajar en el MIDINRA por un mínimo de dos años.

Costa Rica: Firmar un compromiso para laborar el doble del tiempo de de la capacitación.

Panamá: Trabajar al regreso el doble del tiempo de la capacitación recibida.

Ñ. LIMITACIONES PARA APROVECHAR AL MAXIMO AL PERSONAL CAPACITADO

No siempre los organismos aprovechan plenamente al personal que regresa de capacitarse. Las causas o limitaciones de que esto suceda se presenta a continuación:

Guatemala: Limitaciones normales de falta de recursos para lograr el máximo aprovechamiento del técnico.

Honduras: Falta de recursos de apoyo.

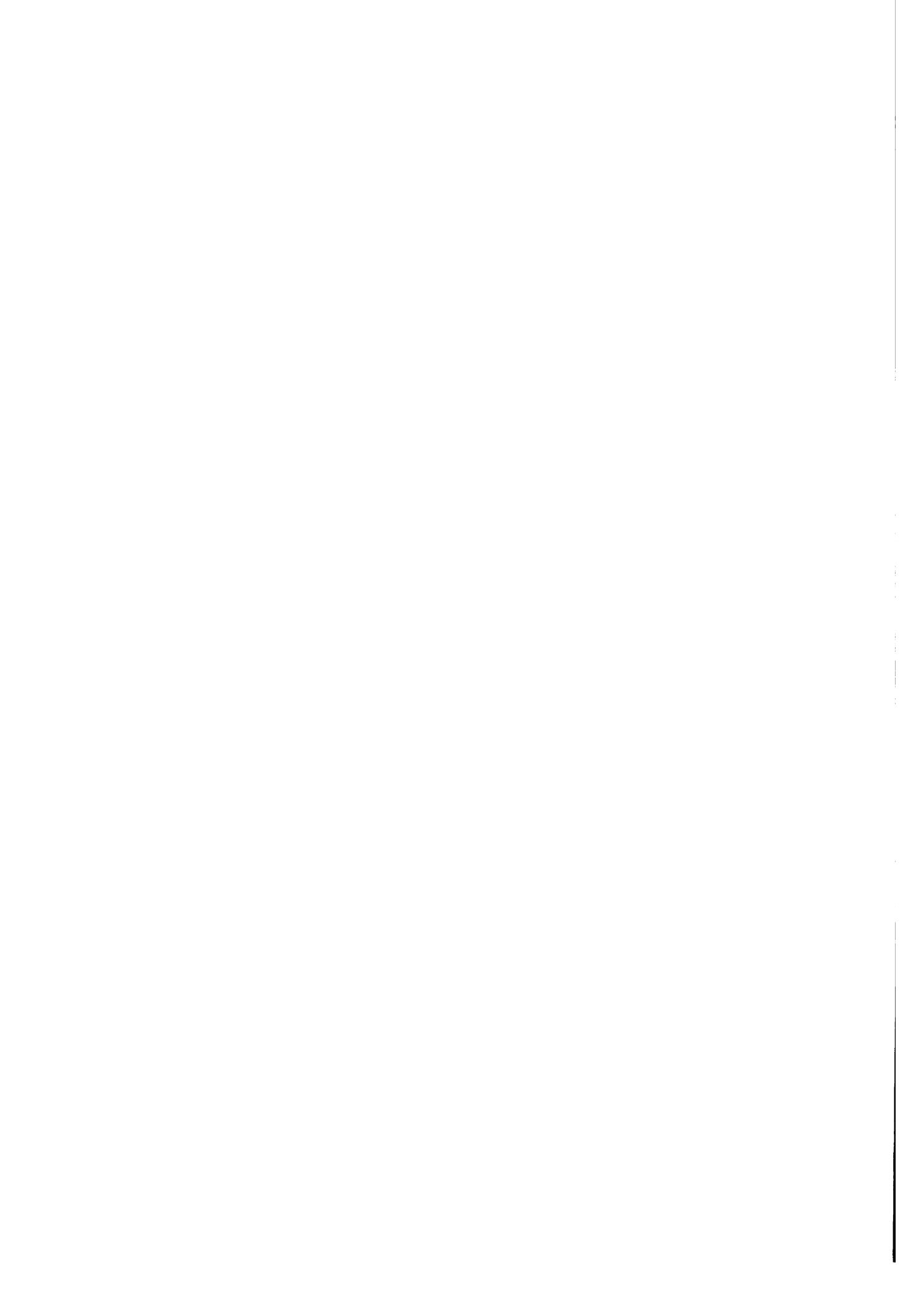
Bajo incremento salarial.

El Salvador: Limitaciones económicas para ofrecer un mejoramiento salarial.

Nicaragua: Por diversas razones, la Dirección de Café no ha recibido todavía a los técnicos que fueron a capacitarse.

Costa Rica: No contestó.

Panamá: Falta continuidad en el puesto.



O. INCENTIVOS PARA QUIENES REGRESAN CON UNA ESPECIALIZACION O TITULO ACADEMICO MAS ALTO.

Una política que incentive el interés por capacitarse mejor es importante en cualquier institución que valora el mejoramiento de sus recursos humanos. Los incentivos deber ser superiores a las limitaciones o exigencias para que los técnicos tengan un verdadero interés por superarse. Estas fueron las respuestas:

Guatemala: Se toma en cuenta la nueva experiencia adquirida pero no hay establecidos incentivos específicos.

Honduras: Se trata de ubicarlos en una mejor posición en la escala de funcionarios.

El Salvador: Mejoramiento jerárquico únicamente.

Nicaragua: Diferentes clases de incentivos.

Costa Rica: Ninguno.

Panamá: Aplicación del escalafón profesional que puede aparejar mejoramiento salarial.

Las respuestas nos indican de que este es un punto en el cual hay todo un campo de acción para los directivos de los organismos ya que es uno de los aspectos importantes en el diseño de políticas de capacitación.

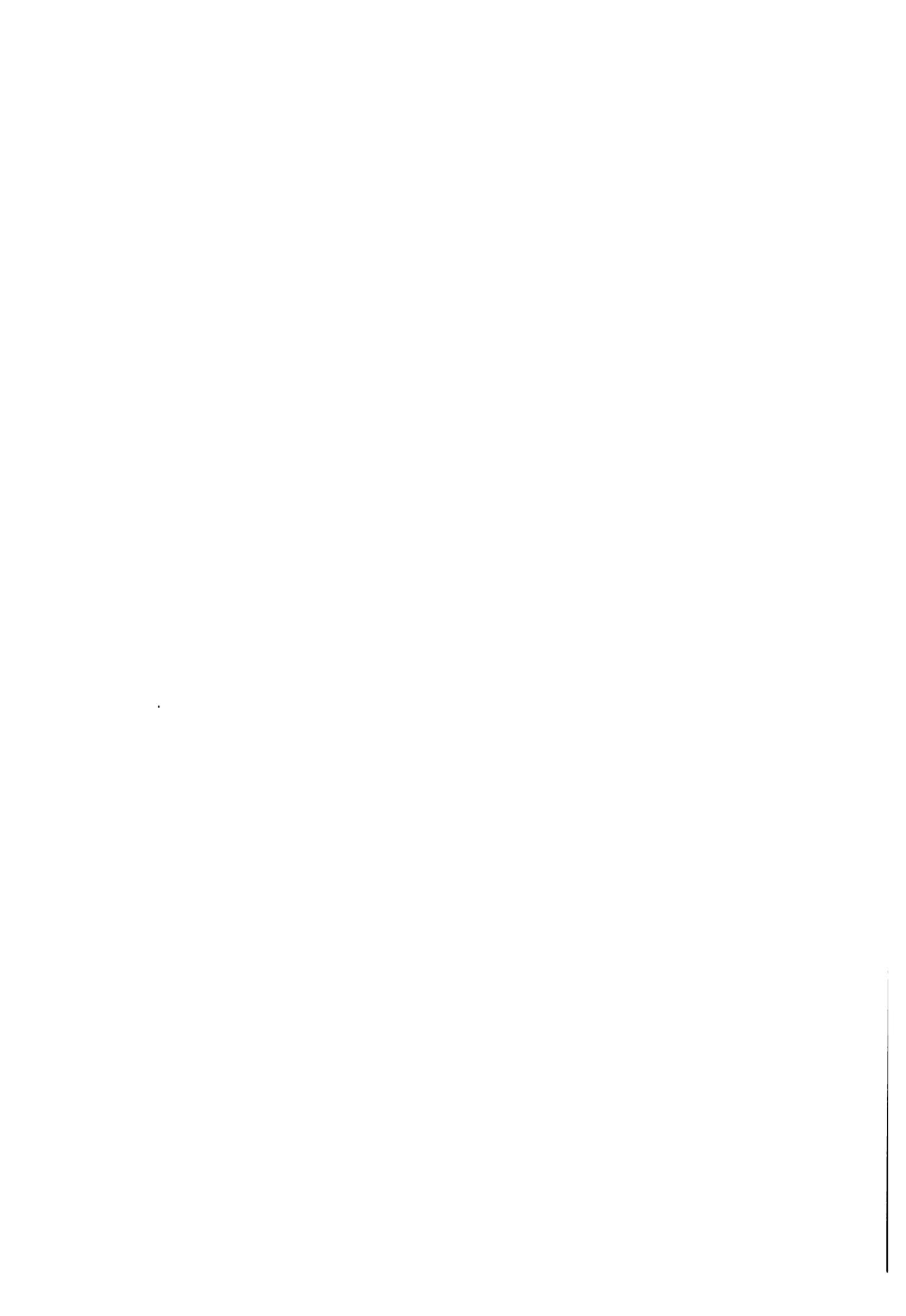
P. PARTICIPACION DE LOS TECNICOS EN EL DISEÑO DE POLITICAS DE CAPACITACION

La participación se considera en teoría uno de los aspectos necesarios para lograr políticas de consenso y motivación suficiente de quienes intervienen en una actividad o proyecto.

Tomar en cuenta la opinión, es un elemento sico-sociológico positivo para el manejo de personas en la mayoría de las circunstancias. Sobre estas premisas se planteó esta pregunta y las respuestas fueron:

No tienen participación los técnicos en Guatemala, El Salvador, Costa Rica y Panamá.

Los dos países restantes Honduras y Nicaragua indican que si se toma opinión a los técnicos de base.



Q. ORGANISMOS DE LOS CUALES HAN RECIBIDO APOYO PARA CAPACITACION DEL PERSONAL TECNICO.

Las fuentes de apoyo o recursos para capacitación del personal técnico y para becas son importantes en la formulación y desarrollo de un programa de mejoramiento técnico del recurso humano de un organismo o programa; conocer cuales son éstas fue el objeto de esta pregunta cuyos resultados se observan en el cuadro siguiente.

CUADRO NO. 3.6 FUENTES DE RECURSOS PARA CAPACITACION DEL PERSONAL TECNICO EN LOS PAISES DE PROMECAFE.

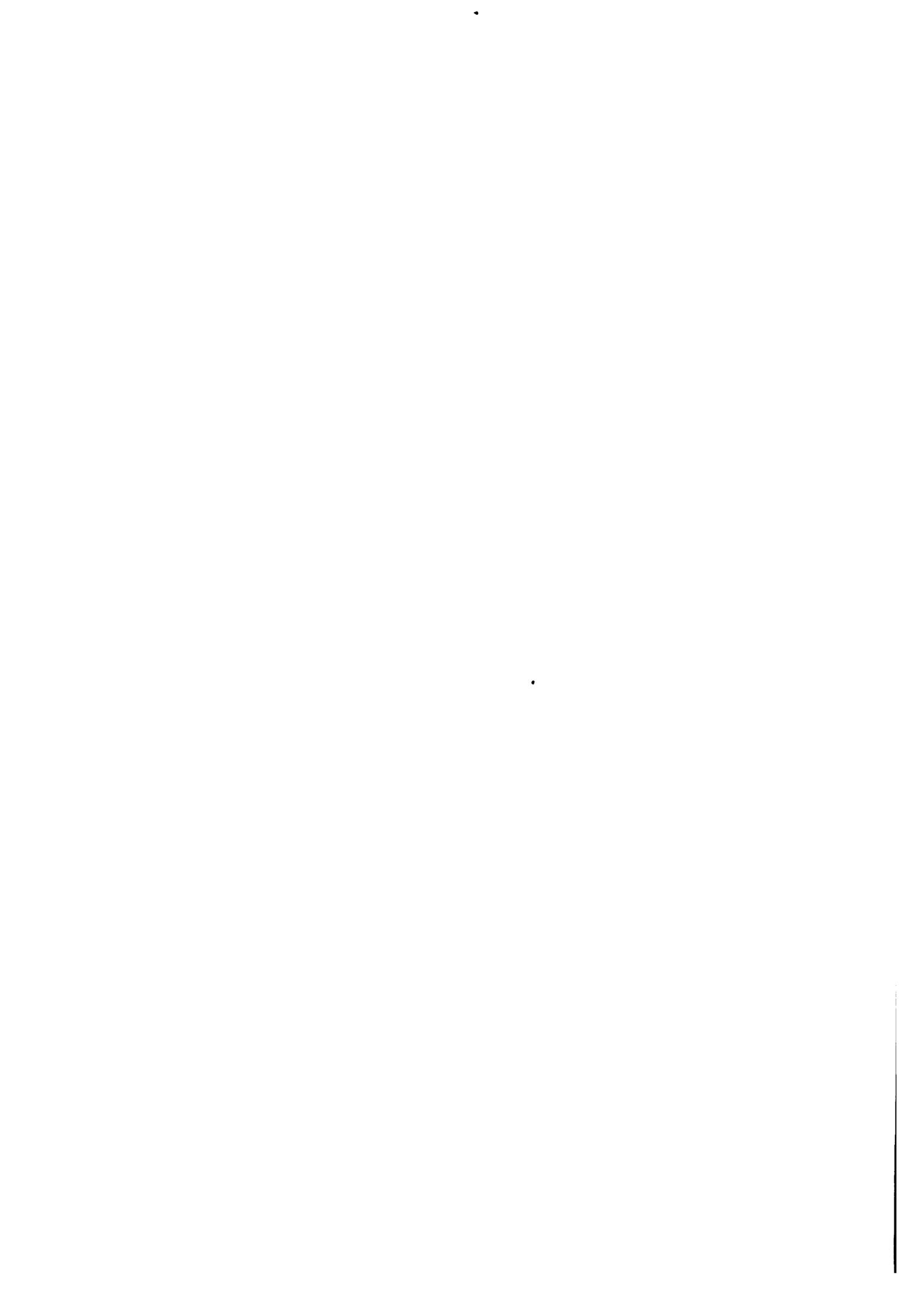
Guatemala	Honduras	El Salvador	Nicaragua	Costa Rica	Panamá
PROMECAFE	PROMECAFE	PROMECAFE	PROMECAFE	PROMECAFE	PROMECAFE
CATIE	AID-Hond.	BID	FAO	GTZ	B. MUNDIAL
PNUD		CATIE			
	Comité Interinstitucional para capac.en servicio.	IRCC			

Es una constante en los países que la primer fuente de apoyo para capacitación ha sido PROMECAFE; al cuantificar superficialmente el número de técnicos capacitados en cualquier país, comparando las fuentes de apoyo y financiamiento, es un hecho el primer lugar que tiene PROMECAFE, aspecto que por otro lado confirma el cumplimiento del papel que se asignó a este Programa para el mejoramiento de la caficultura regional.

Handwritten text at the top left corner, possibly a page number or header.

IV. CONCLUSIONES

- A. El estudio realizado se ubica dentro de lo que se conoce como análisis de opinión calificada, en consecuencia, debe aceptárselo con las limitaciones que este tipo de investigación tiene.
- B. Los organismos y programas responsables de la caficultura en los países de PROMECAFE difieren entre sí en el número de técnicos, en su organización, en las proporciones entre personal técnico en investigación, asistencia técnica y capacitación, de acuerdo al modelo institucional dentro del cual desarrollan sus funciones.
- C. La mayoría de los organismos, no tienen registros completos de las actividades de capacitación y aspectos afines, como un aspecto específico de información en sus archivos, por lo cual, los datos que ofrecen son un tanto incompletos.
- D. En relación al área cultivada con café, al número de caficultores y número de técnicos que atienden a esta clientela, el personal de ANACAFE en Guatemala es el que tiene la carga de asistencia más alta dentro del contexto de los países de Centro América y Panamá, aunque en el Cuadro No. 1 pareciera que esta situación sería la de Costa Rica.
- E. Todos los organismos de los países cumplen con las funciones básicas esperadas de investigación, asistencia técnica y capacitación en apoyo de la caficultura.
- F. Solo 3 países tienen personal técnico con posgrado. Por la diversidad de especialización de los profesionales, Honduras está en una mejor posición.
- G. Los cursos de especialización con duración de más de 3 meses más significativos han sido los ofrecidos en el CIFIC, de Oeiras, Portugal y Universidad de Vicosa en Brasil ofrecidos por PROMECAFE-ROCAP.



- H. Los cursos más importantes de capacitación de más de 1 mes, han sido los de caficultura moderna ofrecidos por PROMECAFE en el CATIE y con participación de todos los países.
- I. Los organismos señalan que si están aprovechando de los técnicos capacitados, de acuerdo a las especializaciones que han obtenido en sus estudios.
- J. Cada país tiene diversas prioridades para las especializaciones que necesita, especialmente en función del plazo para obtenerlas.
- K. El nivel académico de Maestría está considerado por todos los países como el mejor para liderar o dirigir un área de investigación.
- L. La existencia de políticas claras para capacitación del personal técnico se muestra como un punto crítico en los países, pues dos países Guatemala y Costa Rica señalan no tener, Honduras, El Salvador y Panamá manifiestan que éstas son parciales y Nicaragua no dio respuesta.
- LL. Todos los países señalaron disponer de recursos para capacitación interna de su personal técnico, pero con la aclaración de que éstos son muy limitados, salvo Honduras.
Para capacitación externa solo tienen recursos Honduras, Costa Rica y Panamá.
- M. Solo a ANACAFE en Guatemala le hace falta un reglamento de becas, los demás países señalan disponer de este instrumento legal.
- N. Partidas presupuestarias para capacitación, constan en estos documentos normativos de todos los países, salvo El Salvador en el cual partidas para capacitación solo hay en convenios de préstamos externos.



- Ñ. La definición de las políticas de capacitación, en todos los países, está en manos de un comité o grupo.
- O. Como norma general, el trabajar el doble del tiempo de la duración de la beca usufructuada por un técnico, es la exigencia que tienen los países.
- P. Todos los países manifestaron tener alguna forma de limitación para aprovechar al máximo a su personal capacitado.
- Q. Aunque los países tienen alguna forma de incentivo para quienes regresan con título académicos más altos o especialización, no existen disposiciones claras para reconocimiento económico.
- R. Los técnicos de base no tienen participación ni son consultados en cuanto a las políticas de capacitación en Guatemala, El Salvador, Costa Rica y Panamá.
- S. PROMECAFE-ROCAP ha sido la principal fuente de apoyo para la capacitación de los técnicos de los organismos responsables de la caficultura en los países de América Central.
- T. Los investigadores con Maestría del IHCAFE, representan el resultado de una política y programa de capacitación y mejoramiento del recurso humano a mediano y largo plazo. Otros casos son más bien productos coyunturales.



