

IICA-CIHCA

1986

IICA

IICA - CIHCA

PROMECAFE

ACTIVIDAD 6: "GENERACION, ADAPTACION Y TRANSFERENCIA DE
TECNOLOGIA EN CAFE PARA PEQUEÑOS Y MEDIA-
NOS PRODUCTORES"

LECTURAS SOBRE GRUPOS PARA
LA TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA

TEGUCIGALPA

HONDURAS

1986

Financiamiento "Proyecto AID-ROCAP No.596-0090 Control de Pestes del
Café.

IICA
E50
I59m



12 DIC 1988

12 DIC 1988

IICA — CIBIA

IICA

PROMECAFE

ACTIVIDAD 6: "GENERACION, ADAPTACION Y TRANSFERENCIA DE
TECNOLOGIA EN CAFE PARA PEQUEÑOS Y MEDIA-
NOS PRODUCTORES"

LECTURAS SOBRE GRUPOS PARA
LA TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA

TEGUCIGALPA

HONDURAS

1986

Financiamiento "Proyecto AID-ROCAP No.596-0090 Control de Pestes del
Café.

00005542

~~00005542~~

11CA

E50

I59m

Faint, illegible text, possibly a header or title.

Faint, illegible text.

Faint, illegible text, possibly a footer or page number.

✓
LA METODOLOGIA DE GRUPOS DE AMISTAD Y ESTUDIO*

Eduardo Andrade M.**

I. INTRODUCCION

Los funcionarios y las instituciones que trabajan en programas que ofrecen asistencia técnica en zonas rurales, tratan de explorar continuamente nuevos métodos y técnicas o formas de llegar con mayor eficacia a un mayor número de agricultores y campesinos para buscar su capacitación.

En el caso presente, el IHCAFE, el ISIC o ANACAFE están empeñados en ampliar la asistencia técnica a los caficultores de sus países. En la forma actual se calcula que llegan a aproximadamente el 15% de los productores; mayormente medianos y luego grandes y pequeños. En sus planes está tratar de quintuplicar esta cifra y alcanzar al 70% de los productores, mediante asistencia técnica grupal, única forma de ampliar el efecto multiplicador con el mismo o parecido número de técnicos que tienen actualmente.

Para obtener resultados iniciales, medianamente satisfactorios, que vayan mejorando en el tiempo, mediante un proceso dialéctico de: teoría, práctica, ajuste a las nuevas circunstancias y recomienzo del proceso, es necesario que los técnicos de campo, en este caso, los extensionistas de estas instituciones, tengan las bases conceptuales y metodológicas para realizar la tarea, es decir, primero se capaciten a sí mismos y tengan claros los propósitos y objetivos a cumplir con su clientela. En este trabajo se pretende presentar uno de los métodos de capacitación a grupos de campesinos o de agricultores, que ha demostrado sus bondades en países como Colombia y México y que lo hemos probado con bastante éxito también en Costa Rica. La aplicabilidad a la realidad de las zonas cafetaleras de Honduras, El Salvador o Guatemala será

* Documento preparado para capacitación para el Proyecto Generación, Adaptación y Transferencia de Tecnología para pequeños y medianos caficultores. 1985.

** Especialista en Comunicación Agrícola, IICA-PROMECAFE.

motivo de reflexión y análisis durante este curso.

II. DIFERENCIAS ENTRE TECNICAS Y METODO

Conviene hacer unas breves acotaciones sobre las diferencias más visibles entre técnica y método y por qué llamaremos al "grupo de amistad y estudio" un método de capacitación y no una técnica de capacitación.

La manera como se consiguen determinados fines inmediatos y precisos, en forma que la práctica demuestra como correcta, se llama técnica. El Diccionario de la Academia dice que técnica es el conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte y en su segunda acepción "la pericia o habilidad para usar de esos procedimientos o recursos".

El pragmatismo de los norteamericanos ha denominado a la tecnología, o sea al conjunto de técnica, como "Know-how" -saber como, dominar los pasos mecánicos para obtener un determinado resultado. Se asume que el técnico logra su propósito sin necesidad de conocer las relaciones causa-efecto.

Un ejemplo aclara lo anterior, un fotógrafo ambulante, del parque de cualquiera de nuestras pequeñas poblaciones, seguramente no conoce las relaciones causales que determinan como resultado final la imagen reproducida en un papel. Se puede observar que la relación "acción-efecto" es mecánica e inmediata, el objetivo está pre-determinado; las técnicas por sí mismas son neutrales, adquieren su intensionalidad cuando se las incluye o analiza dentro de un contexto. El método, a diferencia de la técnica, siempre incluye un objetivo explícito. En función de ese objetivo que se debe seleccionar y usar las técnicas, buscando que su acción y su eficacia particular nos permita alcanzar el objetivo propuesto.

Un método que se escoge, en función de los objetivos que plantea una práctica de transformación socio-económica de un grupo, debe entenderse que no es una receta, es más bien una orientación general que busca explicar las relaciones lógicas entre las partes; su validez estará dada por los resultados que se obtengan en la práctica.

III. METODO DENTRO DE UN SISTEMA

El grupo de amistad y estudio es un método que se puede utilizar dentro de un sistema de Extensión Agrícola o de Educación de Adultos o de Desarrollo de la Comunidad.

Para el caso de los extensionistas del IHCAFE, ISIC o ANACAFE puede decirse que el grupo de amistad y estudio puede ser uno de los métodos a aplicarse como parte del proceso de educación informal que busca producir cambios en los conocimientos, actividades y destrezas de una cliente específica, los caficultores.

Se señala que el objetivo final de Extensión Agrícola es el desarrollo pleno de la persona, logro que se obtiene gracias a que los éxitos obtenidos por la educación generalmente son definitivos.

Desde luego, cabe señalar que el proceso educativo, sobre todo con adultos, que responden a una cultura tradicional y a motivaciones muy pragmáticas, da frutos directamente y requiere un seguimiento inteligente por parte del agente externo (extensionista, profesor, promotor) que está involucrado en las acciones de cambio.

Quienes trabajan como extensionistas, deben tener claro que la educación extra-escolar puede ser uno de los más valiosos elementos generadores de cambios estructurales necesarios para la sociedad, si se complementa con otros elementos como la organización de agricultores y campesinos en instituciones de base, capaces de alcanzar una conciencia de su situación y realizar acciones y ejercer presiones para el logro de sus aspiraciones comunes.

Los extensionistas de cualquier institución que realizan trabajos similares entre agricultores y campesinos, deben tener claro que su gestión no puede centrarse sólo en asuntos de producción y productividad agro-económica. Sin desconocer que éste es un aspecto muy importante, pensamos que es su obligación proyectarse hacia el desarrollo personal y social de quienes forman sus grupos de relación.

Antes de entrar en la discusión propiamente del método de "grupos de amistad y estudio", quisiéramos señalar algunos hechos históricos negativos que se han presentado en los programas o sistemas de extensión o educación extra-escolar en varios países de Centroamérica y cuyo -----

conocimiento debe ser motivo de reflexión para los participantes, ya que es posible que algunos de esos aspectos negativos puedan todavía estar presentes. Estos son los hechos:

1. En primer lugar, es bastante común que las experiencias educativas de los llamados sistemas o Programas de Extensión, no han obedecido a una política nacional de desarrollo integral del sector campesino.
2. En varios países y programas, se ha favorecido a ciertos grupos sociales o estratos, en perjuicio de otros, quizá más necesitados. Es común en nuestros países que la asistencia técnica y el crédito bancario se hayan concentrado mucho más en grandes y medianos caficultores, por ejemplo.
3. La acción de los agentes de cambio y en general de los planteamientos educativos, se han dirigido mucho más al arreglo transitorio de los efectos y no a la solución de las causas.
4. La orientación del trabajo de extensión, ha preferido la acción individual y ha rehuído la acción organizativa de grupos y movilización de la comunidad. Con esto se han favorecido actitudes de competencia en lugar de actitudes de cooperación, ayuda mutua y desarrollo de una conciencia de clase.

Antes de finalizar este punto, conviene, para evitar frustraciones, dejar claro que existe la falacia de atribuir a la educación el rol de impulsor automático del desarrollo, sin analizar las características y capacidad receptiva del sistema productivo global. Científicos de la talla de Lewin, Bowles, Werthein, Esthein, entre otros, en sus investigaciones y estudios han demostrado que "la verificación de una correlación positiva entre educación y otros indicadores del desarrollo y la modernización, no garantiza la designación de la educación como la principal variable independiente o agente de cambio". Los cambios socio-económicos significativos de los pequeños agricultores y campesinos sólo serán posibles cuando exista la conjunción de la educación con los cambios estructurales y el apoyo del poder político.

Con estos antecedentes iniciamos el estudio de este método que llamamos "grupos de amistad y estudio"

IV QUE ES EL GRUPO DE AMISTAD Y ESTUDIO

Una definición operativa del grupo de amistad y estudio podría ser: es una organización, a nivel de núcleos comunales de base, que conjunta a personas con interés y necesidades comunes: agrícolas, organizativas, de salud, educación e infraestructura y que perciben que la solución a sus problemas sólo puede lograrse a través de la unión de sus miembros, vinculados por objetivos comunes.

Como toda definición, es posible que deje algún elemento por fuera o puede ser mejorada, pero para efecto del presente trabajo parece ser suficientemente clara y útil.

V. CARACTERISTICAS

Un breve examen de cómo están conformados y cómo funcionan los grupos de amistad y estudio permite determinar las siguientes características:

1. Está formado por vecinos y amigos de la misma comunidad.
2. Pueden participar tanto hombres como mujeres. Un número óptimo es de 15 a 20 miembros.
3. La ocupación principal de los miembros es la agricultura (caféicultura) y las labores conexas.
4. La participación es totalmente libre; cualquier compromiso surge de la voluntad del individuo y de las decisiones del grupo.
5. Inicialmente es un grupo informal, pero a través de un proceso de maduración y reflexión puede convertirse en un grupo formal.
6. Los temas de discusión fundamentalmente son propuestos por los propios miembros del grupo. La charla (técnica agrícola) debe referirse a un problema, actual inmediato y sentido por el grupo; ocupa sólo una parte de la agenda.
7. La organización interna que rige al grupo es muy simple, las normas de funcionamiento, como día para las reuniones, lugar y quien coordinará, las fija el mismo grupo.

8. El agente externo (extensionista) cumple una función básica de recurso técnico.

VI. PROPOSITOS DE LOS GRUPOS DE AMISTAD Y ESTUDIO

Pueden asignarse cuatro propósitos básicos a estos grupos:

1. Dar la oportunidad a los miembros de las pequeñas comunidades de reunirse, conversar, reflexionar y proponer soluciones para sus necesidades.
2. Unir a personas que tienen problemas y necesidades parecidas y cuya solución no puede obtenerse en forma individual, sino a través de alguna organización.
3. Servir de núcleo receptor y difusor de informaciones e ideas relacionadas con los aspectos agrícolas y de mejoramiento rural.
4. Incentivar la utilización más racional de los recursos del agricultor, su familia y la comunidad, como forma para lograr la elevación del nivel de vida, individual y comunal.

VII. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Cualquier institución que quiere trabajar con éste método, puede plantearse los siguientes objetivos institucionales:

1. Establecer lazos de cooperación y confianza entre la institución y los participantes en los grupos de amistad y estudio.
2. Buscar una forma de capacitación que permite: a) definir los obstáculos que los productores tienen para la adopción de mejores prácticas agrícolas; y, b) dar la información y demostraciones necesarias sobre mejores técnicas de trabajo agropecuario y administración de la finca.
3. Promocionar formas de organización campesina o mejorar las formas existentes en las comunidades donde ya existen organizaciones.
4. Dentro de las limitaciones propias de la institución, propender sin embargo a la elevación de las condiciones de vida de la familia del agricultor.

5. Aprovechar las acciones y recursos de otras instituciones que trabajan también en el mejoramiento rural, buscando maximizar los resultados de una acción cooperativa y coordinada.

VIII. OBJETIVOS DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO DE AMISTAD Y ESTUDIO.

Quando el extensionista está en la fase preliminar de motivar a los potenciales miembros del grupo de amistad y estudio, y luego, cuando éste empieza sus reuniones iniciales, debe sugerir y orientar el reconocimiento, por parte de los componentes del grupo, de ciertos objetivos que deben interiorizar para que les sirva de guía en sus acciones.

Algunos de esos objetivos pueden ser:

1. Comprender las limitaciones que tiene el individuo aislado para el logro de muchas de sus aspiraciones y la necesidad de agruparse y organizarse para analizar y buscar soluciones a sus problemas en conjunto.
2. Determinar cuáles son las limitaciones más sentidas para mejorar la producción y la productividad, estableciendo a la vez prioridades en cuanto a su importancia en la búsqueda de soluciones.
3. Enriquecerse, con el aporte de todos los miembros del grupo, con nuevas ideas, conceptos y técnicas relacionados con sus necesidades de producción y organización.
4. Aprender a discriminar sobre las técnicas más aplicables a su realidad o las adaptaciones necesarias que deben introducirse.
5. Relacionar los nuevos conocimientos y la nueva dinámica que se produce en los individuos y en el grupo, como elementos impulsores de un mejor nivel de vida.

En un principio puede ser que algunos objetivos no se perfilen muy claros dentro del grupo; es normal esta etapa de inseguridad y transición, pero mientras los miembros del grupo tengan claro la importancia del primer objetivo, el proceso de consolidación puede proseguir.

Existen técnicas que pueden ser más efectivas para poner en marcha grupos organizados, por ejemplo, los laboratorios vivenciales, pero las condiciones y supuestos para realizarlos no siempre es posible obtenerlos, de ahí la alternativa de los grupos de amistad e interés que tiene raíces psico-sociológicas absolutamente válidas.

IX. EL CONOCIMIENTO DEL AREA Y DE SU POBLACION

El éxito que el agente externo, llámase extensionista, promotor o educador, alcance con éste método, depende en primer lugar de la profundidad con que conozca el área de su trabajo, la población en general que en ella vive y más aún su clientela potencial; para nuestro caso, los caficultores de una zona o comunidad atendida por los técnicos de una institución.

Una parte de la capacitación estará dedicada a lo que conocemos como perfil de área o caracterización del sistema de producción y la metodología para obtener los datos necesarios para quienes trabajan en desarrollo agrícola y desarrollo rural. Por este motivo, tan solo como - ejemplo, señalamos algunos de los datos, informaciones y observaciones que el extensionista deberá obtener o realizar para que tenga efectividad y eficacia su labor. Recordemos que primero deben reconocerse los factores limitantes en un área identificada, para sobre esa base seleccionar los cambios en la infraestructura, recursos y comportamiento del productor, éste último fundamental para cualquier cambio en la escena rural.

Variables físico-biológicas: latitud, altitud, clima durante los meses del año (temperatura, precipitación, humedad relativa, radiación solar), suelos, clases o uso actual, uso potencial, inclinación, problemas de drenaje, pH, fertilidad, tipo de vegetación natural, cultivos principales: anuales, perennes, pastos, descripción de insectos, malezas, enfermedades más frecuentes en los cultivos.

Variables socio-económicas: tenencia de la tierra, tamaño de las fincas, uso de tecnología en cada uno de los cultivos principales, uso de la mano de obra y disponibilidad en el año, salarios acostumbradas y salarios legales, costos promedio por cultivos, promedios de producción, infraestructura de servicios de mercadeo, procesamiento de los productos, crédito, adquisición de insumos, asistencia técnica, vías de acceso, transporte, medios de comunicación, uso de medios de información, etc.,

actitudes típicas en cuanto a préstamos para producir interés por cultivos nuevos, asunción de riesgos, cambiar las prácticas tradicionales de producción, asociarse con otros productores o vecinos, aceptación de ayuda institucional externa, conformidad o disconformidad con su actual forma de vida, futuro que quieren para sus hijos; problemas de salud, educación, facilidades de trabajo, ocupación, etc.

En cada uno de estos tópicos se puede profundizar cada vez más, y es una obligación del buen técnico hacerlo. Lo indicado no es exhaustivo, es únicamente enumerativo de algunas de las cosas que debe conocer, ya que hay bastantes aspectos adicionales como las de relaciones en la comunidad, liderazgo y conflictos, cuyo dominio es toda una ciencia y arte que debemos aprender y dominar para el éxito de nuestro trabajo. Sólo cabe añadir que si bien todos estos datos son necesarios a nivel de la comunidad, son más exigentes en cuanto a su profundidad y exactitud con nuestros clientes específicos, sobre todo aquellos que forman ya, o entrarán a formar, el grupo de amistad y estudio.

X. APLICACION DEL METODO

Conviene comentar algunas de las ideas sobre las cuales descansa la aplicación de este método de capacitación.

1. Los grupos de amistad y estudio, en los lugares donde pueda aplicarse, es uno de los métodos de capacitación de los recursos humanos de un área específica. Este método es parte de una estrategia más amplia de capacitación que debe planear cualquier institución que trabaja en asistencia técnica y desarrollo rural.
2. Se supone entonces que, antes de la operación de los grupos de amistad y estudio, se han realizado acciones de investigación, diagnóstico, motivación, comunicación e información entre otras. La misma realización de las acciones antes señaladas, requieren para su éxito que el personal que las ejecuta esté identificado con los objetivos y convencido de la bondad del método.
3. El flujo de información a la comunidad, la comunicación establecida con los miembros potenciales y luego efectivos de los grupos de amistad y estudio, la simpatía y confianza que debe lograr el agente gracias a sus buenas relaciones humanas, son supuestos básicos de la metodología que debe emplearse.

4. Se había señalado también la importancia de una previa relación y si posible, coordinación con otras instituciones que trabajan en el desarrollo rural de las mismas comunidades. Eso permite incorporar mayores recursos y superar algunas de nuestras propias limitaciones.
5. Los principios de participación libre y voluntaria de los miembros y orientación hacia la autogestión, a fin de que el grupo pueda funcionar en el plazo más corto posible sin la ayuda directa del extensionista o agente, son aspectos básicos que se complementan con la consideración de que el grupo es básicamente informal y que cualquier cambio a grupo formal es a través de un proceso de maduración y auto-decisión.
6. La identificación, capacitación y desarrollo de líderes, dirigentes o animadores de los grupos de amistad y estudio, es otro de los aspectos que debe atenderse, y como es obvio, necesita de la capacitación previa de los agentes.
7. La necesidad del apoyo técnico-institucional permanente y efectivo, es otra de las condiciones que incorpora la metodología. Para nuestro caso, la participación de investigadores, comunicadores, disponibilidad de materiales de apoyo técnico-educativos es básica para el éxito del método.
8. La evaluación es una parte igualmente básica dentro de la metodología de acción. La evaluación nos debe permitir revisar los objetivos, las técnicas y medios empleados, así como valorar los cambios visibles o también los intangibles de los miembros considerados en forma individual y del grupo como tal.

XI. RESUMEN DE LOS PASOS QUE DEBEN DARSE PARA APLICAR ESTE METODO

1. Determinar la factibilidad de implementar este método en una zona de trabajo.
2. Proponer y recibir la legitimación y apoyo de la Dirección o Jefatura pertinente.

3. Definir las comunidades donde se pondrá a trabajar el método.
4. Preparar y realizar el perfil de área o el diagnóstico de situación.
5. Capacitar en la metodología a los técnicos.
6. Iniciar el proceso de información y motivación a la comunidad y a los potenciales miembros del grupo de amistad y estudio.
7. Ubicar a los líderes y animadores posibles de los grupos.
8. Proceder a la capacitación de los líderes.
9. Preparación de los paquetes técnicos didácticos, las demostraciones y las ayudas visuales y materiales educativos complementarias.
10. Ubicar los posibles locales para las reuniones de los grupos.
11. Organizar reuniones con las organizaciones existentes en la comunidad para explicar los propósitos de la formación de los grupos de amistad y estudio.
12. Informar sobre el proyecto a otras instituciones que trabajan en el área y en las comunidades, para tratar de coordinar las acciones y utilizar mejor algunos recursos.
13. Selección inicial de las personas que desean integrar los grupos.
14. Entrevista con quienes mostraron mayor interés para invitarlos, comprometerlos y discutir el procedimiento para el trabajo del grupo.
15. Realización de la primera reunión del grupo de amistad y estudio.
16. Reuniones posteriores, demostraciones, trabajos de grupo.
17. Evaluación del funcionamiento del grupo.
18. Ajustes y continuación.

XII. COMO PODRIA SER LA PRIMERA REUNION

Antes de finalizar estos apuntes, parece útil complementar la presentación con los puntos que podrían tomarse en cuenta para la realización de la primera reunión de un grupo de amistad y estudio. Estos podrían ser:

1. Preparar el plan de la reunión, objetivos a cumplir, duración, partes de que constará, qué intervenciones se esperan.
2. Alistar el local y dentro de las facilidades disponibles, tratar de hacerlo lo más comfortable.
3. Recibir a los participantes y tratar de ubicarlos en forma conveniente, agradeciéndoles individualmente su asistencia.
4. Iniciar la reunión y recordar a los asistentes los propósitos.
5. Pedir que el grupo designe una persona para dirigir la reunión. Procurar que no sea el técnico a quien designen, sino a algún miembro del grupo.
6. Sugerir, a manera de ejemplo, los temas que podrían tratarse en la reunión. Incluir el primer contenido o paquete técnico-didáctico.
7. Exposición del tema propuesto por el técnico extensionista. Uso de las ayudas preparadas.
8. Discusión coordinada por el técnico. Entrega de los materiales educativos de apoyo, si se dispone de alguno.
9. Otros temas tratados por el grupo. Dirección de la discusión a cargo del miembro señalado para dirigir o coordinar la reunión.
10. Síntesis de los principales aspectos tratados por cualquiera de los asistentes.
11. Invitación a la próxima reunión y sugerencias sobre temas a tratar.

12. Despedida.

No deben olvidar, los agentes o técnicos, que la única forma de mantener la cohesión e interés del grupo se logrará sobre la base de que los membros encuentren en las reuniones temas de importancia, posibilidad de encontrar soluciones a sus problemas, enriquecimiento personal, reconocimiento a sus aptitudes y un clima amistoso de cordiales relaciones personales.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

1. ARAUJO, J.E. Educación de adultos y empresas comunitarias en el Desarrollo Rural. IN Reunión Técnica Internacional sobre Educación de Adultos y Empresas Comunitarias en el Desarrollo. IICA, San José, C.R. 1978. pp. 7.
2. ANDRADE, M.E. Análisis del Sistema de Asistencia Técnica del IHCAFE, PROMECAFE. IICA, San José, C.R. 1980. pp. 42.
3. CENAPRO-Departamento de Capacitación. El círculo de Estudio. 1971 (Mimeo).
4. IHCAFE. Plan Nacional de Asistencia Técnica. Tegucigalpa, Honduras 1978. (Mimeo). pp 3.
5. IICA-PIADIC. Manual para la preparación de Perfiles de Area, Parte II. Serie Documentación e Información Agrícola No.76. 1978. PP 43.
6. MAUNA, M.S. El Círculo de Estudio, una forma de capacitación campesina. 1978. (Mimeo) pp.14.
7. PALMA, R.D. Una reflexión metodológica en torno a la promoción social de los Sectores populares. San José, Costa Rica. 1977. (mimeo) pp. 82.
8. RAMSAY, J. et al. Extensión Agrícola, Dinámica del Desarrollo Rural. IICA. Lima, Perú. 1972. pp 576.
9. WETHEIN, J. La búsqueda de enfoques adecuados para relacionar la educación de adultos y el trabajo. San José, C.R. 1978. (mimeo) pp 9.

DINAMICA DE GRUPOS

RESUMEN

Bernardo Peña A.*

Dinámica

Energía y fuerzas que se derivan tanto de los individuos como de su interacción recíproca y la suma y conversión de estas fuerzas en actividad en contraposición con la conducta estática.

Grupos según Caplow.

Tres o más personas que tienen una característica común que los identifica y cada una de ellas interactúa con otras o con todas las demás.

Individuo

Es un ser activo; actúa para poder vivir; actúa respondiendo a estímulos que continuamente lo incitan a la actividad.

- a.- Mentalmente
- b.- Emocionalmente
- c.- Físicamente

Posibles motivaciones que presenta el individuo en sus actos:

- Seguridad
- Correspondencia
- Reconocimiento
- Nuevas experiencias

Barreras que puede encontrar el individuo

- Miedo inseguridad
- Falta de Conocimiento
- Falta de tiempo
- Falta de destrezas

* I.A.M.S. Técnico Programa Divulgación. División de Comunicación Rural ICA. Apartado Aéreo 151123 Bogotá. 1982.

Reajustes del Individuo ante las barreras presentadas:

Agresión
Compensación
Idealización
Desplazamiento

El acto simple del Individuo.

Cómo actúa el hombre y porqué actúa, cómo lo hace.

El hombre actúa para vivir respondiendo a estímulos que lo llevan a la actividad; mentalmente, emocionalmente, físicamente.

El individuo es un ser teológico; que proyecta su mente y piensa en los estímulos que recibirá, responde a los estímulos en forma diferente a los animales, por tener una meta. Así cada vez que un hombre responde a un estímulo lo hace según su sistema de valores.

El individuo de acuerdo a sus experiencias previas, habitúa su comportamiento y está evaluando constantemente las mismas, obteniendo un resultado de bueno o malo, dando así una dirección a su vida.

La vida del Hombre es una serie de actos simples.

MEDIO _____ MEDIO _____ ULTIMO
Aspectos simples _____ Fin

El proceso se aplica a todos los hombres y puede ser el mismo, pero los efectos individuales no lo son. Las experiencias pasadas determinan la respuesta del individuo.

Resumen del Acto Simple del Individuo

- 1.- El individuo actúa.
- 2.- El hombre responde a los estímulos en forma diferente a los animales.
- 3.- El hombre habitúa su comportamiento.
- 4.- Respuesta del hombre a nuevas experiencias.
Estímulo completamente nuevo
- 5.- El hombre evalúa constantemente experiencias.
- 6.- La vida del hombre es una serie de actos simples

MARCO GENERAL DEL PROCESO DE GRUPO

Ubicar al individuo en el grupo.

- 1) Los miembros individuales
- 2) La dinámica interna
- 3) La dinámica externa
- 4) Los fines y objetivos del grupo
- 5) Las técnicas del grupo

LOS MIEMBROS INDIVIDUALES

- 1.- Cada uno trae al grupo intereses, motivaciones, etc.
- 2.- Cada uno tiene fines, aspiraciones en relación a sí mismo-otros miembros. El grupo.
- 3.- Cada uno tiene presentimientos, frustraciones.

LA DINAMICA INTERNA

Fuerzas internas actuales o potenciales que están afectando o pueden afectar al grupo al apoyo y sus funciones. Algunas son:

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1.- Fines y medios | 2.- Comunicación |
| 3.- Heterogeneidad | 4.- Papeles |
| 5.- Atmósfera | 6.- Identificación |
| 7.- Liderato | 8.- Normas |
| 9.- Tamaños | 10.- Evaluación |

LA DINAMICA EXTERNA

Fuerzas exteriores constantemente presentes que afectan la actividad del grupo.

Fuerzas de la comunidad
Valores
Funciones que espera la comunidad
Status.

1 TECNICAS DE GRUPO*

Gerardo E. Naranjo

A. 1. Creatividad. "Brain Storming"

2. Cómo Desarrollarla

Se anuncian los puntos o asuntos que deben recibir las ideas libres de los participantes. Cada participante ofrece cuantas sugerencias se le ocurran dentro de un tiempo determinado. No se permiten críticas a las ideas libremente expuestas. Se anotan las ideas en forma individual o en la pizarra y después del tiempo límite se procede a analizarlas.

3. Ventajas del método

- Se usa para producir nuevas ideas
- Libera al grupo del formalismo
- Envuelve a todos los integrantes del grupo.
- Motiva la participación de todos y, particularmente, de los "tímidos"
- Orienta el pensamiento de los participantes hacia un punto determinado.

B. 1. Grupos Celulares. "Buzz Groups"

2. Cómo se desarrolla

Se divide a los participantes en grupos pequeños de 6 ó 7 miembros. Cada grupo selecciona a un líder y sus miembros discuten el punto o tema asignado. Los líderes, después de restablecido el grupo total, presentan los informes para conocimiento de toda clase.

3. Ventajas

- Muchos participantes sienten más libertad y menos temor, para expresar sus ideas en grupos pequeños.
- Hay máxima participación e interacción en un tiempo determinado.
- Estimula más la discusión de la clase total.

* Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA. Dirección Regional para la Zona Andina. Unidad de Metodología de la Enseñanza Universitaria.

C. 1. Estudio de Casos

2. Cómo usarla

El profesor describe la situación problemática confrontada por un individuo o un grupo hipotético. La clase discute el caso y busca soluciones o conclusiones sobre el mismo.

3. Ventajas

- Fomenta la aplicación de los conocimientos, destrezas y habilidades específicas que ya sean concedidas por el problema.
- Fomenta un mayor grado de objetividad en situaciones reales, con problemas similares.
- Fomenta la transferencia del aprendizaje.

D. 1. Sesiones de respuesta circular o conversación circular.

Cómo usarla.

Los integrantes del grupo toman asiento, idealmente, en forma circular, aunque este arreglo físico no es indispensable. El profesor procede a preguntar al primer estudiante sentado a su derecha, y quien inicia la discusión. Cada estudiante a la derecha debe intervenir una sola vez, a su debido tiempo.

2. Ventajas

- Favorece un proceso general del involucramiento.
- Favorece la participación de los miembros menos agresivos.

E. 1. Debate

2. Cómo usarlo

Se presentan los lados afirmativos y negativos acerca de un asunto controversial. Los argumentos a favor o en contra, se dan en forma alternativa. A continuación, se procede a una discusión general de la clase.

3. Ventajas

- Favorece la presentación de controversia de manera muy efectiva.
- Capacita a los individuos a pensar en evidencias, hechos que respaldan sus puntos de vista.
- Permiten la libre expresión de opiniones encontradas o controversiales.

F. 1. Discusión

2. Cómo usarla

El maestro inicia la discusión con una pregunta de capital importancia. Comentarios, respuestas o puntos previos van siguiendo de los distintos participantes que discuten entre sí. El profesor, debe concentrarse a dirigir la discusión, animarle cuando decae y hacer un resumen al final de la sesión, destacando las conclusiones o resultados.

3. Ventajas

- Favorece la producción de nuevas ideas.
- Fomenta la interacción de los miembros
- Despierta interés
- Envuelve al individuo.
- Surgen variedad de puntos de vista.

G. 1. Grupo de estudio

2. Cómo usarlo.

Se inicia con un número de preguntas que ayudan a la clase a atender un determinado punto, se invita a los integrantes a compartir sus puntos de vista a maneras de comprender el punto tratado. Se provee material de consulta o interpretativo adicional, cuando se considera necesario. Más tarde, cuando re-instalado el grupo total, se permite una discusión abierta que permite encontrar la mejor solución al punto de discusión.

3. Ventajas

- Favorece a que los estudiantes planeen antes que simplemente contentarse con que se les dé la respuesta.
- Favorece a capacitar mejor a los alumnos para que continúen estudiando en forma independiente.
- Incrementa la participación de los miembros del grupo.

H. 1 Estudio Individual

2. Cómo usarlo.

Se invita a los miembros del grupo a leer en silencio el material escogido y se les pide respuestas para ciertas preguntas específicas. Los participantes pueden usar papel y lápiz para escribir.

3. Ventajas

- Familiarizar a cada participante con el material sometido para estudio.
- Prepara a los individuos para su participación.

I. 1. Comités Escuchas

2. Cómo usarlos

Cada grupo en una clase, recibe el encargo de escuchar ciertos aspectos de la exposición con el objeto de encontrar respuestas a diferentes preguntas. El profesor puede leer el material si así prefiere. Los grupos se reúnen para discutir e informar sobre los resultados.

3. Ventajas

- Brindar oportunidad para una total participación.
- Prepara a los individuos para la participación.
- Fomenta un mejor aprendizaje de distintos conocimientos.

J. 1. Sesiones de preguntas y respuestas.

2. Cómo usarlas.

El profesor hace ciertas preguntas y los estudiantes responden. Hay interacción entre los estudiantes y el profesor.

El instructor debe cuidarse de no preguntar a aquellos estudiantes que temen hablar en público. Es fundamental que las preguntas sean bien estudiadas antes de hacerlas.

3. Ventajas

- Favorece una mayor participación
- Guía las maneras de pensar del grupo.
- Mantiene el interés de los individuos acerca del punto que se considera.

K. 1. Grupos de lectura.

2. Cómo usarlos.

En esencia, son bastante parecidos a los grupos de escuchas. Aquí cada estudiante lee el material y procura encontrar las respuestas a ciertas preguntas específicas.

3. Ventajas.

- Fomentar una total participación.
- Provee igual grado de preparación para la discusión posterior.
- Permite cubrir mucho material en menor tiempo.
- Ayuda a corregir a aquellos estudiantes que vienen a clase sin preparación previa.

L. 1. Investigación de Informe

2. Cómo usarlo.

Los puntos a investigarse, son asignados a los individuos o grupos de estudiantes con, cuando menos, una semana de anticipación. El profesor tiene cuidado de dar instrucciones claras y fijas un tiempo límite para la presentación de informes.

3. Ventajas

- Permite utilizar a los alumnos en aquellos aspectos de su interés específicos.
- Provee oportunidad de encontrar nuevas ideas, un material que siendo de interés para los alumnos, ayuda a limitar el monopolio de las clases por parte del profesor.
- Alienta y genera más la participación individual.

LL. 1. Representaciones

2. Cómo usarlos.

Hay dos modalidades: la representación ensayada y la improvisada. Aquí, dependiendo de la situación y el material por cubrir, se designan dos o más miembros de la clase, con o sin anticipación, para que actúen como personajes reales en esta situación. El profesor da las instrucciones correspondientes sobre los papeles a desempeñar y sobre la situación. Los actores deben actuar espontáneamente. A continuación sobreviene una sesión de análisis y evaluación.

3. Ventajas.

- Ayuda a los estudiantes a "vivir" las situaciones en forma real.
- Da la oportunidad de aplicar distintos tratamientos o probar distintas soluciones.
- Crea interés al comienzo de la clase.
- Ofrece la oportunidad de transferir conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes.

M. 1. Reunión de Experiencias

2. Cómo usarla.

Los estudiantes comparten entre sí sus experiencias sobre un determinado aspecto (un viaje, una práctica, etc).

3. Ventajas.

- Descubre las mejores soluciones en ciertas situaciones.
- Promueve la discusión y/o aclaración de las experiencias individuales.
- Refuerza el comportamiento de quienes presentan sus propias experiencias y alienta el deseo de actuar de quienes escuchan.

DINAMICA DE GRUPOS

Claudia Matute de Banegas*

El proceso social que permite que las personas actúen cara a cara se conoce con el nombre de Dinámica de Grupo. El vocablo dinámica se deriva de la palabra griega que significa "fuerza" por lo tanto, "Dinámica de Grupo" se refiere al estudio de las fuerzas que actúan dentro de un grupo.

¿Cuál es la Dinámica de un grupo?

La mera unión física de personas no hace un grupo, pueden encontrarse unidas porque asisten a una reunión, a una clase o porque habitan juntos. Todas estas variantes son externas a los individuos. Su unión debe partir del interior de ellos mismos y quedaría definida por tres variables esenciales.

- 1) La inter-comunicación entre ellos para relaciones personales de amistad.
- 2) La inter-acción dependiente, en la que unos se apoyan en los otros para una acción común. La acción del grupo es cooperativa, nadie puede conseguir el objetivo fuera de los otros, y depende y se apoya en el esfuerzo de los otros para conseguir un objetivo común; el objetivo no es conseguido en forma individual, sino que grupal.
- 3) Conseguir una meta u objetivo común: Es el objetivo el que une los esfuerzos de todos en la sola dirección. Es como un imán que atrae las aspiraciones de todos. Lo que podríamos llamar el ideal a conseguir. Por eso se ha llamado al objetivo "el alma de un grupo"

El grupo se puede definir así:

"Es una unión de varias personas que se intercomunican entre si en una relación de amistad e interactúan en una acción cooperativa con vistas a conseguir un objetivo común".

* Lcda. en Psicología Social. IHCAFE-Honduras. 1984

El grupo ya es una realidad nueva, con una dinámica y fuerza especial que supera la mera suma de las fuerzas individuales. Pero por el hecho de existir una acción en común hace que los individuos se tengan que marcar tareas y por lo tanto asumir "papeles" o funciones dentro del grupo (ejemplo: Pedro ya no es sólo Pedro, sino que aparece ante el grupo como "Presidente").

Este conjunto nuevo de funciones y equipos de trabajo contribuye desde el punto de vista orgánico y exterior a dar una configuración social nueva a este núcleo de individuos que llamamos "grupo", es esto expuesto en realidad la verdadera dinámica de lo que es un grupo.

Los grupos de personas que funcionan de acuerdo a la verdadera concepción de grupo, se consideran como un apoyo e inter-comunicación entre las personas, es una fuerza liberadora de energía ¿Pero cómo? la respuesta es muy simple:

La relación entre personas construye la personalidad individual. El hombre deja de ser "individuo" para ser "persona" a medida que se relaciona con los otros. El ser humano va edificando su personalidad al entrar en relación con las figuras materna, paterna, fraterna. Podemos decir que el descubrimiento del otro hace que cada uno se descubra así mismo como: "ser en el - mundo - entre - los - seres". En su misma esencia está la relación con el otro. Descubrirlo y relacionarse es crecer. Por eso las relaciones humanas de confianza y amistad en un grupo hace crecer las personalidades de los individuos, libera la angustia individual y hace que se canalicen las energías para la comunicación inter-personal. Caen las defensas del "yo" y el trato personal se desenvuelve a nivel de personas y no de "personajes" que tienen que representar algún papel en las estructuras sociales. Al sentir el respaldo de otros y la riqueza de un crecimiento mayor de sí mismos en la comunicación con otros surgen fuerzas desconocidas en los individuos, que los empujan tanto a una realización personal como a una entrega al servicio de la comunidad.

La formación de un grupo es todo un proceso en el que hay diversas edades o estadios de formación, no es posible de un momento para otro formar el grupo ideal y, como en el ser humano el grupo debe ir pasando por etapas sucesivas hasta la madurez. En este proceso del desarrollo distinguimos cuatro etapas:

1.- Reunión

Los miembros del grupo se "reunen" porque tienen unos ciertos intereses comunes y quieren "oir" algo al respecto. Lo hacen por invitación, por curiosidad o por una cierta expectativa de aquello que le ayudará. Se unen entre sí en los intereses, en la curiosidad o en la expectativa.

2.- Grupo:

Se caracteriza por el aumento de relaciones ~~inter-personales~~ entre los miembros. El lazo de unión ya es efectivo y progresa el sentimiento de amistad.

3.- Equipo:

Empieza a ser equipo cuando hay líderes. Progresivamente en el grupo va apareciendo los líderes naturales. El asesor debe captarlos y formarlos para el liderazgo.

4.- Comunidad

Es el grupo plenamente adulto por la participación total de los miembros. El liderazgo es rotativo y prácticamente todos los miembros pueden distribuirse todas las responsabilidades. El grupo adulto puede entrar en plena inter-relación con otros grupos sin perder su autonomía, o formar grupos nuevos con sus propios dirigentes; existe una verdadera comunicación.

DINAMICA DEL PROCESO DE UN GRUPO

ACCION

FORMACION

REVISION

- 1) Acción: Lo primero que hay que proponer a un grupo es algún género de actuación por mínimo que éste pueda ser al principio.
- 2) Formación: La formación tiene sentido cuando ésta viene a responder a las necesidades de la acción. No quiere decir que este sea el único punto de partida para la formación, porque ésta también tiene que corresponder a las aspiraciones personales de los miembros del grupo y a las necesidades de cohesión del grupo.
- 3) Revisión de la Acción, del proceso del grupo y de la formación: La revisión es la única manera de que el grupo avance en sus experiencias comunitarias. Este proceso hace que el grupo vaya progresando de una manera cíclica. Al revisar, la acción y la formación posteriores serán mejores que las primeras y, por lo tanto, la segunda revisión es más profunda y así el grupo puede continuar indefinidamente.

Para que un grupo tenga un funcionamiento positivo es sumamente necesario que exista verdadera comunicación entre todos los miembros del grupo; y para ello se recurre a las situaciones de juego en que el campo de la psicología educativa las llamaríamos "aprender jugando" que no son más que técnicas de comunicación que permiten dinamizar un grupo de personas provocando un acercamiento entre ellos, así como provocándoles juicios que puedan ayudarles a solucionar problemas o comprensión de situaciones ya que algunas de estas técnicas ponen al grupo y a sus integrantes frente a unas ideas y una problemática que ellos mismos consideran como propia y en la que se verán precisados a profundizar. El coordinador del grupo elige la técnica a utilizar, según sea la situación, es decir, que se debe adecuar al momento el tema que se está tratando.

Entre las técnicas que fomentan la comunicación entre grupos tenemos:

- Juegos de presentación
- Ejercicio "Dentro y fuera"
- Ronda de la sinceridad
- Dar y recibir ayuda
- Comunicación por binas
- Sección de vivencias, etc.

Cada una de ellas tiene como objetivo: Comenzar la integración del grupo partiendo de algo fundamental: Conocerse unos a otros, romper hielo y evitar tensiones, hacer ver que ninguno de los integrantes del grupo ha de pasar inadvertido.

Entre las técnicas que se utilizan para la presentación de un tema o problema, con el propósito de concientizar al grupo, están:

- Sociodrama
- El role-playing
- El simposio
- la mesa redonda
- Panel
- entrevista colectiva
- cara a cara
- phillips 6 - 6

La finalidad de cada una de ellas es la de presentar situaciones problemáticas, ideas contrapuestas, actuaciones contradictorias, para luego suscitar la discusión y la profundización en el tema.

CONCLUSION

Un grupo no puede existir sin comunicación, si ésta no se produce los miembros no pueden saber lo que están haciendo sus compañeros, es imposible coordinar el trabajo y el grupo se derrumbará a causa de ello. También la cooperación se imposibilita porque las personas no logran comunicar sus necesidades y sentimientos a quienes los rodean. Por lo tanto se puede afirmar con certeza que cada acto de comunicación influye enormemente en el dinamismo en la fuerza de un grupo.

La comunicación es tan necesaria para cualquier organización como el torrente sanguíneo para una persona. Así como las personas padecen de arteriosclerosis, que es el endurecimiento de las arterias que impide su funcionamiento eficiente, así también una organización puede padecer de "infosclerosis" que se podría definir como el endurecimiento de las arterias de información.

LA TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA A TRAVES DE GRUPOS DE AMISTAD
Y TRABAJO: REGION IV, BARBERENA, SANTA ROSA.

Víctor M. García Urbina*

I. INTRODUCCION

Con estas notas, la Subgerencia de Asuntos Agrícolas de ANACAFE, a través de su Departamento de Asistencia y Cooperación Técnica, se permite iniciar una serie de reportajes que den a conocer la penetración que cada vez logra con la Transferencia Grupal de Tecnología, para pequeños caficultores.

Al referirnos a la Región IV, debe indicarse que comprende los Departamentos de Santa Rosa, Jalapa y Jutiapa. El personal técnico que en ella labora es:

Ing. Agr. Arnoldo Morales Monzón, Jefe Regional
P. Agr. Rodrigo Chong Pow, Técnico de Barberena
P. Agr. Enrique Piox, Técnico de Barberena
P. Agr. Josué Jonathan Girón, Técnico de Pueblo Nuevo Viñas.
Ing. Agr. César García, Técnico de Mayuta
P. Agr. Abel Carcía, Técnico de Mataquescuintla.

La región ocupa un lugar de importancia en la producción del país. La caficultura se desarrollo en zonas ecológicas, que dan un café de excelente calidad.

Cuadro 1. Datos Generales de la Región.

Departamento	Area Cultivada (MZ)**	Producción qq. Oro** (Cosecha 1982-1983)
Santa Rosa	36,329	499,300.71
Jutiapa	2,584	33,251.20
Jalapa	1,137	14,095.44
Totales	40,050	546.647.35

* Jefe Departamento de Asistencia y Coop. Técnica

** Fuente: Estadística ANACAFE cosecha 1982-1983.

II. LOGROS A NIVEL REGIONAL:

Durante los tres primeros años de vida del Programa de Asistencia y Cooperación Técnica, con su nueva modalidad de Transferencia Grupal, los logros en la Región IV, muestran la receptividad del caficultor y su alto grado de convencimiento por la aplicación de tecnología.

Cuadro 2. Metas alcanzadas y trabajos en marcha.

OFICINA REGIONAL	No. DE GRUPOS	CAFICULTORES AGRUPADOS	PRODUCCION TOTAL (qq. Peag.)	No. P.D. * (1)	AREA P.D. (Cds.) * (2)	No. P.T. * (3)	AREA P.T. (Cds.)	DEMOSTRACIONES REALIZADAS	PRODUCCION ALIACICO (No. Plantas ca. 1964)
Barberena, Santa Rosa	29	501	15250	46	211	267	2196	361	160,000
Pueblo Nuevo Viñas, Santa Rosa	17	260	12532	23	222	98	1431	192	115,250
Morula, Juliapa	14	167	4777	16	48	102	640	109	110,000
Atlix, Toluca	13	231	6317	13	55	5	55	50	186,000
TOTALES	73	1259	38816	98	536	472	5022	812	571,250

- * (1) Parcelas Demostrativas
- * (2) Cuerdas de 625 varas²
- * (3) Parcelas de Irradiación

AL MOSTRAR LOS RESULTADOS GENERALES DEL CUADRO ANTERIOR, SE PASA A SEÑALAR TODOS LOS ASPECTOS REFERIDOS AL SERVICIO QUE PRESTA EL AGR. RODRIGO CHONG POW DE MANERA CRONOLOGICA PARA SU MEJOR COMPRESION.

A. AREA DE ACCION:

- Sede: Oficina Regional, Barberena, Santa Rosa
- Municipios que cubre, número de pequeños caficultores, área cultivada y producción, se presentan en el Cuadro No. 3.

Cuadro 3 Totales de Pequeños Caficultores, Área y Producción

Municipios	No. de Pequeños Caficultores	Área (Hzs)	Producción (quintales oro)
Nueva Santa Rosa	1761	4391	29989
Santa Rosa de Lima	163	275	1688
Cuilapa	404	3762	16306
TOTALES	2328	8428	47983

B. TRABAJOS EN MARCHA Y METAS ALCANZADAS

Hasta la fecha, los trabajos en marcha y las metas alcanzadas, se consideran de significancia, por cuanto además de ser un estrato de caficultores que recién reciben asistencia técnica (3 años), la tecnología la aplican con sus propios recursos. Situación que demuestra el interés que tienen en mejorar su escaso rendimiento por unidad de área y que lógicamente no les permite cubrir más áreas en menos tiempo, dado a su limitada capacidad económica.

Cuadro No. 4 Información General por Municipios

Municipios	No. de Grupos	Caficultores Agrupados	Área total con café de los Grupos (Hzs.)	Producción total de los Grupos (qq. oro)	No. de P.D.	Área P.D. (Hzs.)	No. P. I.	Área P.I. (Hzs.)	Producción Almacaje (1953)
Nueva Santa Rosa	11	203	766	7337	23	3.56	111	82.94	56,000
Santa Rosa de Lima	2	34	86	904	3	0.63	16	33.81	15,000
Cuilapa	2	51	171	947	2	0.75	16	8.94	26,000
TOTALES	15	288	967	9188	28	4.94	135	125.69	97,000

P.D.: Parcela Demostrativa
 P.I.: Parcela de Irradiación

El cuadro siguiente muestra el grado de penetración de la Tecnología a nivel de grupos, referida a caficultores y área.

Cuadro 5. Influencia de la Tecnología a nivel de grupos:

Municipios	Caficultores			Area en Mzs.		
	Total	Aplican Tecnología	%	Total	Tecnificado	%
Nueva Santa Rosa	203	111	55	760	90	12
Santa Rosa de Lima	51	18	35	86	10	12
Cuilapa	34	16	47	121	35	29
Totales	288	145	50	967	135	14

Es importante anotar que en 3 años de asistencia, el 50% de los caficultores ya aplican Tecnología en un 14% de su área cultivada. Esto refirma que el avance lento en área, está directamente relacionado con su situación económica y por otro lado, con otra realidad, el caficultor aplica tecnología hasta que se da cuenta que ésta le incrementa la producción. El área tecnificada que se presenta está integrada por: Parcelas Demostrativas y Parcelas de Irradiación.

La influencia de la Tecnología en los caficultores agrupados, su área cultivada y producción, hacia los respectivos totales a nivel de municipio, se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 6. Influencia de la Tecnología a nivel de Municipio.

Municipios	Caficultores			Area Mzs.			Producción qq. Oro		
	Total	Agrupados	%	Total	Grupos	%	Total	Grupos	%
Nueva Santa Rosa	1761	203	12	4391	760	17	29989	7337	25
Santa Rosa de Lima	163	51	31	275	86	31	1688	904	54
Cuilapa	404	34	8	3762	121	3	16306	947	6
Totales	2328	288	12	8428	967	12	47983	9188	19

Este cuadro ilustra aspectos de capital importancia; a) El programa conlleva una alta dosis de aspectos sociales; b) Se está logrando el propósito de mejorar las condiciones económicas y sociales del pequeño caficultor; c) aún cuando el impacto porcentual de la capacitación (caficultores, área y producción) a nivel de municipio pareciera muy bajo, el sistema (transferencia grupal) es el más rápido y económico para ANACAFE, ya que se llega a cubrir a más caficultores y a más área; con una asistencia individualizada, resultaría absolutamente imposible obtener los mismos resultados; d) El sistema es el más participativo; el caficultor a través de la Parcela Demostrativa, cambia de actitud al aprender haciendo, para luego adoptar y aplicar la Tecnología en forma permanente; e) en la medida que lo anterior se produce, se entra en la fase de seguimiento y el transferencista les visita con menos frecuencia y entra a integrar nuevos grupos; f) el caficultor cobra conciencia sobre las bondades (de diferente índole) que le ofrece el estar agrupado y desarrollarse mediante la ayuda mutua.

C. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

Para los logros anteriores, se han desarrollado varias actividades, todas estrechamente relacionadas entre sí. En el cultivo no se puede hablar de actividades (cuidados culturales) aisladas como responsables de la producción -aunque se reconoce que unas son más sobresalientes que otras- debe ejecutarse el paquete integral de su manejo. De igual manera sucede con la transferencia de Tecnología, en donde para cumplir con sus fases de: motivación, integración de grupos, capacitación y seguimiento, se necesita ejecutar una programación de capacitación integral, tanto a nivel de Parcela Demostrativa (Demostraciones de métodos y resultado), como extra-Parcela Demostrativa (cursos, charlas específicas, giras de observación etc.). En tal sentido, las actividades más sobresalientes son:

- 141 Demostraciones de método para los 288 pequeños caficultores (15 grupos).
- 2 Cursos-prácticos sobre caficultura.
- 7 Giras de Observación
- 20 Charlas específicas, sobre diferentes temas.

D. SITUACION ESPECIFICA DEL GRUPO "SAN JOSE", ALDEA EL RINCONCITO, SANTA ROSA DE LIMA, SANTA ROSA.

Después de la información general citada, a nivel regional y más detallada en el área de acción del Técnico Agr. Rodrigo Chong Pow, se presenta a continuación todo lo relacionado con el grupo de pequeños caficultores, denominado "San José". Con ello se pretende dar a conocer que el esfuerzo de ANACAFE, por servirles, es compensado con el manifiesto interés de los caficultores de cambiar su cultivo tradicional por uno tecnificado y más rentable. Además con el desglose siguiente se podrá conocer que el sistema es altamente dinámico y complejo y que exige del transferencista toda su capacidad en estudio y motivación.

A continuación, la descripción de las bases que comprende la Transferencia Grupal:

1.- MOTIVACION:

Al iniciarse el programa a principios del año cafetero 1981-82, se realizaron varias sesiones de motivación en Santa Rosa de Lima, con numerosa participación de caficultores. Como resultado de esta actividad, a principios de Diciembre de 1982, un grupo de cuatro personas: Agustín del Cid, Luis del Cid Gonzáles, Miguel Arturo Castillo Gonzáles y Javier López Lorenzana, visitaron la Oficina Regional de Barberena para solicitar el servicio de asistencia técnica.

Cuadro 7. Caficultores Asistentes a la Sesión de Motivación.

Participantes	Nombre de la Finca	Area con Café (Cds.)	Producción qq. Cereza
1. Sixto Gonzáles del Cid	El Tempisque	53	200
2. Agustín del Cid	Quebrada Verde	48	148
3. Luis del Cid	El Aguacate	32	139
4. José Antonio Solares	El Satélite	32	150
5. Herlindo Hernández	San Antonio	10	50
6. Valentín Gonzáles	La Piedrona	7	15
7. María de la Cruz H.	El Aguacate	14	70
8. Higinio del Cid G.	Joya del Ciprés	12	75
9. Alejandra Solares	La Marimba	30	150
10. Petrona Ovando	El Zunso	20	100
11. María Luz Gonzáles	Ojo de Agua	16	80
12. Javier López	La Fortaleza	31	180
13. Bonifacio del Cid	Quebrada	40	190
14. Vidal Samayoa	El Sauce	14	100
15. Santos Muñoz	El Riachuelo	11	53
16. Florencio Donis	El Chiltepe	24	130
17. Pedro Ceballos	El Zapote	32	150
18. Francisco Gonzáles	Las Piedras	21	80
19. Valentín Muñoz	Lorena	24	120
20. Juana Ovando	El Chorro	32	90
21. Teófila del Cid	El Chiltepe	10	40
22. marcelino del Cid	La unión	16	60
23. Gorgonio Cruz Mayén	Juan	8	40
24. Juan del Cid	El Mango	56	210
25. José Juan Donis	El Pino	24	90
26. Felipe Vinicio del Cid	Buena Vista	32	100
27. Patricio Bran	El Chiquilotal	20	60
28. Miguel Arturo Castillo	El Canamo	25	100
29. Bernarda Solares	El Cuje	10	40
30. Sixto Samayoa		240	750
31. Raymundo del Cid		20	35
32. María E. Gonzáles	Vijagual	32	120
Totales		996	3795

De las 32 personas, es algo muy significativo ver que 8 mujeres han participado. Se tiene un potencial de 996 cuerdas de 625 vrs. 2 (62.25 Mzs.) con café y una producción de 3,795 qq, cereza (759 qq pergamino), cuya productividad es de 12.19 qq. perqs./Mzs.

2.- INTEGRACION DEL GRUPO:

Conociendo ese entusiasmo, se les insinúa la importancia de elegir una Junta Directiva para asumir la dirección y coordinación del grupo y reforzar la actividad de motivación y capacitación del técnico.

Comprende las bondades que les ofrece una mejor organización del "Grupo de Amistad y Trabajo" y no se hacen esperar, le dan nombre al grupo y pronto envían la nómina de personas que han elegido para su directiva:

JUNTA DIRECTIVA DEL GRUPO DE AMISTAD Y TRABAJO "SAN JOSE"

Presidente:	Agustín del Cid
Vice-Presidente:	Luis del Cid Gonzáles
Secretario:	Ivancito del Cid Muy
Tesorero:	Engracia Solares Donis
Vocal 1o.:	Vidal Samayoa del Cid
Vocal 2o.:	Miguel Arturo Castillo Gonzáles
Vocal 3o.:	Javier López Lorenzana

En el mismo documento reafirman un listado de los integrantes del grupo, en donde dejan mencionar a 12 caficultores de los 32 que anteriormente se citan y agregan 10 nombres. Esta situación se menciona porque desde ese momento se principia a dar una dinámica de grupo, que más adelante se podrá visualizar mejor al presentar la nómina de los caficultores más participativos en el proceso enseñanza-aprendizaje, hasta llegar a aplicar la tecnología.

De esta manera se queda integrado el grupo y se les presenta una calendarización de actividades a desarrollar de inmediato.

3. CAPACITACION DEL GRUPO

Este proceso se inicia con todos los agrupados, haciendo que en cada actividad tomen una acción eminentemente participativa, para que cada vez cobren conciencia sobre los dos objetivos básicos de la Capacitación Grupal: a) Aprender haciendo mediante demostraciones de método y b) paulatinamente valerse de sí mismos para la adaptación y aplicación de tecnología en sus correspondientes fincas.

Las actividades ejecutadas en orden prioritario son:

a. Selección de las Parcelas Demostrativas.

Al visitar las fincas de cada uno de los caficultores, con posibilidades de instalar las parcelas (alguna capacidad económica, lugar estratégico, cafetales representativos, etc) se definieron las parcelas así:

- Sixto Samayoa, con una cuerda (625 vrs.²), para manejarse con recepa en surcos en un ciclo de 4 años, para sustituir variedades.
- Martín Donis, con una cuerda, para manejarse con recepa total en bloque compacto, para sustituir variedades.

Estas opciones o sistemas de cultivo, se discutieron con el grupo y al concluir que se adaptaban a las condiciones de sus cafetales y a la situación económica de ellos enfatizando sobre que su esfuerzo estaría dirigido a una reubicación de sus actividades en el cultivo, usando los recursos disponibles.

b. Diagnóstico y Programa de Manejo de las Parcelas Demostrativas.

El diagnóstico o tipificación del cafetal en donde se instalaron las Parcelas Demostrativas, se elabora anotando con detalle todas las características que en ese momento presentó la plantación, incluyendo sus producciones. Para más adelante poder comparar los cambios que se operan con la tecnificación. Este aspecto ayudó al grupo a comprender y decidirse por un sistema nuevo de manejo, al observar las causas de las bajas producciones en su manejo tradicional.

El programa de manejo, contiene cuatro componentes: qué hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y monto de la inversión.

Estos documentos (uno para cada parcela) se discutieron con los caficultores y al aprobarse se les indicó que a partir de ese momento se convertiría en sus programas de capacitación, por tanto se comprometían a cumplirlos, asistiendo a todas las actividades señaladas.

c. Demostraciones de método y otras formas de capacitación.

De todas las prácticas de cultivo contenidas en los programas de manejo, las más sobresalientes, se desarrollan como demostraciones de método, con el objeto de no desinteresar a los caficultores y lograr su consolidación como grupo. En este sentido, cabe señalar que quienes han asistido hasta agosto del presente año se consideran como miembros activos. Cuya condición se da y/o complementa con haber recibido capacitación extraparcela demostrativa y estar aplicando tecnología (irradiación).

El cuadro 8, muestra claramente la dinámica del grupo, en donde sobresalen las situaciones siguientes:

Caficultores inactivos

Unicamente 4 personas no han participado y ello hace el 9.30% del total, lo que significa que el grupo se ha mantenido consistente en un 90.7%.

Caficultores Activos:

Demostraciones de Método:

- 38 personas han participado y hacen el 97.44% del total de activos que son 39.
- 12 personas irradiaron tecnología en 1982-1983 y hacen el 30.77% del total de activos.
- 3 personas dejaron de irradiar tecnología en 1983-84 y hacen el 7.69% del total de activos y el 25% de los que irradiaron tecnología en 1982-1983.
- 26 personas irradiaron tecnología en 1983-1984 y hacen el 66.67% del total de activos.

PARTICIPANTES	Demostraciones de métodos										Total Asistencia	Iniciaciones en Cuentas	
	Semilleros	Alfardigos	Manejo de Tejido (Poda)	Deshijos de Podas	Mantillo de sombra	Muestreo de suelos	Trazo y ahoyado	Control Filonanzado	Curso General de Ceficultura	Gira de Observación		AGO 1982-83	AGO 1983-84
1. Sixto González del Cid	xx	xx			x	x	x		x		8	2-RBC	
2. Agustín del Cid	xx	xx	x	x	x	x	x	x	x	x	12	2-RBC	11-RBC
3. Luis del Cid	xx	xx	x	x	x	x	x				10		3-RBC
4. José Antonio Solares	x	x		x			x				4		2-RBC
5. Herlindo Hernández	x	x	x	x				x			5		2-RBC
6. Valentín González	x	x	x	x	x		x		x		7		2-RBC
7. María de la Cruz H.	x	x			x						3		2-RBC
8. Niginio del Cid G.	xx	xx	x	x	x	x	x	x	x	x	12	4-RBC	3-RBC
9. Alejandra Solares	x	x			x		x				4		
10. Petrona Ovando			x	x	x		x	x			5		
11. María Luz González		xx			x		x	x	x		6		2-RBC
12. Javier López	xx	xx	x	x	x	x	x		x	x	11		5-RBC
13. Bonifacio del Cid		x	x	x	x		x	x			6		4-RBC
14. Vidal Samayoa	xx		x		x		x	x			6	2-RBC	2-RBC
15. Santos Muñoz	xx	x	x	x	x		x	x			8		2-RBC
16. Florencio Donis	x	x		x			x				4		2-RBC
17. Pedro Ceballos	xx	xx	x	x	x		x	x	x	x	11	1-RS	16-RBC
18. Francisco González	x	xx	x	x	x	x	x	x	x		10		1-RBC
19. Valentín Muñoz			x			x					2	2-RBC, 2-RS	2-RBC
20. Juana Ovando	x				x		x				3		2-RBC
21. Teófila del Cid													
22. Marcelino del Cid	x	x		x			x				4		2-RBC
23. Gregorio Cruz Mauer		xx	x	x		x		x	x	x	8		2-RBC
24. Juan del Cid H.	x	x	x			x			x	x	6	3-RS	
25. José Juan Donis	xx	xx	x	x	x		x		x	x	10	1-RBC	2-RBC
26. Felipe Vinicio del Cid	x	x			x		x			x	5		2-RBC
27. Patricio Brón													
28. Miguel Arturo Castillo	x	x		x				x			4		2-RBC
29. Bernarda Solares													
30. Sixto Samayoa									x		1	10-RBC	22-RBC
31. Raymundo Del Cid	x										1		
32. María E. González													
33. Arturo Castillo	x	xx	x	x	x	x	x	x	x	x	11	2-RS	2-RBC
34. Abelino Muñoz	x		x	x	x	x	x	x		x	8		
35. Faustino Solares	x	x	x	x				x			6		
36. Bernardo del Cid	x		x	x	x	x	x	x			7		
37. Domingo Donis	xx	xx	x	x	x		x		x		9		
38. Martín Donis	xx	x	x	x	x	x	x	x	x	x	11		10-RBC
39. Feliciano del Cid	xx	x	x	x	x	x	x		x		9	2-RS	1-RS
40. Gregorio Mauer					x		x				2		
41. Eusebio Samayoa								x		x	2	6-RBC	1-RS
42. Andrés Muñoz	x	x									3		
43. Ambrosio del Cid	x	x		x							4	2-RS	

... de semilleros y aplicaciones *RBC... RS...

OTRAS FORMAS DE CAPACITACION:

- 22 personas han participado y hacen el 56.41% del total de activos.
- 11 personas irradiaron tecnología en 1982-83 y hacen el 28.21% del total de activos.
- 3 personas dejaron de irradiar tecnología en 1983-84 y hacen el 7.69% del total de activos y 27.27% de los que irradiaron tecnología en 1982-83.
- 16 personas irradiaron tecnología en 1983-84 y hacen el 41.03% del total de activos.

En general se tiene:

- 39 personas han participado (activos)
- 13 personas irradiaron tecnología en 1982-83 y hacen el 33.33% del total de activos.
- 27 personas irradiaron tecnología en 1983-1984 y hacen el 69.23% del total de activos.
- En total 30 personas han irradiado tecnología en dos años y hacen el 76.92% del total de activos.
- 9 personas no han irradiado tecnología y hacen el 23.08% total de activos.

CONCLUSIONES

- El reforzamiento de las Demostraciones de Método con otras formas de capacitación, tiene alta significancia en la irradiación de tecnología.
- El número de personas que irradian tecnología se incrementa, en la medida que se convence de los resultados positivos que generan las parcelas demostrativas.
- El hecho de que existe personas activas (que reciben capacitación) pero que no aplican tecnología, demuestra que están necesitando de una asistencia financiera.

- La necesidad interior, también se presenta con quienes aplican tecnología y ello lo demuestra el bajo porcentaje del área tecnificada comparado con el total sembrado de café.
- Aún con los señalamientos anteriores el interés de los pequeños caficultores en tecnificar sus cafetales, es más que conveniente y digna de admirar esa voluntad que poseen y manifiestan.

d. Almácigos Comunales.

Esta actividad es de gran relevancia dentro del proceso de capacitación y por ello se le menciona separadamente. El grupo de amistad y trabajo "San José" se interesó desde su inicio en la hechura y mantenimiento de un semillero y almácigo comunal. Actividad que desarrollaron conjuntamente 24 de sus miembros y que felizmente concluyeron en mayo de 1984, cuando trasplantaron el almácigo a campo definitivo. Con ello, indudablemente, han dado una excelente consolidación al grupo. El almácigo se instaló al suelo y se plantaron 10,000 plantas Catuaf.

La actividad grupal de las 24 personas, se desarrolló con gran interés, desde el semillero hasta el arranque del almácigo.

4. SEGUIMIENTO GRUPAL

Lo ya señalado, demuestra el progreso alcanzado por estos entusiastas caficultores y con ello se define la etapa de seguimiento. Lo cual no es más que la continuación de su capacitación, pero con una asistencia más espaciada por parte del técnico Rodrigo Chong, quien tendrá que continuar el desarrollo de las Parcelas Demostrativas y resolviendo problemas en las diferentes propiedades de los integrantes del grupo, pero siempre a nivel grupal.

Todos los caficultores ya están capacitados para continuar aplicando tecnología, valiéndose cada vez más por sí solos, lo que permitirá que el técnico sin abandonarlo, pueda disponer de tiempo para organizar otro grupo en la misma comunidad; en donde toda actividad le será más fácil y encontrará una más rápida receptividad para la aplicación de tecnología, por cuanto ya dispone de 30 caficultores totalmente convencidos de la importancia de mejorar sus cafetales. Aquí inclusive, puede entrenar a algunos de ellos, para que le asistan en función de Para-Técnicos y lograr con ello una mayor y más rápida cobertura dentro de la comunidad "El Rinconcito". Escritas estas notas, me queda sino felicitar y desear mucha suerte a estos caficultores ejemplares en su actitud. Ojalá muchos más puedan copiar este ejemplo de superación para ellos, su familia, su comunidad y para Guatemala.

También una felicitación para todo del personal técnico de la Región IV, todos realizan una efectiva labor y se les exhorta a seguir adelante.



