

PROGRAMA MULTINACIONAL DE ENTRENAMIENTO A TECNICOS EN MANEJO
Y ADMINISTRACION DE PROYECTOS

IICA
2.486
1987

QUITO, Julio 1987



CH 2 week 8A4 - 1.1.1.1.



PROPUESTA DE ENTRENAMIENTO A TECNICOS Y PROFESIONALES EN
MANEJO Y ADMINISTRACION DE PROYECTOS DE DESARROLLO RURAL

Quito, Julio 1987

I N D I C E

<u>CAPITULO</u>	<u>PAGINAS</u>
I. Descripción del Problema y Justificación	1 - 7
II. Objetivos y Productos Finales	7 - 9
III. Estrategia de Operación	9 - 12
IV. Criterios de Selección de Proyectos y Beneficiarios	12 - 14
V. Proceso de Selección y Compromisos del IICA	14 - 16
VI. Secuencia de Actividades y cronograma	17
VII. Presupuesto Estimado	17 - 18

PROGRAMA MULTINACIONAL DE ENTRENAMIENTO A TECNICOS EN MANEJO Y ADMINISTRACION DE PROYECTOS

I. DESCRIPCION DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACION

La necesidad de impulsar acciones destinadas a lograr el desarrollo de la pequeña agricultura es inevitable. De hecho, hay consenso casi generalizado en que el desarrollo rápido del sector de los pequeños agricultores, debería constituir un objetivo político importante en el sector agrícola.

A partir de lo dicho, los países han impulsado innumerables iniciativas destinadas a favorecer el desarrollo rural. Las experiencias latinoamericanas en la ejecución de programas y proyectos de desarrollo rural, dirigidos a los sectores de bajos ingresos del área han enfrentado diversos obstáculos y problemas que se han expresado en los niveles de eficiencia y eficacia. La magnitud y número de problemas, han variado de país a país, así como las medidas tomadas para atenuarlos.

Reconociendo que en última instancia los aspectos que determinan la eficacia de los programas y proyectos se vinculan muy estrechamente al marco socio-político e institucional, dentro del cual son concebidos y ejecutados; este es el caso por ejemplo, de las limitaciones relacionadas con la organización global del aparato del Estado, con el marco legal existente, con las posibilidades reales de participación campesina y con la propia concepción de la política de desarrollo rural y el peso que se la ha asignado en la estrategia de desarrollo nacional; hay que reconocer también, que hay otros aspectos, que influyen sobre la eficiencia y eficacia y que tienen relación con los mecanismos y métodos más inmediatamente vinculados con la formulación, organización y ejecución. Estos aspectos pueden ser mejorados o modificados, con acciones de carácter más específico e inmediato y entre ellos, amerita particular

énfasis, el aspecto administrativo. En el marco más general, es posible identificar tres órdenes de restricciones a la capacidad de gestión administrativa de los países, en materia de desarrollo rural.

En primer lugar, las propias características de los beneficiarios de los programas y proyectos, ofrecen límites a la aplicación de técnicas administrativas ortodoxas, que se han probado como válidas para otros contextos. Las particularidades socio-económicas del campesino, las "sui-géneris" versión de los aspectos económicos, los diversos arreglos desarrollados para configurar estrategias de sobrevivencia en un entorno más bien hostil a sus posibilidades de desarrollo, las formas organizativas asumidas y que no necesariamente se corresponden con propuestas exógenas, en fin, la muy particular forma de inserción del campesinado en el contexto socio-económico global y las modalidades que la propia iniciativa campesina ha ido desarrollando para fines de producción y reproducción social, ameritan en forma simultánea el desarrollo de técnicas y funciones de administración que incorporen a su diseño la consideración de esas particularidades.

Las funciones típicas de administración tales como la programación, el seguimiento, la coordinación, la capacitación, deben considerar necesariamente las particularidades antedichas, so pena de "chocar" con ellas y perder eficacia. De hecho, la ausencia de consideraciones sobre las especificidades de los usuarios del desarrollo rural, ha degenerado si no en fracasos absolutos, al menos en retardos notables de ejecución con los consecuentes costos sociales, económicos y aún políticos.

En segundo lugar, y muy vinculado a lo anteriormente citado, se ubica el problema del limitado desarrollo de técnicas generales y administrativas destinados al manejo de proyectos de desarrollo rural. Si bien los países han desarrollado interesantes experien-

cias destinadas a solventar los vacíos técnico-metodológicos, es notorio también que el desarrollo de éstas experiencias ha sido más bien disímil y aún no se ha logrado un nivel de sistematización tal, que configure un "paquete" de administración, susceptible de ser aplicado con los debidos reajustes al manejo de programas y proyectos de desarrollo rural.

Aspectos tales como concebir la programación como instancia de capacitación y participación campesina, con miras a lograr un adecuado nivel de coordinación entre el proyecto y el contexto socio-económico en el que se ejecute, han sido desarrollados en algunos países, y sin pretender decir que constituyen "recetas" acabadas, son importantes aportes a la definición de una tecnología administrativa adecuada a las particularidades campesinas.

El diseño de "paquetes técnicos" aplicables a las formas de operación de las economías campesinas han sido igualmente gestados, como técnica programática alterna a la "finca modelo" que se diseñaba en base a variables puramente económicas y que en la práctica se mostraban inaplicables. En fin, es posible percibir una serie de esfuerzos para ir configurando un conjunto de técnicas administrativas, que partiendo de la programación, considere los requerimientos de ejecución en los mejores términos de eficiencia y de impacto.

Al momento, requiere impostergable atención coadyuvar al esfuerzo de los países, mediante el intercambio de experiencias que permitirían optimizar los recursos disponibles y aliviar el proceso de búsqueda de respuestas al complejo problema administrativo en un espacio de desarrollo rural.

En tercer lugar e igualmente vinculado a las restricciones anteriormente planteadas, se presenta el problema de la carencia de cuadros técnicos y profesionales debidamente capacitados para de-

sempeñar funciones de gerencia. Como se ha dicho, ésta carencia se origina en la falta de una oferta técnica "ad hoc"; en consecuencia, los propios centros de formación técnica y profesional poco pueden incorporar en sus "pensums" académicos a este respecto. Una gruesa visión al proceso de formación de los técnicos y profesionales que se incorporan a la programación y ejecución de programas y proyectos de desarrollo rural, permite afirmar que existe un vacío formativo en relación con la habilitación profesional en referencia a la pequeña agricultura campesina, incluso materias tales como Administración Rural que supuestamente estarían destinadas a cubrir este aspecto, ponen el énfasis en técnicas programáticas y de ejecución, destinadas a las economías de escala.

Por otro lado, la práctica profesional ha ofrecido muy pocas posibilidades de ejercicio de una real administración. Dentro de las complejas estructuras administrativas de los países el profesional pierde la perspectiva de la trascendencia de las funciones administrativas, llegando aún a despreciarlas por considerarlas - más como obstáculo, que como apoyo a la gestión. Así, la programación es vista más como un formulismo para lograr asignación de recursos que como un referente para orientar coherentemente la acción.

El seguimiento, es igualmente percibido como un inoficioso mecanismo de control burocrático, antes que como útil función administrativa para identificar problemas, rectificar procedimientos, hacer previsiones y lograr eficiencia. La coordinación, no se la percibe como requerimiento a la optimización de recursos. En definitiva la inserción del profesional en estructuras burocráticas, más o menos jerarquizadas o centralizadas, lejos de contribuir a formar una actitud positiva hacia el uso adecuado de las técnicas administrativas, más bien ha deteriorado su validez.

Ello, sumado a las deficiencias formativas ya indicadas, explica parcialmente la carencia de cuadros técnicos y profesionales para asumir con solvencia tareas de gerencia. Adicionalmente habría que indicar que, en tanto la práctica institucional de los organismos destinados a la atención del sector rural ha privilegiado el tratamiento de una "clientela" constituida por medianos y grandes propietarios, no se ha generado en forma igual una adecuada capacidad de gestión hacia la pequeña agricultura.

Dé lo hasta el momento expuesto, podría ya deducirse la necesidad de auspiciar un proceso destinado a robustecer la capacidad administrativa de los países, en los aspectos referidos a la gestión y manejo de programas y proyectos de desarrollo rural. Sin embargo como argumentación adicional habrá que subrayar, que al momento actual tal requerimiento tiene particular trascendencia. En un contexto de crisis como el que actualmente enfrentan los países, la necesidad de optimizar los recursos se vuelve más imperiosa que nunca y esa necesidad de optimización cobra mayor trascendencia para el caso de programas y proyectos cuyos propósitos se orientan hacia los sectores menos favorecidos de la población, quienes por un lado, son los que más agudamente soportan sus efectos y que a la vez requieren potenciarse económicamente para enfrentar la crisis.

Uno de los aspectos a los que necesariamente hay que hacer referencia en el orden de justificar los requerimientos de cooperación con los países, en el aspecto tratado, es el que tiene relación con los recursos financieros que, proviniendo de diversas fuentes externas, auspician la ejecución de Programas y Proyectos de Desarrollo Rural.

Datos globales al respecto, muestran que los países acusan una baja capacidad de uso de tales recursos. Los costos por concepto de intereses sobre saldos sin uso y "castigos" en forma de "co-

misiones de compromiso", son extremadamente altos y obviamente incompatibles con los requerimientos de los países en una situación de crisis. Cualquier orden de análisis conducirá a afirmar que en gran medida, el problema de subutilización de los recursos, está muy relacionado con la capacidad administrativa de los países, entendida tal capacidad en su sentido más amplio.

En efecto, el problema surge aparejado al proceso de diseño de los proyectos. La carencia de técnicas programáticas adecuadas a las particularidades campesinas, hace que se opte por alternativas idóneas al análisis ortodoxo de las financieras. Así, el proyecto es aprobado y financiado pero simplemente inejecutable. En varios países, las deficiencias en el diseño original han sido superadas, mediante reajustes programáticos que han requerido largos y tediosos procesos de aprendizaje. Este es, por ejemplo un ámbito digno de considerar en un proceso de capacitación sobre manejo y administración de proyectos. El extrapolar esas experiencias e ir las paulatinamente puliendo, significaría de hecho aumentar la capacidad de negociación de los países de la región ante los organismos financieros y simultáneamente implicaría una notable reducción de costos de todo orden.

Reflexiones similares pueden hacerse respecto a todas las funciones de la gerencia. Puede decirse que siendo los pequeños agricultores, minifundistas y adjudicatarios de tierras en sectores reformados no consolidados, personajes insoslayables de cualquier estrategia de desarrollo, es fundamental el asegurar que los países dispongan de la capacidad operativa más idónea, para enfrentar la tarea de propiciar el desarrollo rural en marcos adecuados de eficiencia y eficacia. Al momento tal reto, tiene mayor trascendencia vista la necesidad de actuar en un contexto de crisis - que demanda la más amplia optimización de los escasos recursos.

Finalmente, es digno de anotar que siendo importante el rol que

que la cooperación técnica ha desempeñado en el propósito de mejorar la capacidad de gestión, es también notorio que tales acciones se han centrado más en el plano macronacional y han tenido como objetivo la modificación de sistemas del conjunto gubernamental mediante "técnicas modernas de gestión". Las repercusiones de éstas actividades a nivel de campo han sido en general pocas y los funcionarios que están en contacto con los pequeños agricultores carecen por lo general de recursos técnicos y apoyo, mientras que los niveles centrales están siendo continuamente "fortalecidos" con todo tipo de proyectos de asistencia técnica.

Ahora, resulta evidente que el énfasis hay que ponerlo en aumentar la capacidad en los niveles medios y bajos, lo cual representa un cambio de prioridades a largo alcance en la mayoría de los países de la región. En el orden indicado, el IICA ha acumulado un bagaje de valiosas experiencias que demuestran positivos resultados y que ameritan sean usados como escenario vivo de una nueva concepción de la capacitación de técnicos y profesionales.

Por todo lo antedicho, la presente propuesta apunta a implementar un proceso capacitador que superando la ortodoxia académica, se inscribe en la vivencia de las experiencias que actualmente impulsan los países, con la Cooperación del IICA.

II. OBJETIVOS Y PRODUCTOS FINALES

Teniendo como referente la problemática someramente reseñada en el capítulo anterior y atendiendo los requerimientos de cooperación técnica que de tal problemática se deduce, se pretendería alcanzar los siguientes objetivos y productos finales:

1. Objetivos Generales

- Contribuir con los países en el robustecimiento de su capacidad de gestión, para administrar programas y proyectos

de desarrollo rural, con especial énfasis en los niveles operativos.

- Cooperar con los países en el desarrollo de la capacidad gerencial de proyectos de desarrollo rural, considerando las particularidades de los destinatarios de dichos proyectos y el entorno socio-económico en el que operan.

2. Objetivos Específicos

- Auspiciar el entrenamiento en servicio de técnicos y profesionales de los países, mediante "pasantías" en proyectos específicos previamente seleccionados.
- Apoyar a los técnicos y profesionales que se ubiquen en los proyectos, en el análisis, crítica y sistematización de las funciones gerenciales usadas, para determinar restricciones, logros y posibilidades de aplicación, en el país de origen.
- Auspiciar la elaboración de un "vademecum" administrativo, cuyo contenido se sustentará en el trabajo analítico realizado por los participantes en el proceso de capacitación y que servirá de documento base para la futura configuración de un manual actualizado de Administración y Manejo de Proyectos de Desarrollo Rural.
- Proporcionar a los participantes elementos analíticos, respecto a las dificultades enfrentadas en el proceso de consecución de financiamiento externo, para posibilitar la identificación de acciones que deberían ser consideradas en el proceso de negociación del financiamiento y en el proceso de ejecución del gasto y la inversión.
- Motivar a los participantes en el uso de las técnicas gerenciales y el trabajo en equipo multidisciplinario.

3. Objetivos Intermedios y Productos Finales

- Capacitar en servicio a 20 técnicos y profesionales de los países, en técnicas de Gerencia de programas y proyectos de desarrollo rural.
- Producir con posterioridad a la fase de entrenamiento en servicio un manual de Administración que, sustentándose en el trabajo analítico de los participantes, ofrezca parámetros generales de orientación a los funcionarios de Gerencia en desarrollo rural.

III. ESTRATEGIA DE OPERACION

El proceso de capacitación de la presente propuesta cubrirá las siguientes fases:

En una primera fase, se seleccionarán proyectos que por su nivel de desarrollo y riqueza metodológica ofrezcan condiciones idóneas para el entrenamiento. En forma simultánea, se harán contactos con las Oficinas Gubernamentales, tanto para hacer una apertura a "usar" los proyectos como escenarios de capacitación en servicio, cuanto para ofrecer las posibilidades de capacitación de sus propios técnicos y profesionales.

Los criterios básicos de selección de los proyectos que ofrecerían condiciones para hacer funciones de capacitación, así como los criterios de selección de técnicos y profesionales que se incorporarían al proceso, se los expone con mayor detalle en el capítulo siguiente

En una segunda fase que tendría una duración de dos meses y medio los técnicos y profesionales seleccionados, se incorporarían al proceso de capacitación. Esta fase se iniciaría con un proceso de

capacitación formal en aspectos de gerencia que estaría a cargo del especialista del IICA en la Oficina Nacional y tendría duración de una semana. Durante esta semana, el Especialista brindaría a los participantes información sobre el siguiente temario:

- El marco nacional y la forma de inserción de la cooperación técnica del IICA
- El campesinado su caracterización y las acciones de desarrollo que se impulsan en su favor
- Información sobre el proyecto en el que se realizará la pasantía: su génesis, su diseño y componentes; los costos y fuentes financieras; estructura institucional para operarlo; forma de constitución orgánica-funcional; mecanismos de programación usados, mecanismos de seguimiento y evaluación implementados; mecanismos de coordinación y forma de operación; programas de capacitación interna y de capacitación campesina; mecanismos de ejecución del gasto y la inversión; relaciones con las fuentes financieras y formas de operación.

El propósito de ésta primera etapa de la fase capacitadora, será el proporcionar al participante una visión global sobre la situación nacional, la forma en la que el desarrollo rural se inserta en ella y la manera en la que el proyecto se vincula a la opción de desarrollo. Adicionalmente el participante tendrá un conocimiento previo del proyecto, su forma de operación y sus usuarios lo que le permitiría insertarse más ventajosamente en él.

Particular énfasis deberá dar el Especialista a los aspectos relacionados con las funciones de Gerencia para de esa manera propiciar una actitud positiva y crítica en los participantes, necesaria a la aprehensión de la operación del Proyecto.

Concluirá esta primera semana con la preparación de una guía de observación de las funciones de gerencia que operan en el proyecto. Dicha guía será preparada conjuntamente con el Especialista y ayudará al participante a sistematizar su experiencia. Preguntas tales ¿Cómo se programa el trabajo? ¿Qué referentes tiene la programación? ¿Qué importancia asignan los técnicos a la programación? ¿Cómo se da la participación campesina en la programación? ¿Cómo se vincula la acción de programación local con la estructura institucional central? ¿Cómo usa la Gerencia la programación? ¿Cómo se vincula programación y seguimiento? ¿Cómo se concibe el seguimiento en el proceso administrativo global? y otras, pueden ser incorporados a la Guía.

El citado instrumento debe cubrir todas las funciones de Gerencia, tanto aquellas que influyen en la eficiencia tales como: planificar y programar, seguir, informar y evaluar; así como las que aseguran la eficacia, esto es: organización y coordinación; promoción y capacitación. El flujo financiero merecerá capítulo especial en la guía.

A partir de la segunda semana los participantes se incorporarán al Proyecto y siendo su función básica observar su operación y nutrirse de dicha experiencia, recibirán también asignación específica de funciones relacionadas con su especialidad técnico-profesional. Puede entonces incorporarse en calidad de acompañante de un funcionario con similar perfil profesional y de hecho, sumarse a la cotidianidad de la marcha del Proyecto.

La permanencia en el Proyecto será de dos meses y sería deseable la realización de al menos dos reuniones de evaluación con el Especialista. La última semana, la dedicará a redactar un informe final que incluya un detalle de lo observado, sus logros y restricciones y formule una propuesta de aplicación de algunos aspectos en su propio país. El informe debe tener un sentido analítico de todas las funciones de Gerencia y su impacto en los niveles de eficiencia y eficacia.

La tercera fase será asumida tomando como sustento los informes finales de los participantes. Con ellos se hará una consolidación sistematizada de todas las funciones gerenciales relevando tanto los factores de éxito como las restricciones, e incorporando comentarios técnicos sobre cada uno de los aspectos. Este constituiría un documento base para la configuración de un Manual de Administración que incorpore en su formulación el conjunto de experiencias y al mismo tiempo, sería el mecanismo de retro-alimentación al proceso de capacitación propuesto en tanto no solamente consolida y sistematiza los informes, si no que además los comenta evalúa y propone niveles de análisis de más amplio alcance.

IV. CRITERIOS DE SELECCION DE PROYECTOS Y DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION.

Para asegurar condiciones que posibiliten el que la propuesta se realice en los mejores términos, a continuación se exponen los criterios de selección de los proyectos en los que se realizará el entrenamiento y aquellos referidos a la selección de técnicos y profesionales que serían beneficiarios:

1. Criterios para Orientar la Selección de Proyectos

- Debe ser un proyecto que para su ejecución cuente con la cooperación técnica del IICA.
- Debe estar en una etapa de plena ejecución., lo que implica que haya iniciado la implementación de actividades al menos dos años antes del arribo del técnico que recibirá entrenamiento.
- Serían preferibles los proyectos que tienen carácter integral, en el sentido de apoyar la búsqueda simultánea-

- y coordinada de soluciones a problemas prioritarios de los campesinos.
- La existencia de una estructura de ejecución de carácter multidisciplinario y multi-institucional harían que el proyecto tenga mejores condiciones para el entrenamiento.
 - El Proyecto debe tener un orgánico-funcional suficientemente definido de manera que el técnico a entrenarse pueda identificar con claridad la forma en la que se inserta en la línea de jerarquía y toma de decisiones y las funciones a cuya ejecución debería contribuir.
 - El Proyecto deberá contar con instrumental programático, de seguimiento, control y evaluación que se hallé operando.
 - Tanto el diseño, con la ejecución del proyecto deberá incorporar componentes de capacitación-participación campesina.
 - De preferencia se espera que, el personal a cuya responsabilidad se ha encomendado la ejecución del Proyecto, tenga una actitud favorable a la incorporación de un técnico de otro proyecto y país y este dispuesto a brindarle el apoyo logístico requerido.

2. Criterios de Selección de Beneficiarios

- Los candidatos a entrenarse serán técnicos a nivel medio o profesionales a nivel superior, con formación en materias relacionadas con desarrollo rural.
- Pueden ser funcionarios de organismos gubernamentales o no gubernamentales, que tengan responsabilidad de ejecución de programas y proyectos de desarrollo rural y que reciban cog

peración técnica del IICA.

- Deben avalizar una experiencia mínima de 3 años de trabajo con grupos campesinos.
- Se dará preferencia a los candidatos que se encuentren desempeñando funciones de Administración y Manejo de proyectos de desarrollo rural.
- Se preferirá a los candidatos que se encuentren en funciones que los vinculen directamente a los beneficiarios del desarrollo rural.
- Los candidatos deberán estar dispuestos a radicarse durante el tiempo que dure el entrenamiento en servicio en el sitio en que se hallé ubicada la Unidad Técnico-Administrativa encargada de la ejecución.
- Los candidatos se obligarán expresamente a sujetarse a las normas administrativo-disciplinarias que regulen la marcha de la Unidad que ejecute el Proyecto.
- Las instituciones de donde provengan los candidatos se comprometerán a concederles la licencia con sueldo y a reincorporarlos a funciones relacionadas con el entrenamiento, una vez este haya concluido.
- La institución auspiciante y el funcionario asumen conjuntamente la responsabilidad de presentación del informe final.

V. PROCESO DE SELECCION Y COMPROMISOS DEL IICA

Una vez seleccionados los proyectos en donde se realizará el entrenamiento, el proceso de selección de los participantes, seguirá la

siguiente secuencia:

1. Secuencia de Selección

- El IICA preparará un plegable promocional que incluirá: los antecedentes, los objetivos del entrenamiento, los criterios de selección de los postulantes, las obligaciones de las instituciones auspiciantes, el diseño global del plan de entrenamiento y una caracterización general de los proyectos seleccionados.
- Las Oficinas Nacionales del IICA presentarán la oferta a los organismos gubernamentales y no gubernamentales.
- Los organismos presentarán a los postulantes, adjuntando: la documentación que testimonie el cumplimiento de los requisitos establecidos.
- El especialista del Programa, hará una primera selección asignando más alta valoración a la experiencia de trabajo, a la relación directa con campesinos y al desempeño de funciones de Administración y Manejo.
- El especialista reafirmará los criterios de selección que se presentan documentadamente, con una entrevista destinada a evaluar actitudes hacia el trabajo con campesinos y motivaciones para el manejo de técnicas de Gerencia.
- Las candidaturas que hayan superado el primer nivel de selección serán presentadas, asignándoles prioridades, a la Dirección del Programa.
- La Dirección del Programa, con base en el número de aspirantes y el número de proyectos disponibles para el entrenamiento,

asignará cupos a los países y lugares de entrenamiento a los postulantes, considerando aspectos tales como si militud en el contexto socio-económico con miras a optimizar la posibilidad de aplicación de la experiencia.

- Las Oficinas Nacionales comunicarán a las instituciones y postulantes, el resultado del proceso y asumirán la realización de los arreglos pertinentes para posibilitar el traslado.

2. Responsabilidad del IICA

- El IICA se compromete a financiar el costo de los pasajes de los participantes entre el lugar de su residencia y el sitio de entrenamiento.
- Proporcionará a los participantes una subvención mensual de US. 600 durante el tiempo de duración del entrenamiento.
- Proporcionará el apoyo técnico de orientación al entrenamiento, mediante la información inicial, la preparación de la guía, las evaluaciones sobre la marcha y la redacción del informe final.
- Hará los arreglos pertinentes para la incorporación del participante al proceso.
- En aquellos proyectos en que el IICA disponga de especialistas el participante recibirá apoyo regular.

VI. SECUENCIA DE ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA

N°	ACTIVIDAD	TIEMPO REQUERIDO/MESES						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Selección de Proyectos	■						
2.	Arreglos Administrativos para lograr aceptación "uso" de los proyectos		■					
3.	Preparación material Promocional, Divulgación de Ofertas		■					
4.	Selección Candidatos			■				
5.	Entrenamiento				■			
6.	Consolidación informes preparación Manual Básico-Retroalimentación						■	

VII. PRESUPUESTO ESTIMADO

<u>RUBRO</u>	<u>COSTO EN US\$.</u>
- Pasajes Aereos 20 participantes	30.000
- Subvención para 20 participantes a razón de US\$. 600/mes por 2.5 meses.	30.000
- Preparación material Promocional	2.000
- Preparación-Edición Informe Consolidado	5.000
T O T A L	US\$. 67.000

Se ha determinado como 20 el número máximo de participantes susceptibles de selección para el entrenamiento; considerando dos técnicos por cada uno de los países en que los Proyectos de Desa

Desarrollo Rural, tienen actualmente mayor presencia, con el apoyo del Programa III del IICA y que un mismo Proyecto podría receptor como máximo 2 técnicos.

Los países mencionados son: Nicaragua, Guatemala, Honduras, Costa Rica, Venezuela, Colombia, Ecuador, Perú, Bolivia y Brasil.



