

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
FACULTAD DE AGRONOMIA

**"EVALUACION DEL PROGRAMA DE CENTROS DE
CAPACITACION DE DIGESA Y SU PROYECCION
AL AREA RURAL"**

Tesis
presentada a la
Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Agronomía
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

Roberto Matheu Castellanos

en el acto de su investidura de

INGENIERO AGRONOMO

en el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS AGRICOLAS

**BIBLIOTECA CENTRAL-USAC
DEPOSITO LEGAL
PROHIBIDO EL PRESTAMO EXTERNO**

Guatemala, marzo de 1980

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

01
T(376)
c-3

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

RECTOR

LIC. SAUL OSORIO PAZ

JUNTA DIRECTIVA DE LA

FACULTAD DE AGRONOMIA

Decano	Dr.	Antonio Sandoval
Vocal I	Ing. Agr.	Carlos Arjona
Vocal II	Ing. Agr.	Salvador Castillo
Vocal III	Ing. Agr.	Rudy Villatoro
Vocal IV	P.A.	Efraín Medina
Vocal V	Prof.	Edgar Oswaldo Franco R.
Secretario	Ing. Agr.	Carlos N. Salcedo Z.

TRIBUNAL QUE EFECTUO EL

EXAMEN PRIVADO

Decano	Ing. Agr.	Carlos Fernando Estrada C.
Examinador	Ing. Agr.	Ronaldo Prado
Examinador	Dr.	José de Jesús Castro
Examinador	Ing. Agr.	Oscar González
Secretario	Ing. Agr.	Oswaldo Porres

Guatemala, 30 de enero de 1980

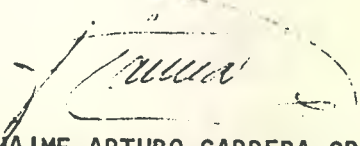
Doctor
Antonio Sandoval
Decano Facultad
de Agronomía
Universidad de San Carlos

Señor Decano:

Me es grato dirigirme a usted para manifestarle que cumpliendo con la designación que hiciera de mi persona esa honorable Decanatura, he procedido a revisar el trabajo de tesis elaborado por el estudiante Roberto Matheu Castellanos, titulado "EVALUACION DEL - PROGRAMA DE CENTROS DE CAPACITACION AGRICOLA DE DIGESA Y SU PROYECCION AL AREA RURAL", previo a optar el título de Ingeniero Agrónomo encontrándolo de conformidad, ya que a mi juicio reúne los requisitos exigidos por esa Facultad.

En virtud de lo expuesto, en caracter de asesor, a pruebo el proyecto de tesis elaborado y solicito su autorización para que sea publicado.

Con todo respeto, me suscribo de usted deferentemente,



JAIME ARTURO CARRERA CRUZ
Ingeniero Agrónomo
Colegiado No. 194
Asesor

ACTO QUE DEDICO

A mi hermano:

Ing. Agr. Raúl Arnaldo Matheu C.
(QEPD)

A mi familia

TESIS QUE DEDICO

A los campesinos Guatemaltecos

A la Facultad de Agronomía de la Universidad
de San Carlos de Guatemala

A mis compañeros de promoción

Guatemala, 7 de marzo de 1980

Honorable Junta Directiva
Honorable Tribunal Examinador
PRESENTE.

Cumpliendo con las normas establecidas por la Universidad de San Carlos de Guatemala, me honra presentar a vuestra consideración el trabajo de tesis titulado "Evaluación del Programa de Centros de Capacitación Agrícola de DIGESA y su Proyección al área rural".

Esperando con ello llenar el último requisito previo a optar el título de INGENIERO AGRONOMO en el grado de Licenciado en Ciencias Agrícolas.

Atentamente,



Roberto Matheu Castellanos.

C O N T E N I D O

- I. INTRODUCCION
- II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION
- III. HIPOTESIS
- IV. REVISION DE LITERATURA
 - 4.1 Generalidades
 - 4.2 Localización de los Centros de Capacitación
 - 4.3 Filosofía de los Centros de Capacitación
 - 4.3.1 EL QUE de los Centros
 - 4.3.2 EL PARA QUE de los Centros
 - 4.4 Objetivos de los Centros de Capacitación
 - 4.4.1 Generales
 - 4.4.2 Específicos
 - 4.5 Funciones del Personal de los Centros
 - 4.5.1 Funciones del Director
 - 4.5.2 Funciones del Técnico del Centro de Capacitación
 - 4.5.3 Funciones del Secretario Contador
 - 4.5.4 Funciones del Bodeguero
 - 4.5.5 Funciones del Caporal
 - 4.6 Funcionamiento de los Centros de Capacitación
 - 4.6.1 Funcionamiento Interno
 - 4.6.2 Requisitos que deberán llenar los Agricultores para ingresar a los Centros

4.6.3 Metodología para la Captación de los
Agricultores

4.6.4 Estructura general para el instructor en
la impartición de cursos.

4.7 Los cursos de capacitación con método práctico

4.8 El aspecto educativo y la metodología

4.9 Criterios sobre extensión y educación

V. MATERIALES Y METODOLOGIA

5.1 Materiales

5.2 Metodología

VI. PRESENTACION DE RESULTADOS

VII INTERPRETACION DE RESULTADOS

7.1 En cuanto a la organización

7.2 En lo administrativo

7.3 Metodología educativa

7.4 Tecnología educativa

7.5 Evaluación y seguimiento

VIII. CONCLUSIONES

IX. RECOMENDACIONES

X. BIBLIOGRAFIA

Guatemala es un país en vías de desarrollo, con economía capitalista dependiente, con grandes problemas socio-económicos y con recursos humanos totalmente escasos, en cuanto al nivel académico se refiere, especialmente universitario.

De acuerdo con los datos demográficos más recientes, la población total del país para el año 1979 se ha estimado en siete millones de habitantes (7.000,000).

Es indudable que la estructura de la población por edad, su composición por sexos, grupo étnico y otras características, tienen consecuencias socio-económicas de singular importancia, por ejemplo: la alta proporción de la población en edad de estudiar o trabajar, plantea el imperativo de ampliar las oportunidades de estudio y de empleo.

La problemática está en el fondo de la situación actual, de la población rural en general y de la educación extraescolar de la juventud en particular; la pobreza que domina en el medio rural i/ deriva de la desigualdad en la distribución y redistribución del ingreso y de la tierra, el poco acceso a los Centros Educativos y el desempleo y sub-empleo rural; cerca del 80% de niños y jóvenes rurales quedan anualmente sin inscripción en los centros de educación formal.

i/ La Secretaría del Consejo Nacional de Planificación Económica señala a este respecto lo siguiente: "A esta situación cabría

Entre las características de la población se tiene que más del 63% se considera población rural ii/. La población total del país está conformada en su mayoría por jóvenes, pues cerca del 65% tienen menos de 24 años de edad y dentro de este grupo es mayoritaria la población rural.

Cont.

i/ agregar la posibilidad de un mayor debilitamiento en las defensas de muchos grupos rurales en cuanto a sus disponibilidades de ingreso. El deterioro del potencial de caza como resultado de la destrucción de los recursos naturales renovables, la presión cada vez mayor que hace la población sobre la tierra y otros factores, sin duda hacen más vulnerable la situación de los estratos rurales más pobres ante determinados eventos coyunturales (alza de precios, problemas en el suministro de alimentos, reducción de la posibilidad de trabajo en las actividades agrícolas como resultado de desastres naturales, etc.). Plan de Desarrollo Agrícola 1975-79. Antecedentes, Pag. 8, Guatemala, Noviembre de 1974.

ii/ VIII Censo de Población, República de Guatemala, 26 de marzo de 1973, "en los dos últimos Censos de Población se ha considerado como área urbana a toda población del país, que de acuerdo con la ley (Acdo. Gub. del 7 de abril de 1938) se le ha otorgado la categoría de ciudad, villa, pueblo; y, como área rural a las aldeas, caseríos, fincas y lugares con población dispersa".

La mayoría de la población rural se dedica a las actividades relacionadas con el sector agropecuario y en menor proporción, o complementariamente, a la pequeña industria, artesanía, comercio minorista y otras ocupaciones diversas.

En general el habitante del área rural, conformado en su más alto porcentaje por campesinos, se dedica a producir bienes de consumo y esporádicamente de intercambio, practica una economía mercantil simple o de subsistencia, no tiene ninguna oportunidad de acumulación de capital y por consiguiente es mínima su participación en la economía de consumo.

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo Rural del país, del presente cuatrienio, existe el Programa de Desarrollo de los Recursos Humanos para la Agricultura, dentro de éste se toma en cuenta la continuación del funcionamiento de los Centros de Capacitación Agrícola, de la misma forma que se tomaron en 1971, destinados a la capacitación de pequeños y medianos agricultores en organización, métodos y técnicas agrícolas. La formación es por un período de tres meses y se les otorga diploma de Guías Agrícolas. La idea es que los Guías permitan un efecto multiplicador y apoyen las actividades de los técnicos del Sector Público Agrícola en las comunidades rurales, aunque en la actualidad apoyan en alguna medida sólo a Técnicos de DIGESA. En este caso los Guías deben organizar grupos de Agricultores a quienes, con el apoyo técnico de los Promotores de DIGESA, deben ofrecer información sobre los objetivos, funcionamiento y organización del S.P.A. y además elementos de tecnología moderna por medio de la metodología

de enseñanza aprendida en el Centro de Capacitación. Sin embargo en cuanto a la proyección y efectividad de los Guías Agrícolas se refiere, y al apoyo que se pretende brindar, se ha encontrado el problema de la no existencia de información confiable que refleje el resultado de las actividades post-curso.

Ante la situación anterior, es evidente la necesidad de realizar una investigación que permita contar con suficientes elementos de juicio y establecer, si los Guías están cumpliendo en forma efectiva los objetivos y metas propuestas, y si esto tiene alguna significancia en el desarrollo organizacional y tecnológico en sus comunidades.

La investigación conlleva, implícita, una serie de acciones tendientes a detectar el criterio de quienes están involucrados en el proceso de reclutamiento, adiestramiento y seguimiento, si hubiere esto último, de los Guías Agrícolas. Permitirá además, aumentar la efectividad del programa y de las actividades del Sector Público Agrícola, traducándose esto en beneficio de varios cientos de comunidades rurales.

II.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

- 2.1 Investigar la organización, metodología y contenidos técnicos empleados en los Centros de Capacitación Agrícola de DIGESA.
- 2.2 Determinar la efectividad y grado de superación tecnológica habida, como consecuencia del trabajo de los Guías Agrícolas en sus propias comunidades, tomando como base el incremento de la producción, productividad y rentabilidad.
- 2.3 Determinar el grado de apoyo que los Guías Agrícolas ofrecen a los técnicos de las instituciones del Sector Público Agrícola en el desarrollo de sus actividades de asistencia técnica.

III. HIPOTESIS

Como consecuencia de los objetivos propuestos, se plantean las siguientes hipótesis.

- "Los Guías Agrícolas no están trabajando en forma coordinada con los Técnicos de DIGESA"
- "El trabajo de los Guías Agrícolas no está teniendo efectos significativos en cuanto a elevar la producción de los pequeños y medianos agricultores"

IV.

REVISION DE LITERATURA

4.1 GENERALIDADES

Los Centros de Capacitación Agrícola se establecieron como un componente del programa de Extensión Agrícola y empezaron a funcionar en 1968, inicialmente en Chicolá, Suchitepéquez, Cobán y Zacapa; aunque ya en 1954, posteriormente a la caída del Gobierno Revolucionario de Arbenz Guzmán, el Servicio de Fomento de la Economía Indígena (SFEI), ofrecía alguna capacitación a agricultores; pero no solamente en lo agrícola, pues los pensums contenían algunas otras materias como las pequeñas industrias y manualidades, y por lo tanto no era muy profundo, lo que se ofrecía en materia de técnicas agrícolas. Posteriormente en 1968, y dentro del programa de escuelas móviles que funcionaban dependiendo también del Programa de Extensión, se empezaron a seleccionar a los mejores alumnos en los cursillos que se impartían, para ofrecerles otra fase de capacitación que les permitiera un mayor dominio de las técnicas agrícolas y fue en esta forma como se dió inicio a los Centros de Capacitación, que funcionan actualmente en número de 6, en todo el país.

Fundamentalmente los centros de capacitación vienen a ser uno de los medios que se tienen dentro del sistema para transferir conocimientos tecnológicos a los agricultores.

Se pretende que los agricultores, con liderazgo natural y, posteriormente a ser capacitados, sirvan de apoyo a los técnicos de campo del Sector Público Agrícola del país, 12/, asimismo que participen, ya como Guías Agrícolas, como medio de enlace entre su comunidad y el

promotor de DIGESA en la solución de los problemas de la comunidad, para lo cual debe desarrollar las actividades siguientes:

- 1) Formar grupos de agricultores en sus comunidades.
- 2) Estimular y coordinar a los miembros del grupo.
- 3) Asignar la participación de los miembros del grupo.
- 4) Moderar la discusión del grupo.
- 5) Defender los intereses del grupo.
- 6) Ayudar al grupo en la toma de decisiones.
- 7) Influir en el mantenimiento de la organización del grupo y en su exposición
- 8) Informar y fomentar al grupo sobre la utilización de los servicios.
- 9) Demostrar al grupo las bondades de los servicios del Sector Público Agrícola. 12/

El personal técnico que conforman los Centros de Capacitación está compuesto por 3 Peritos Agrónomos y un Director, realizando este último, casi exclusivamente, actividades administrativas. Los 3 Técnicos son regularmente egresados del Instituto Técnico de Agricultura; y aunque se reconoce en ellos una buena formación como técnicos agrícolas de nivel medio, carecen de una formación en el campo de la docencia y por lo tanto tienen deficiencias en elementos pedagógicos, esto es evidente al revisar el pensum de estudios del ITA.

Al analizar el contenido educativo que se ofrece, es evidente que se enmarca dentro de una tecnología importada y no se discuten los elementos de tecnología criolla que, en muchos casos, son más valederos

en función de la realidad que se vive en el área rural guatemalteca, en términos económicos, sociales y culturales. 12/

Es lógico que la tecnología moderna implica el uso de fertilizantes, semilla mejorada, insecticidas y fumigantes, mecanización, etc.; pero se debe tomar en cuenta que el uso de esa tecnología tiende a aumentar la inversión de capital y a limitar la utilización de mano de obra y ante esto, no se le dá importancia a la abundancia que, de este recurso existe en nuestro país. Para nadie es un secreto el gran problema social y económico que ocasiona el éxodo de grandes masas de población rural hacia los centros urbanos en busca de mejores condiciones de vida; esto se da porque en sus lugares de origen la mayoría de la población no tiene ocupación en la mayor parte del tiempo y, por lo tanto, no perciben ingresos que les permitan encontrar los satisfactores a sus necesidades.

Dentro del marco de los objetivos y la filosofía de los Centros de Capacitación, no se toma en cuenta que el factor humano es el elemento sobresaliente del desarrollo y que esto debe tener implicaciones directas en la política del empleo, las estructuras de los sistemas educativos no se deben orientar únicamente hacia la modernización del país, sino hacia la consecución de una mayor participación del potencial humano y de toda la población en los procesos económicos, sociales y políticos. Los programas que tomen más en cuenta los factores sociales, producirán efectos económicos más satisfactorios, siempre y cuando la estrategia del desarrollo abarque el todo y se oriente hacia el desarrollo humano y a la liberación de las fuerzas sociales. 11/

Nuestro país, como casi la totalidad de los países latinoamericanos, sufre el atraso económico y social de la mayoría de la población; cuya baja productividad da lugar a la existencia de la pobreza, siendo todo esto un producto de nuestra anacrónica estructura económica, social y política que impide el desarrollo. 11/

4.2 LOCALIZACION DE LOS CENTROS DE CAPACITACION AGRICOLA

Para el cumplimiento de los objetivos planteados, actualmente están implementados y en funcionamiento, seis Centros de Capacitación Agrícola localizados en las siguientes regiones del país, así:

REGION I, QUEZALTENANGO

El Centro está localizado en el Municipio de La Esperanza, antiguo campo de aviación, a 5 kilómetros de la cabecera departamental de Quezaltenango, salida hacia San Marcos, en una extensión de terreno de 9 manzanas, para la instalación de sus edificios, bodegas y además cuenta con terrenos apropiados para el establecimiento de parcelas demostrativas con cultivos propios de la región, con altitud de 7,465,7 pies s.n.m. Este centro tiene la responsabilidad de atender a los agricultores del altiplano occidental del país.

REGION II, ALTA VERAPAZ

Este centro está localizado en la Finca Nacional Chivencorral, a 3 kilómetros de la cabecera departamental de Cobán, con una altitud de 3,950.7 pies s.n.m.; cuenta con una extensión de terreno de 11 manzanas para las instalaciones de sus diferentes edificios, bodegas y campos demostrativos con cultivos propios de la región, y el cual está destinado

para atender a los agricultores de Las Verapaces y parte sur del Petén.

REGION IV, SUCHITEPEQUEZ

El Centro se localiza en la Estación Experimental de "Chocolá", municipio de San Pablo Jocopilas, a 9 kilómetros de San Antonio Suchitepéquez, cuenta con una extensión de 10 manzanas que se destinan tanto para sus diferentes edificios, bodegas, instalaciones pecuarias, etc., como para sus campos demostrativos y de prácticas con los diferentes cultivos de la región; está situado a 3,276.3 pies s.n.m. Este centro atiende a los agricultores del Sur-Occidente del país.

REGION VI, SANTA ROSA

El Centro se localiza en el Parque Nacional "La Laguna del Pino", jurisdicción de Santa Cruz Naranjo, a una altitud de 3,560 pies s.n.m. distante 5 kilómetros de la cabecera municipal de Barberena y a 53 kilómetros de la ciudad Capital. Dispone de 9 manzanas de terreno para sus instalaciones correspondientes y terrenos para las parcelas demostrativas y prácticas agrícolas. Está destinado para atender a los agricultores de las regiones del Sur-Oriente del país.

REGION VII, ZACAPA (SUB-REGION VII-2)

Este Centro se localiza en la aldea "La Fragua" a 7 kms. de la cabecera departamental de Zacapa sobre el camino antiguo hacia la Capital, cuenta con una extensión de terreno de 3 manzanas que se utilizan para sus instalaciones, parcelas demostrativas y prácticas agrícolas y a una altitud de 708 pies s.n.m. Esta Unidad atiende a los agricultores del Nor-Oriente del país, parte sur de Izabal y Norte de El

Progreso. (Regiones VII y V respectivamente).

REGION VII, IZABAL (SUB-REGION VII-1)

Se localiza este Centro en la Estación Experimental de "Navajoa", jurisdicción de Morales, Izabal a una altitud de 112 pies s.n.m. y a 20 kms. de la cabecera municipal de Morales, sobre la carretera que conduce a Puerto Barrios. Cuenta con 10 manzanas de terreno destinadas para sus instalaciones correspondientes y terrenos para parcelas demostrativas y prácticas agrícolas; está destinado para atender a los agricultores del valle del Polochic (Región II) del Sur de El Petén, Belice y el resto del Departamento de Izabal. 11/

4.3 FILOSOFIA DE LOS CENTROS DE CAPACITACION

Guatemala es un país atrasado cuya economía fundamentalmente está basada en la agricultura; la mayoría de la población se dedica a la misma, y la organización de los pequeños agricultores es deficiente en las diferentes regiones de potencial agrícola. Debido a ello, es necesario incorporar a la mayor parte de la población rural a un proceso productivo eficiente.

En la actualidad es observable la falta de comunicación que existe entre los técnicos y los pequeños y medianos agricultores. A la agricultura tradicional hace falta incorporarle nuevos elementos compatibles con esa agricultura tradicional para facilitar así, la obtención de una mayor producción. Indudablemente, si hay necesidad de conocimiento, la educación es una base sólida para lograr el desarrollo agrícola del país.

Los Centros de Capacitación Agrícola representan un canal adecuado para la consecución de esa base sólida, pero para ello, también debe de tomarse en cuenta lo siguiente:

- a) La enseñanza de los Centros de Capacitación, debe basarse en la Educación Agrícola, sin perder la visión de la Educación Integral que representa en sí, la solución de los problemas de los agricultores.
- b) Comunmente quienes ejercen enseñanza de determinada naturaleza, se apegan a lo que dicta la técnica moderna, identificándose como dogmáticos y menospreciando así, las técnicas criollas de nuestros pequeños y medianos agricultores, sin comprender que éstas son producto de la acumulación de experiencias prácticas. Es comprensible que la mayor parte de dichas técnicas forman un conjunto de tradiciones y costumbres negativas la mayoría de las veces (en la práctica), pero, es forzoso reconocer que muchas de esas actividades que han sido denominadas como "empíricas" hoy cobran importancia debido a su comprobación científica que ampara su aplicación. De esto se desprende lo apremiante de valorizar la tecnología de los agricultores, viendo con interés las enseñanzas que sus sistemas puedan aportar al desenvolvimiento del Agrónomo.
- c) Sucede de ordinario que el agricultor no toma en cuenta el valor de su trabajo como individuo acreedor de un salario para su labor, contribuyendo ingenuamente a aminorar el ingreso que le corresponde.

También en algunos casos se olvida de considerar el valor de la tierra en caso de ser propietario, omitiendo un aspecto que significa aporte de rendimiento como lo es, la ventaja de tener tierra en propiedad.

- d) La actualización del proceso "enseñanza-aprendizaje", es de vital importancia ya que la tecnología moderna va en aumento progresivo, conjuntamente las nuevas experiencias darán elementos de juicio necesarios para poder transcribir las bases adecuadas para el desarrollo integral del agricultor y su colectividad. 11/

4.3.1 EL QUE DE LOS CENTROS:

Por medio de los Centros de Capacitación Agrícola, se busca capacitar al pequeño y mediano agricultor mediante una tecnología adecuada, basada en: un diagnóstico previo, que tome en cuenta la problemática integral de los mismos, la valorización de la tecnología criolla, la actualización del proceso enseñanza-aprendizaje y la necesidad primordial del aumento de la producción y productividad.

Para ello, deben de ponerse en práctica las acciones siguientes:

- a) Desarrollar programas de enseñanza agrícola integral e intensa en base a las necesidades y recursos de los agricultores.
- b) Formar guías agrícolas con la habilidad y destreza requerida para que puedan proyectarse en su comunidad.
- c) Fomentar el desarrollo de las personas en conocimientos, destrezas y habilidades hacia una acción que conlleve al desarrollo integral.

- d) Determinar con los agricultores, la importancia de la tecnología agrícola (moderna y tradicional), detectando ventajas y desventajas.
- e) Ayudar a los agricultores para que determinen con exactitud sus problemas y como solucionarlos en función de la realidad.
- f) Motivar a los agricultores para que se organicen y trabajen en grupos. 11/

4.3.2 EL PARA QUE DE LOS CENTROS:

Las acciones propuestas en EL QUE de los Centros, deben tender al encuentro de las soluciones a los problemas encontrados en el diagnóstico para lograr que se eleve el nivel socio-económico individual que, lógicamente, incidirá en la familia, la comunidad y en aportación a la economía nacional. A continuación se desglosan los aspectos generales del PARA QUE de los Centros.

- a) Para que Guatemala alcance un nivel adecuado de desarrollo, en el cual los Centros cooperarán con las demás instituciones del Estado.
- b) Para aprovechar el caudal de conocimientos del agricultor, proporcionándole la ayuda necesaria que le haga capaz de aprovechar los recursos eficientemente, y como resultado de estas acciones mejore su nivel de vida.
- c) Para participar en la creación de una tecnología nuestra, producto de una tecnología moderna y una tradicional.
- d) Para diversificar las fuentes de trabajo en el área rural.
- e) Para ofrecer a la población rural más oportunidades de preparación agrícola, como un medio para el desarrollo del país.

- f) Para motivar la organización de agricultores.
- g) Para incorporar a la mayor parte de la población rural a los procesos productivos eficientes (agrícolas y derivados).
- h) Para establecer canales de comunicación eficientes con los pequeños y medianos agricultores.
- i) Para darle una preparación técnica y práctica al agricultor, para que el mismo esté en capacidad de elevar su producción agrícola. 11/

4.4 OBJETIVOS DE LOS CENTROS DE CAPACITACION

4.4.1 Generales

- a) Perfeccionar la educación de los agricultores participantes en el conocimiento y uso práctico de los recursos aplicables a la producción agrícola para mejorar su rendimiento y economía.
- b) Motivar a los agricultores para que, con su participación personal y familiar, entren en las diversas fases del Programa de Desarrollo Agrícola. 11/

4.4.2 Específicos:

- a) Cognositivo:
 - que los agricultores tengan los conocimientos necesarios para ser líderes agrícolas.
 - que los agricultores tengan los conocimientos necesarios para mejorar sus métodos de trabajo.
 - que los agricultores tengan autonomía de criterio y decisiones.

-que conozcan su realidad y la mecánica operatoria para que puedan ser gestores de su propio desarrollo y de su comunidad.

b) Afectivos

- que los agricultores comprendan la función de la agricultura en la vida económica y social del país.
- que entiendan el digno y complejo papel del agricultor como empresario agrícola, que coordina y decide el uso de recursos humanos, físicos, químicos y biológicos para la producción; su participación en la comercialización y en la vida social de la región como consumidor y ciudadano.
- que los agricultores se sientan satisfechos de ser líderes.
- que deseen identificar los mejores métodos de cultivo en función de su realidad.
- que valoricen las ventajas de la educación integral.
- que deseen ser gestores de su propio desarrollo y el de su comunidad.

c) Psicomotores:

- desarrollar habilidades como dirigentes agrícolas.
- adquirir las destrezas necesarias para mejorar los métodos de cultivo.
- estar en capacidad de desarrollarse. 11/

4.5 FUNCIONES DEL PERSONAL DE LOS CENTROS

4.5.1 Funciones del Director:

a) Administrativas:

- velar por el buen funcionamiento del Centro, ya que es el responsable ante las autoridades del Ministerio de Agricultura.
- coordinar las acciones del personal técnico, administrativo y de servicio del Centro.
- promover reuniones periódicas entre el personal, para fomentar las relaciones humanas y solucionar conjuntamente los problemas que inciden en la marcha del Centro.
- solicitar oportunamente a la Sección de Proveeduría de DIGESA, los insumos que los instructores necesitan para la enseñanza.
- velar porque se cumpla con el Reglamento Interno del Centro.
- participar activamente en la planificación de todas y cada una de las actividades administrativas del Centro, conjuntamente con el personal técnico y administrativo.
- velar porque la permanencia de los agricultores en el Centro, sea grata y provechosa.
- coordinar su labor con otras personas o instituciones, para aprovechar de la mejor manera los recursos humanos y físicos con los que cuente.
- velar porque la maquinaria y vehículos asignados al Centro se mantengan en condiciones de funcionamiento.

b) Técnicas

- realizar promoción de los cursos en los pequeños y medianos agricultores para que el Centro de Capacitación gane cada día, mayor prestigio.

- elaborar programas de radio y noticias de prensa que divulgen las labores del Centro.
- discutir y establecer conjuntamente con el personal docente, las técnicas de metodología, material didáctico y programas de estudio para el mejor desenvolvimiento de cada uno de los cursos.
- participar como instructor conjuntamente con el personal técnico.
- autoelevar y evaluar los resultados de la educación en el Centro.

4.5.2 Funciones del Técnico del Centro de Capacitación:

Administrativas:

- elaborar registros para control de asistencia.
- asumir las funciones del Director, en su ausencia, y cuando esté de turno.
- rendir informe mensualmente de sus actividades a la dirección.
- garantizar, en el momento oportuno, la disponibilidad de insumos e implementos de labranza y maquinaria agrícola para los cursos y/o proyectos.
- colaborar con su Director y con la División de Adiestramiento en la formulación de programas de perfeccionamiento de sus compañeros y propios.
- coordinar sus actividades con los demás técnicos de la región para ofrecer y recibir apoyo en el desarrollo de sus labores.

- estimular el interés y cooperación de las otras entidades en su programa.

- crear comisiones mixtas para mantener el orden y disciplina entre los asistentes a los cursos.

Técnicas:

a) Generales:

- establecer mecanismos de evaluación, parciales y finales del curso

- elaborar material escrito sobre temas agrícolas para que que se utilicen en los cursos.

- establecer y buscar métodos adecuados para la capacitación de los agricultores, detectando los aspectos que más puedan interesarles

- difundir en su área de trabajos los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Rural y los servicios que presta el Sector Público Agrícola

- hacer las sugerencias necesarias que tiendan a mejorar el desarrollo de las actividades del Centro

- colaborar con el Director en la elaboración de programas de radio y noticias de prensa, que tiendan a divulgar las actividades del centro

- desarrollar promoción entre los pequeños y medianos agricultores del área de acción del Centro

- coordinar, en períodos de realización de cursos, actividades de carácter social y recreativo durante las noches

- velar por el buen funcionamiento de las parcelas demostrativas, donde se imparten las prácticas a los asistentes

de los diferentes cursos

- establecer la tecnología tradicional, detectando ventajas y desventajas de la misma
- estructurar una nueva tecnología fundamentada en las ventajas de la tradicional y la moderna y en función de la realidad del pequeño agricultor

b) Pre-curso:

- establecer conjuntamente con el Director del Centro, programas de los cursos con suficiente tiempo de antelación, anotando la metodología, técnicas y medios que se utilizarán para la ejecución de los mismos.
- preparar el material didáctico necesario para el buen desarrollo de los cursos
- detectar el nivel cultural de los agricultores
- preparar el programa general y las metas específicas anuales. Establecer objetivos a mediano plazo de acuerdo a los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo Rural
- hacer uso del material de enseñanza que tienen las escuelas móviles, previa selección y acondicionamiento para su uso en los Centros.
- determinar la problemática de los agricultores en cuanto a educación agrícola
- plantear y analizar soluciones que eliminen la problemática
- determinar y seleccionar conjuntamente con el Director, las necesidades de educación agrícola que deben llenarse en cada curso.

c) Durante el curso:

- orientar las actividades especiales en los campos para prácticas agrícolas
- ejecutar actividades extra-aula, como giras educativas y otras.
- coordinar instructores, guías, etc.

d) Post-Curso:

- establecer y ejecutar mecanismos de seguimiento de los agricultores que hayan recibido la acción de los Centros de Capacitación Agrícola.
- evaluación del adiestramiento.
- detectar fallas de la capacitación y encontrarles soluciones. 11/

4.5.3 Funciones del Secretario Contador:

- llevar la contabilidad y secretaría del Centro.
- elaborar presupuestos conjuntamente con el Director.
- llevar el control y proveeduría del Centro.
- velar por el buen desarrollo de los inventarios y uso de vehículos de transporte. 11/

4.5.4 Funciones del Bodeguero:

- es el responsable de los materiales y del equipo.
- es el responsable de la vigilancia del combustible.
- elaborar mensualmente un informe de las existencias materiales.
- llevar libros de existencia de almacén así como de entradas y salidas.

-suministrar el material y equipo requerido en los campos demostrativos. 11/

4.5.5 Funciones del Caporal de Campo:

-colaborar estrechamente con el bodeguero para el cuidado y mantenimiento de las instalaciones, especialmente de las instalaciones de campo.

-velar porque todo el equipo del Centro sea utilizado adecuadamente.

-trasladar el material y equipo requerido en los campos demostrativos. 11/

4.6 Funcionamiento de los Centros de Capacitación

Para que cualquier cosa sea funcional es necesario que cuente con una organización que responda a la filosofía, objetivos y funciones específicas que se pretenden cumplir.

El funcionamiento, entonces, será el medio por el cual todas las actividades se relacionen o interrelacionen para formar un conjunto de acciones coordinadas que permitan el eficiente desenvolvimiento y cumplimiento de los cometidos.

En el funcionamiento de los Centros, se presentarán dos tipos de relaciones: internas y externas.

Las relaciones internas pueden definirse como las relaciones entre el personal del Centro y los educandos, que en este caso son los agricultores. Son de dos tipos: administrativas y docentes.

Por ser el centro de carácter educativo, lo administrativo deberá sujetarse a lo docente.

Para un funcionamiento eficiente, los siguientes aspectos interno-docentes deberán ser contestados realística y objetivamente:

- a) Qué requisitos deben llenar los agricultores que asistan a los Centros?
- b) Qué metodología se seguirá para la capacitación de agricultores?
- c) Cual será la guía general del instructor?
- d) Cómo se informará a los agricultores lo que es el Sector Público Agrícola?
- e) Cómo se desarrollará el proceso de grupo y liderazgo en los Centros de Capacitación Agrícola?
- f) Qué proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrollará para Recursos Naturales Renovables, Cultivos y Ganadería?
- g) Cómo se evaluará la enseñanza?
- h) Que proceso de retroalimentación se establecerá?

Los aspectos interno-administrativos que deberán ser satisfechos son los siguientes:

- a) Relaciones que deben darse entre administración y docencia.
- b) Estancia y reglas disciplinarias para los agricultores educandos.
- c) Programación y Presupuestación de la enseñanza para cubrir necesidades de materiales y equipo en el tiempo y cantidades

requeridos.

Las relaciones externas pueden definirse como las relaciones del Centro con otros individuos u organizaciones que no tengan ingerencia directa sobre el funcionamiento interno del Centro.

No debe perderse nunca de vista que el funcionamiento de los Centros debe responder plenamente a la filosofía y objetivos claramente definidos anteriormente; no puede concebirse un funcionamiento adecuado, si este no responde o está alejado de los puntos citados. 11/

4.6.1 Funcionamiento Interno

Los Centros de Capacitación Agrícola deben estar normados por bases que constituyan los bastiones sólidos que sirvan de guía para la impartición de cursos, de allí, la necesidad de establecer directrices en cuanto a la Captación y Orientación de los agricultores. 11/

4.6.2 Requisitos que deberán llenar los agricultores para ingresar a los Centros:

- a) estar comprendidos entre las edades de 18 y 30 años
- b) ser agricultor
- c) ser potencialmente líder
- d) ser casado, preferentemente,

-el promotor al conducir a los agricultores a los Centros, debe tomar en cuenta estas consideraciones, de lo contrario se verán afectados los objetivos que se persiguen

y por ello, la Dirección del establecimiento deberá reportar al promotor responsable. 11/

4.6.3 Metodología para la Captación de Agricultores:

Durante el trabajo de años anteriores, se ha notado que se realizaron cursos en épocas en que los agricultores de una determinada región, no pueden asistir. También se ha notado que llegan individuos cuya actividad principal no es la agricultura. Por esos problemas y otros más que se han presentado, se propone la siguiente metodología para la captación de agricultores:

- regionalizar el área de acción de los Centros de Capacitación, en función de la realidad social, económica y cultural de cada región. La instrucción debe darse para los cultivos de cada región.
- planificar los cursos en función de la realidad de cada región y capacitar a los agricultores solamente en los cultivos de la región para la cual se ha planificado el curso. Será responsabilidad de los distintos tipos de promotores hacer que asistan agricultores que llenen los requisitos anteriormente citados, debiendo captar cada promotor un número de agricultores que fijará el Director del Centro en función del número de agricultores que puedan asistir y el número de promotores que se encuentren en el área de acción del Centro. 11/

4.6.4 Instructivo general para el instructor de los Centros en la impartición de Cursos:

Siendo los Centros de Capacitación Agrícola las instituciones que velarán por la superación agronómica-cultural de los agricultores, es necesario que el personal encargado de capacitar a los mismos, se base para la impartición de sus clases, en un patrón que permita seguir la misma secuencia lógica para el logro de los mismos fines en todos los Centros.

-Revisión de literatura actualizada

-Reunión de información

-Producción y reproducción del tema.

-Conocimiento del grado de escolaridad y procedencia de los participantes.

PLANIFICACION -Conocimiento de los problemas socio-económicos de sus comunidades.

-Establecimiento de la tecnología tradicional.

-Conocimiento de inquietudes y actitudes individuales y de grupo.

-Determinación de períodos para teoría y práctica.

-Preparación de ayudas audiovisuales

ORGANIZACION -Preparación de equipo y materiales

-Selección de lugares para prácticas

-Selección de lugares a visitar

-Aprovechamiento de recursos humanos

	-Diálogos, páneles, simposios
	-Demostraciones (de prácticas y de re-
DESARROLLO	sultado)
Selección de	-Giras educativas
la metodolo-	-Conferencias (pláticas ilustradas)
gía, técnicas	-Debates
y medios para	-Trabajos de grupo
lograr la co-	-Investigaciones
municación de	-Sociodramas
doble vía.	-Días de campo
	-Días de demostración
	-Mesas redondas
	-Otros métodos y medios

4.7 LOS CURSOS DE CAPACITACION COMO METODO PRACTICO

En cuanto al tipo de cursos que son ofrecidos en los Centros de Capacitación, se puede decir que, efectivamente, los cursos cortos son más flexibles y aceptables que los cursos largos. A través del desarrollo de un proyecto o plan, los programas de entrenamiento de corta duración pueden ser utilizados para ayudar a superar los problemas de naturaleza específica que pueden surgir en el período de ejecución, o para capacitar a personas en trabajos especializados dentro de una situación dada, por ejemplo: Si el desarrollo de un programa agrícola sufre el impacto de algunas plagas o enfermedades, es posible entrenar personal, de cualquier nivel de escolaridad, en métodos de control aplicables a esas plagas y

enfermedades en particular, repitiendo los cursos si se ve la necesidad, hasta capacitar los suficientes recursos humanos adecuados para que lleguen a los agricultores de las áreas afectadas en forma rápida y eficiente. Se han dado casos en todo el mundo en donde este método de cursos ha tenido resultados por demás satisfactorios, se puede citar el ejemplo de Uganda, en donde se presentó hace muy pocos años un ataque severo de garrapatas en el ganado y esto obligó a las autoridades del Ministerio de Agricultura de ese país, a ofrecer un curso corto de métodos de control y erradicación de esa plaga. En el curso se incluyó un día de campo en donde participaron agricultores locales; el resultado fue la solución del problema. 14/

Cuando se necesitan programas ágiles con ventajas dentro de una situación o para lograr avances significativos para la solución de problemas ya existentes, mientras más corto pueda ser el curso más valor tendrá, y puede ser muy efectivo para:

- a) Entrenar personal de nuevo ingreso a los programas.
- b) Repasar el material ya conocido, como aquellos cursos que se exigen a los empleados de ciertos niveles en algunos países.
- c) Preparar a individuos para la promoción (desde agricultores hasta ejecutivos de planificación).

La flexibilidad de los cursos cortos consiste en su aptitud para preparar personas que lleven a cabo programas que han sido decididos a un alto nivel o en otro sitio. El curso

puede concentrarse en los pasos que se requieren para ejecutar el programa. Por ejemplo: se puede en una región ayudar a los agricultores en la planificación de cultivos de maíz y frijol; en otra maíz y papa; y en una tercera, arroz; en cada región de acuerdo a un plan nacional para cultivos de alimentos, cultivos industriales o cultivos para la exportación, sin superposición o malgasto en el entrenamiento de las personas. Los cursos cortos también facilitan la combinación de lugares de entrenamiento, mucho más que cuando los cursos son de larga duración. 14/

En términos de ventajas para la selección de participantes, los cursos cortos facilitan generalmente la selección de los cursillistas, ya que el personal más calificado para los cursos, en este caso los futuros Guías Agrícolas, pueden dejar con mayor facilidad su rutina normal por períodos cortos que por plazos largos; precisamente por esta situación es que los cursos que se ofrecen en los Centros de Capacitación se han planificado para tres meses y no para un año o más tiempo. 12/

El período corto tiene también ventaja en relación con el contenido del curso y la asimilación de los participantes. En cursos más largos se ha encontrado que los intereses y las actividades avanzan hasta un punto máximo, después del cual la continuación del curso es un anticlímax que afecta la imagen final que tiene el participante sobre el curso.

Los conocimientos adquiridos en un curso corto e intensivo tienden a fijarse más y ser más útiles para los participantes a su regreso a sus comunidades, que aquellos cursos más largos con una temática más amplia. Parte del material enseñado, al comienzo de un curso largo, parece borrarse o apagarse por efecto del material presentado más tarde. Evidencias experimentales confirman esa apreciación, la sobre información impide la solución de problemas en grupo.

También se ha encontrado que los cursos largos llevan a un cansancio físico al finalizar el curso, afectando así, en forma contraria, el aprendizaje 14/. A pesar de que, parece lógico considerar que, mientras más largo sea el curso, se obtendrán mayores conocimientos en términos de amplitud y profundidad para el cambio de actitudes, no necesariamente sucede así, los cambios de actitudes que tienen lugar durante el curso pueden ser similares a la "transformación de identidades" descritos por Strauss*. La identidad de una persona puede ser transformada por un proceso pasajero, cómo graduarse de profesional; pero puede también ser cambiada por eventos eventualmente rápidos y no planificados, por ejemplo: la muerte de un ser querido o la exposición a nuevas experiencias 14/.

* Strauss Transformation of Identity in A.M. Human Behavior and Social Process (London: Routledge y Kegan Paul 1962) p. 63

El curso tiene la ventaja de su intensidad, como lo atestiguan las expresiones de algunos de los Guías Agrícolas egresados de los Centros de Capacitación, la intensidad puede causar cambios en actitudes, hasta en la identidad misma; de hecho, el impacto del curso corto e intensivo puede ser mayor que el de un curso largo, donde existe la oportunidad para que la experiencia inicial se olvide.

4.8 EL ASPECTO EDUCATIVO Y LA METODOLOGIA:

El recurso humano que tiene la responsabilidad de ofrecer la "capacitación" en los Centros, son los llamados técnicos de adiestramiento o instructores, en realidad de una u otra forma estos técnicos son educadores, puesto que, ofrecen sus conocimientos tecnológicos en forma sistematizada a líderes agrícolas que, en esa situación, tienen un papel de educandos.

Los instructores de los centros son también componentes, como lo son los mismos centros, del programa llamado de extensión agrícola. Por la misma filosofía de ese programa, está establecida una metodología de ejecución por medio de la cual se transfieren o se trasladan, o se llevan conocimientos técnicos a los agricultores para que éstos en función multiplicadora promuevan en sus comunidades la puesta en práctica de esos conocimientos tecnológicos agrícolas.

En esa situación no se está tomando en cuenta a los pequeños

y medianos agricultores como entes sujetos de desarrollo, desde un punto de vista humanista, sino más bien, como objetos de desarrollo dentro de un marco materialista-productivista que persigue el mantenimiento de las estructuras económicas, sociales y políticas vigentes.

Tomando en cuenta la metodología descrita en términos generales, se puede decir que los centros como componentes del programa de extensión, invaden culturalmente a los campesinos a través del contenido educativo ofrecido, que refleja la visión del mundo de aquellos que llevan, que se superponen a la de aquellos que, pasivamente, reciben.

De no variar, fundamentalmente esa metodología, se mantendría el criterio de que la acción extensionista seguiría implicando, la necesidad que sienten aquellos que llegan hasta la "otra parte del mundo" considerada inferior para, a su manera "normalizarla", para hacerla más o menos semejantes a su mundo.

De ahí que, en su campo asociativo el término de extensión se encuentre en relación significativa, con transmisión, entrega, donación, mecanismo, mesianismo, invasión cultural, manipulación, etc. 4/

Con esto no se pretende negar al agrónomo, que actúa en ese sector, el derecho de ser educador-educando, con los campesinos educandos-educadores. Por el contrario, preci-

samente, porque estamos convencidos de que éste es su deber, de que ésta es su tarea, tarea de educar y de educarse, no podemos aceptar que su trabajo sea rotulado con un concepto que lo niega.

Cuando se dice que esto es un purismo lingüístico incapaz de afectar la esencia misma del que hacer extensionista, mas allá de desconocer lo que podemos llamar fuerza operacional de los conceptos; cuando alguien hace esta afirmación insiste en no querer reconocer la connotación real del término extensión. 4/

Es esta fuerza operacional de los conceptos lo que puede explicar que algunos extensionistas, aún cuando definan la extensión como un quehacer educativo, no se encuentran en contradicción al afirmar: "persuadir a las poblaciones rurales a aceptar nuestra propaganda y aplicar estas posibilidades, técnicas y económicas, es una tarea por demás difícil y esta tarea es, justamente, la del extensionista, que debe mantener contacto permanente con las poblaciones rurales".

Por más que se pudiera creer en las intenciones educativas del "instructor", no es posible, con todo, negar que él presenta, como tarea fundamental del extensionista, "persuadir a las poblaciones rurales a aceptar nuestra propaganda" 4/. "Persuadir", así como "propaganda", son términos que se relacionan con la connotación fundamental que

desde un punto de vista semántico, encontramos en el término extensión. Jamás, por esto mismo, conciliables con el término educación, tomando éste como práctica de la libertad.

4.9 CRITERIOS SOBRE EXTENSION Y EDUCACION

A los pequeños y medianos agricultores que se mencionan como beneficiarios en el plan de desarrollo agrícola, no tenemos que persuadirlos para que acepten la propaganda que, cualquiera que sea su contenido comercial, ideológico o técnico, es siempre "domesticadora".

Ni a los campesinos ni a nadie se persuade, o se somete a la fuerza mística de la propaganda, cuando se tiene una opción liberadora. En este caso se les problematiza su situación concreta, objetiva, y real para que captándola críticamente, actúen también, críticamente sobre ella.

Este sí es el trabajo auténtico del agrónomo como educador, del agrónomo, como especialista, que actúa con otros hombres sobre la realidad que los mediatiza.

No les cabe por lo tanto, desde una perspectiva realmente humanista extender sus técnicas, entregarlas, prescribirlas; no les cabe persuadir, ni hacer de los campesinos el campo propicio para su propaganda.

Como educador, se rehusa a la "domesticación" de los hombres; su tarea corresponde al concepto de comunicación, no de extensión.

La "extensión educativa" sólo tiene sentido si se toma la educación como práctica de la "domesticación". Educar y educarse, en la práctica de la libertad, no es extender algo desde la "sede del saber" hasta la "sede de la ignorancia", para "salvar" con este saber, a los que habitan o nó aquella. 4/

Al contrario, educar y educarse, en la práctica de la libertad, es tarea de aquellos que saben que poco saben -por esto saben que saben algo, y pueden así llegar a saber más-, en diálogo con aquellos que, casi siempre, piensan que nada saben para que éstos, transformando su pensar que nada saben en saber que saben poco, puedan igualmente saber más. 4/

En cuanto a las dos metodologías, la una humanista y la otra productivista, se puede agregar que, si ambas son posibilidades, nos parece que sólo la primera, y con toda su filosofía, responde a lo que denominamos "vocación de los hombres". Vocación negada, más afirmada en la propia negación. Vocación negada en la injusticia, en la explotación, en la opresión, en la violencia de los opresores. Afirmada en el ansia de libertad de justicia, de lucha de los oprimidos por la recuperación de su humanidad despojada. 4/

La deshumanización, que no se verifica sólo en aquellos que fueron despojados de su humanidad sino también, aunque de manera diferente, en los que a ellos despojan, es distorsión de la vocación de "ser más". 4/

Es distorsión posible en la historia pero no es vocación histórica. En verdad, si admitiéramos que la deshumanización es vocación histórica de los hombres nada nos quedaría por hacer sino adoptar una actitud cínica o de total desespero. 4/

La lucha por la liberación por el trabajo libre, por la desalienación, por la afirmación de los hombres como personas, como "seres para sí" no tendría significación alguna. Esta solamente es posible porque la deshumanización, aunque sea un hecho concreto en la historia, no es, sin embargo, un "destino dado", sino resultado de un orden injusto que genera la violencia de los opresores y consecuentemente el "ser menos". 6/

Cuando más se analizan las relaciones educador-educando dominantes en la escuela actual en cualquiera de sus niveles o fuera de ella, más puede adquirirse un convencimiento de que estas relaciones presentan un carácter especial y determinante; el de ser relaciones de naturaleza fundamentalmente narrativa, discursiva, disertadora.

Narración de contenidos que, por ello mismo, tienden a petrificarse o a transformarse en algo inerte, sean éstos valores o dimensiones empíricas de la realidad. Narración o disertación que implica un sujeto -el que narra- y objetos pacientes, oyentes -los educandos.

Existe una especie de enfermedad de la narración, la tónica de la narración es preponderantemente ésta, narrar, siempre narrar.

Referirse a la realidad como algo detenido, estático, dividido y bien comportado o en su defecto hablar, o disertar sobre algo completamente ajeno a la experiencia existencial de los educandos deviene realmente, la suprema inquietud de esta educación. Su ansia irreflenable. En ella, el educador aparece como su agente indiscutible, como su sujeto real, cuya tarea indeclinable es "llenar" a los educandos con los contenidos de su narración. Contenidos que sólo son retazos de la realidad, disvinculados de la totalidad en que se engendran y en cuyo contexto adquieren sentido. En estas disertaciones, la palabra se vacía de la dimensión concreta que debería poseer y se transforma en una palabra hueca, en verbalismo alienado y alienante. De ahí que sea más sonido que significado, y como tal, sería mejor no decirla.

Es por esto por lo que una de las características de esta educación disertadora es la "soronidad" de la palabra y no su fuerza transformadora. 6/

La narración, cuyo sujeto es el educador, conduce a los educandos, a la memorización mecánica del contenido narrado. Más aún, la narración los transforma en "vasijas", en recipientes que deben ser "llenados" por el educador. Cuando más vaya llenando los recipientes con sus "depósitos", tanto mejor educador será. Cuando más se dejen "llenar dócilmente,

tanto mejor educandos serán. De este modo, la educación se transforma en un acto de depositar en el cual los educandos son los depositarios y el educador quien deposita.

Tal es la concepción "bancaria" de la educación, en que el único margen de acción que se ofrece a los educandos es el de recibir los depósitos, guardarlos y archivarlos. Margen que sólo les permite ser coleccionistas o fichadores de cosas que archivan. Educadores y educandos se archivan en la medida en que, en esta visión distorsionada de la educación, no existe creatividad alguna, no existe transformación, ni saber. Sólo existe saber en la inversión, en la reinversión, en la búsqueda inquieta, impaciente, permanente que los hombres realizan en el mundo, con el mundo y con los otros. - Búsqueda que es también esperanzada. 6/

En la visión bancaria de la educación el "saber", el conocimiento, es una donación de aquellos que se juzgan sabios a los que juzgan ignorantes. El educador se enfrenta a los educandos como su antinomia necesaria. Reconoce la razón de su existencia en la absolutización de la ignorancia de estos últimos. Los educandos, alienados a su vez, a la manera del esclavo en la dialéctica hegeliana, reconocen en su ignorancia la razón de la existencia del educador pero no llegan, ni siquiera en la forma del esclavo en la dialéctica mencionada, a descubrirse como educadores del educador. 6/

En la concepción "bancaria", para la cual la educación es el

acto de depositar, de transferir, y transmitir valores y conocimientos, no se verifica, ni puede verificarse esta superación. Por el contrario, al reflejar la sociedad opresora, siendo una dimensión de la "cultura del silencio" la "educación bancaria" mantiene y estimula la contradicción. De ahí que ocurra en ella que:

- a) el educador es siempre quien educa; el educando el que es educado,
- b) el educador es quien sabe; los educandos quienes no saben,
- c) el educador es quien piensa; el sujeto del proceso; los educandos son los objetos pensados,
- d) el educador es quien habla; los educandos quienes escuchan dócilmente,
- e) el educador es quien disciplina; los educandos los disciplinados,
- f) el educador es quien opta y prescribe su opción; los educandos quienes siguen la prescripción,
- g) el educador es quien actúa; los educandos son aquellos que tienen la ilusión de que actúan en la actuación del educador,
- h) el educador es quien escoge el contenido programático; los educandos, a quienes jamás se escucha, se acomodan a él,
- i) el educador identifica la autoridad del saber con su autoridad funcional, la que opone antagónicamente a

la libertad de los educandos. Son éstos quienes deben adaptarse a las determinaciones de aquel; y

j) finalmente, el educador es el sujeto del proceso; los educandos meros objetos.

Si el educador es quien sabe, y si los educandos son los ignorantes, le cabe entonces, al primero, entregar, llevar, transmitir su saber a los segundos. Saber que deja de ser, saber de "experiencia" por ser el saber de experiencia narrada o transmitida. 6/

V. MATERIALES Y METODOLOGIA

5.1 MATERIALES

5.1.1 Boletas para encuestas de investigación a:

- a) Directores e Instructores de Centros
- b) Guías Agrícolas
- c) Agricultores atendidos por Guías Agrícolas

5.1.2 Papel tabular para procesamiento de datos.

5.2 METODOLOGIA

5.2.1 Se establecieron las estrategias y se prepararon los materiales para la investigación de contenidos, de metodología y tecnología de enseñanza, organización y administración utilizada en la capacitación de Guías Agrícolas, en todos y cada uno de los Centros de Capacitación de DIGESA en todo el país.

5.2.2 Se obtuvo la información que se requería en la boleta elaborada para el efecto, en los 6 Centros de Capacitación Agrícola del país (Ver anexo).

5.2.3 Fueron entrevistados Directores e Instructores de los Centros de Capacitación Agrícola ya mencionados. En esta encuesta se estudiaron y analizaron los aspectos referentes a Organización, Administración, Metodología y Tecnología Educativa que se practica en los centros.

5.2.4 Se realizó la encuesta entre 85 Guías Agrícolas egresados de los seis Centros. Los guías se seleccionaron al azar entre varias comunidades de todas las regiones de DIGESA. La suma de guías egresados en el año 1978 en todos los Centros fue de 785 lo que constituyó el total de la población.

5.2.5 Se llevó a cabo encuesta en muestreo al azar, entre agricultores que han recibido orientación y apoyo por parte de los Guías Agrícolas; en cada una de las seis regiones de DIGESA.

Con base en la información recabada en la investigación, se analizó todo el material para emitir las conclusiones y recomendaciones respectivas.

VI. PRESENTACION DE RESULTADOS

A continuación se plasma, en cuatro cuadros, la información recogida por medio de la investigación que se practicó en los seis Centros de Capacitación de DIGESA.

El cuadro número cuatro es el que contiene el resumen de todos los datos y los resultados definitivos. En este también, se basan muchas de las conclusiones y recomendaciones contenidas en los capítulos VIII y IX.

CUADRO No. 1

ENCUESTA DE CENTROS DE CAPACITACION AGRICOLA, GUIAS AGRICOLAS Y AGRICULTORES

CENTRO	DIRECTOR	INSTRUCTORES	GUIAS AGRICOLAS		AGRICULTORES
			*	** Total año	
1. Quezaltenango	1	3	19	140	40
2. Chicolá	1	2	12	120	11
3. El Pino	1	3	16	130	13
4. Cobán	1	3	14	120	11
5. Navajoa	1	3	17	125	14
6. La Fragua	1	3	27	150	22
TOTALES	6	17	85	785	65

* Encuestados

** Egresados

CUADRO No. 2

ENCUESTA DE CENTROS DE CAPACITACION AGRICOLA, GUIAS AGRICOLAS Y AGRICULTORES

CENTRO	DIRECTOR	INSTRUC- TORES	Guías Agrícolas egresados en 1 año	Guías Agrícolas entrevistados	Guías que aseso- ran a agricultores	Guías atendi- dos por pro- motores	Agricultores entrevistados
1. Quezaltenango	1	3	140	19	4	5	40
2. Chicolá	1	2	120	12	2	3	11
3. El Pino	1	3	130	16	3	3	13
4. Cobán	1	3	120	14	3	4	11
5. Navajón	1	3	125	17	2	2	14
6. La Fragua	1	3	150	27	4	5	22
	6	17	785	85	18	22	55

CUADRO No. 3

ENCUESTA DE CENTROS DE CAPACITACION AGRICOLAS, GUIAS AGRICOLAS Y AGRICULTORES

CENTRO	DIRECTOR	INSTRUC- TORES	Guías Agrícolas egresados en un año	Guías Agrícolas entrevistados	%	Guías que asesoran a agricultores	% de guías cumpliendo objetivos	Guías ase- sorados por promotores	% de Guía asesorado por promo tores
1. Quezaltenango	1	3	140	19	14	4	21	5	26
2. Chicolá	1	2	120	12	10	2	17	3	25
3. El Pino	1	3	130	16	12	3	19	3	19
4. Cobán	1	3	120	14	12	3	21	4	29
5. Navajoa	1	3	125	17	14	2	12	2	12
6. La Fragua	1	3	150	27	18	4	15	5	18
			785	85		18	21	22	26

CUADRO No. 4

ENCUESTA DE CENTROS DE CAPACITACION AGRICOLAS, GUIAS AGRICOLAS Y AGRICULTORES

CENTRO	DIREC- TOR A	INSTRUC- TORES B	Guías Agrí- colas egre- sados en un año C	Guías Agrí- colas entre- vistados D	% Guías entrevis- tados E	Guías ase- sorando agri- cultores F	% Guías cumplien- do obje- tivos G	Guías ase- sorados por promo- tores H	% Guías asesora- dos por promot. I	Agricul- tores en trevista dos J
1. Quezaltenango	1	3	140	19	14	4	21	5	26	40
2. Chicolá	1	2	120	12	10	2	17	3	25	11
3. El Pino	1	3	130	16	12	3	19	3	19	13
4. Cobán	1	3	120	14	12	3	21	4	29	11
5. Navajoa	1	3	125	17	14	2	12	2	12	14
6. La Fragua	1	3	150	27	18	4	15	5	18	22

RESUMEN:

Total Directores: 6 = 100% = A

Total Instructores: 17 = 100% = B

Total Guías egresados en un año: 785 = 100% = C

Total Guías entrevistados: 85 = D

Porcentaje guías entrevistados: 11% = $\frac{D \times 100}{C}$

Guías asesorando agricultores: 18 = F

Porcentaje guías cumpliendo objetivos: 21% = $\frac{F \times 100}{D}$

Total guías asesorados por promotores: 22 = H

Porcentaje asesorados: 26% = $\frac{H \times 100}{D}$

Agricultores entrevistados: 65 = J

VII. INTERPRETACION DE RESULTADOS

Los resultados que son interpretados a continuación se refieren a:

Organización,

Administración,

Metodología Educativa,

Tecnología Educativa; y

Evaluación y seguimiento.

7.1 En cuanto a la organización:

La organización de los Centros de Capacitación, tal y como se encuentran en la actualidad, tiene sus limitaciones, especialmente, porque dependen de una institución centralizada y que, a pesar de la desconcentración provocada por la regionalización de los servicios de DIGESA, todavía se mantiene una centralización en la ejecución presupuestaria que no permite que los Centros de Capacitación tengan la agilidad necesaria, como centros docentes.

7.2 En lo Administrativo:

En relación a este aspecto, es evidente que se ha caído en el vicio o la comodidad de desligarlo, casi completamente, en la mayoría de los casos, del aspecto técnico, lo cual se considera incide en que el sector administrativo preste muy poco apoyo al desarrollo técnico que, a pesar de las deficiencias de tipo metodológico, pudiera haberse logrado.

7.3 Metodología Educativa:

Es evidente que la metodología que se practica en los Centros de Capacitación, no está fundamentada ni en aspectos teóricos ni prácticos de la educación y por lo tanto, está basada exclusivamente en los criterios subjetivos de los instructores. Es claro también que los instructores no han tenido una formación como docentes y que su experiencia en este campo es de 1 o 2 años en los mismos centros. Esto se da por la gran movilidad de personal que existe dentro del programa, lo cual no permite ni siquiera el logro de una experiencia de tipo práctico. Por otro lado, la oportunidad de capacitación que se presenta proviene casi exclusivamente de la Dirección de Enseñanza y Capacitación Agrícolas a través de cursos en el interior y de becas al exterior; pero esa dependencia de DIGESA tiene muy pocos recursos y por el contrario una gran responsabilidad como lo es la de satisfacer las demandas o necesidades de capacitación de todo el personal técnico del Sector Público Agrícola.

En esta situación, las posibilidades de mejorar la metodología que practican los Centros de Capacitación es muy difícil de superar.

7.4 Tecnología Educativa:

En cuanto a la tecnología también es muy poco lo que se puede discutir puesto que su contenido es mínimo y está circunscrito a elementos tales como: uso del rotafolio, pizarrón y

franelógrafo y no se toman en cuenta otros elementos por demás importantes, por ejemplo los curriculas y ayudas visuales que, en la práctica, sería de fácil adquisición y utilización.

7.5 Evaluación y Seguimiento:

Se engloban en un sólo punto estos dos elementos porque, sencillamente, no existen dentro del programa de los Centros de Capacitación, y en esa forma, por un lado no se sabe en que debe mejorarse el programa y, por otro lado, tampoco se conoce el impacto que pueda tener a nivel de pequeños y medianos agricultores ni dentro del Plan Nacional de Desarrollo Rural como una actividad básica para la transferencia de tecnología.

7.6 El 75% de los Guías entrevistados manifestaron que después de egresar del Centro, no se vuelven a reunir con otros guías para intercambiar ideas sobre temas agrícolas. El 25% restante sí lo ha hecho, pero en pocas ocasiones y sin ninguna planificación previa.

VIII. CONCLUSIONES

Después de haber analizado detenidamente los resultados de la investigación realizada en todos y cada uno de los seis Centros de Capacitación, se puede concluir en lo siguiente:

- 8.1 No hay diferencias entre los programas y calidad de los Guías Agrícolas que producen los centros, puesto que son dirigidos con un mismo patrón en cuanto a la organización, contenido, educativo, metodología y administración de los mismos.
- 8.2 Un 80% de los Guías Agrícolas indican que lo recibido en organización rural, en los cursos en los cuales asistieron a los centros, no se les dedicó el suficiente tiempo para aprender lo necesario, de tal manera que les es difícil promover y organizar grupos de agricultores.
- 8.3 El 74% indica que no trabajan con ningún promotor de DIGESA y que, no han recibido asesoría de ellos, aunque no recurren a ellos (los técnicos), consideran que sería ventajoso y provechoso para sus cultivos y el mejor desenvolvimiento como Guías Agrícolas.
- 8.4 El 95% de los entrevistados no pertenecen a ninguna asociación o cooperativa, pero consideran que trabajar en forma organizada trae ventajas tales como: la resolución de problemas o situaciones críticas; se da más ayuda entre los integrantes y que dos o más personas piensan mejor que una

sola, hay intercambio de ideas, se trabaja menos y más ordenadamente.

- 8.5 El 75% de los Guías entrevistados manifestaron que después de egresar del Centro, no se vuelven a reunir con otros guías para intercambiar ideas sobre temas agrícolas. El 25% restante sí lo ha hecho, pero en pocas ocasiones y sin ninguna planificación previa.
- 8.6 El 60% no ha puesto en práctica los conocimientos agrícolas adquiridos en el centro, ni en sus propios cultivos ni en los de otros agricultores de sus comunidades.
- 8.7 El 40% de los Guías Agrícolas sí han puesto en práctica los conocimientos adquiridos y de éstos, el 52% ha transmitido esos conocimientos a otros agricultores en sus comunidades, a través de la Metodología de Enseñanza aprendida.
- 8.8 Tomando en cuenta que únicamente el 21% de los Guías Agrícolas está teniendo alguna proyección hacia sus comunidades, se puede decir que, el Programa de Centros de Capacitación de DIGESA no tiene significancia dentro del Programa General de esa Institución y tampoco la tiene dentro de los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo Rural.
- 8.9 Los malos resultados del programa, se dan en primer lugar por la mala selección de los agricultores, en segundo lugar por la metodología y contenidos educativos poco adecuados a la realidad y en tercer lugar porque no existe ningún tipo de seguimiento post-curso.

- 8.10 Los instructores de los centros no tienen la capacidad ni adecuada ni específica para desenvolverse como tales, especialmente en las áreas de Organización Rural, Sociología Rural, Economía Agrícola y Metodología de la Enseñanza; esto se da porque hay mucha movilidad de personal y porque no se ofrece un apoyo con capacitación efectiva a nivel de técnicos de los centros.
- 8.11 La tecnología que se recomienda, dentro del pensum de estudios de los Centros, no es adecuada a la realidad que se vive en el área rural, en términos sociales, económicos y culturales. Siendo ésto un elemento básico dentro de la formación de los Guías Agrícolas, es evidente que los mismos no puedan proyectarse hacia la satisfacción de necesidades de información tecnológica de los pequeños y medianos agricultores de las comunidades.
- 8.12 En los Centros de Capacitación, por la metodología que se utiliza, no se logra la educación conciente de los agricultores; mas bien, se invade culturalmente al poner en práctica una educación de tipo bancario.

IX. RECOMENDACIONES

A continuación se ofrecen algunas recomendaciones fundamentadas en el criterio de que, el componente educativo o la educación extraescolar, que se pone en práctica en los Centros de Capacitación, debe basarse en las necesidades y posibilidades agro-socio-económicas y culturales de los pequeños y medianos agricultores y sus familias.

Lo anterior implica, también, que todo eso puede ser posible si a los niveles de planificación, programación y ejecución se investiga, se conoce y se toma en cuenta esa realidad; en lo cual los agrónomos debemos tener una participación conciente y efectiva.

- 9.1 Investigar, por parte de DIGESA, las necesidades y posibilidades de los pequeños y medianos agricultores, en las áreas geográficas que reciben la influencia de cada uno de los Centros de Capacitación.
- 9.2 Dar a conocer y discutir, conjuntamente con todos los técnicos de los Centros de Capacitación, los resultados de la investigación, para lograr que ese grupo técnico tenga conciencia de la problemática agro-socio-económica y cultural de los futuros Guías Agrícolas y sus familias. Esto puede hacerse a través de cursos, seminarios-talleres, mesas redondas, reuniones técnicas, etc., para los cuales tendrá que establecerse también los contenidos, metodología y recursos humanos adecuados.

- 9.3 Reemplazar la metodología educativa de los Centros de Capacitación por otra más participativa, que tome en cuenta al futuro Guía Agrícola no como un objeto de desarrollo o un medio para mantener el sistema, sino como un sujeto de desarrollo que participa en la búsqueda de los elementos de liberalización de su sub-desarrollo.
- 9.4 Lograr despertar mayor conciencia en los encargados de seleccionar a los futuros guías agrícolas, sobre la importancia que su función tiene en el logro de los objetivos del programa.
- 9.5 Incluir e implementar con los recursos necesarios, dentro del programa de actividades de todas las Unidades Regionales de DIGESA, la fase de seguimiento post-curso de los guías agrícolas. Para llevar a cabo este seguimiento se considera que debe ampliarse totalmente la relación promotor-guía y guía-agricultor, puesto que según la investigación realizada se ha comprobado que estas relaciones son bastante escasas o no existen.
- 9.6 Establecer los mecanismos y desarrollar cada año la evaluación del programa de los Centros de Capacitación a nivel regional y nacional.
- 9.7 Proponer, por parte de DIGESA, a la Secretaría General del Consejo Nacional de Planificación Económica, los cambios o ampliaciones que el programa de los Centros de Capacitación debe tener dentro del Plan Nacional de Desarrollo Rural, como

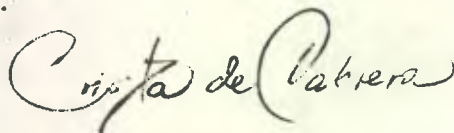
consecuencia de lo que se puede llamar proceso de reestructura del programa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. BARTRA, ROGER. Estructura Agraria y Clases Sociales en México. México, ERA, 1974. 182 p.
2. ENRIQUEZ V., HUMBERTO ISAAC. La Asistencia Técnica al pequeño y mediano agricultor, dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo. Guatemala, 1977. 219 p. Tesis (Economista), Facultad de Economía, Universidad de San Carlos.
3. FERRY, GILLERS. El trabajo en grupos hacia la autogestión educativa. Barcelona, Fonatella, 1971. 249 p.
4. FREIRE, PAULO. ¿ Extensión o Comunicación ? La concientización en el medio rural. México, Trillas, 1974. 102 p.
5. -----, La educación como práctica de la libertad. México, siglo XXI, 1974. 150 p.
6. -----, Pedagogía del oprimido. México, Siglo XXI, 1975. 109 p.
7. GARCIA HOZ, V. Diccionario de Pedagogía. 3a. Ed. Barcelona, Labor, 1974. 804-809 p.
8. GINZBERG, ELI. Tecnología y cambio social. México, UTEHA, 1965. 190 p.
9. GONZALEZ RAMOS, JOSE L. Una asistencia técnica en desarrollo comunal. San José, Costa Rica, Imprenta Nacional, 1977. 238 p.
10. COORDINACION EDUCATIVA CENTRO AMERICANA. Guatemala. Memoria de la primera conferencia regional sobre educación y desarrollo. Guatemala, Editorial José de Pineda Ibarra, 1978. 359 p.
11. DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS AGRICOLAS. Guatemala. Primer Seminario para el personal técnico de los Centros de Capacitación Agrícola. Guatemala, 1974. 80 p.

12. DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS AGRICOLAS. Guatemala, Seminario Taller de Directores de Centros de Capacitación Agrícola. Guatemala, 1976. 15 p.
13. HANNAH, H. W. Centros de Capacitación Agrícola. México, Centro Regional de Ayuda Técnica (AID), 1968. 414 p.
14. MACARON, DAVID & FRADKIN, GERSHON. El curso corto de entrenamiento para el desarrollo. Barcelona, Industrias Gráficas M. Pareja, 1975. 189 p.
15. MICHEL, GUILLERMO. Aprende a aprender, guías de autoeducación. México, Trillas, 1974. 103 p.
16. MERICI, IMIDEO G. Hacia una didáctica general dinámica. Buenos Aires, Kapelusz, 1975. 136 p.
17. POPHAN, W. & BAKER, EVA L. Planeamiento de la enseñanza. Buenos Aires, Paidós, 1972. 136 p.
18. SHAIN, ROBERT L. & POLNER, MURRAY. Obtención y empleo de medios de enseñanza económica y gratuita. México, UTEHA, 1968. 105 p.
19. STOCKER, KARL. Principios de didáctica moderna. Buenos Aires, Kapelusz, 1972. 324 p.
20. WITTWER, JACQUES. Por una resolución pedagógica. Buenos Aires, El Ateneo, 1972. 168 p.

Vo. Bo.



Cristina de Cabrera
Documentalista.

A N E X O

CUESTIONARIO DE ENCUESTA A DIRECTORES E INSTRUCTORES

DE CENTROS DE CAPACITACION AGRICOLA

- 1) Nombre: _____
- 2) Región y Sub-Región: _____
- 3) Tiempo de dirigir y/o laborar en el Centro: _____
- 4) Reclutamiento de agricultores para adiestrarlos:
 - a) Cómo considera el reclutamiento de agricultores:
buena _____ mala _____ En que porcentaje _____
 - b) Considera que es un problema para el adiestramiento la mala selección de agricultores: Sí _____ No _____
 - c) Que grado educacional considera que sería el más apropiado para seleccionar a los agricultores: _____

 - d) Cree usted que se debería seleccionar a verdaderos líderes de la comunidad, o simplemente agricultores: _____

 - e) La mayoría de agricultores que vienen al Centro, quien los propone: El promotor agrícola _____ Las Cooperativas _____
El Alcalde Municipal _____ Los partidos políticos _____
Otras Instituciones: _____
 - f) En la proposición de agricultores, en que porcentaje inter-vienen otras instituciones fuera de DIGESA: _____

5) Que seguimiento hay de parte del Centro hacia los Guías egresados:

Mucho _____ Poco _____ Nada _____ En caso afirmativo,

en que forma se dá el seguimiento: _____

NOTA: PREGUNTAS UNICAMENTE PARA DIRECTORES DE CENTROS:

6) Considera que les falta capacitación a los instructores del Centro: _____

7) De acuerdo a su experiencia y la programación de los Centros, como cree que se podría adiestrar a los instructores: _____

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA
ENTREVISTAR A GUIAS AGRICOLAS

DATOS GENERALES:

- 1) Nombre: _____
- 2) Edad: _____ Estado Civil _____
- 3) Grado educacional: _____
- 4) Domicilio: _____
 - a) Región y Sub-Región: _____
 - b) Departamento: _____
 - c) Municipio: _____
 - d) Aldea o caserío: _____
- 5) Cual es su área de trabajo: _____

- 6) En que año asistió al curso: _____
- 7) Que le gustó más de la capacitación del Centro: _____

- 8) Trabajo con algún promotor de DIGESA: SI _____ NO _____
- 9) Como se llama: _____
- 10) Como considera trabajar con promotores: _____

DATOS DE ORGANIZACION:

- 1) Es miembro de alguna organización en su comunidad, sí _____
no _____

- a) Cooperativa _____
- b) Comité Agrícola _____
- c) Liga campesina _____
- d) Comité pro-mejoramiento _____
- e) Otras _____
- 2) Que ventajas ha obtenido en ella: _____

- 3) Como considera que es mejor trabajar:
en organizaciones: _____ o individualmente _____
- 4) Por qué razones: _____
- 5) Cuantos agricultores estima usted que hay en su área de trabajo:

- 6) De este número, que porcentaje cree usted que estaría interesado
en trabajar en forma organizada: _____
- 7) Tiene usted problemas por su edad para convencer a los agricul-
tores mayores, a efecto de que apliquen técnicas agrícolas:
Sí _____ No _____
- 8) Que opinan ellos al respecto: _____

- 9) Ha recurrido usted a la ayuda de Promotores de DIGESA o de otras
personas: Sí _____ No _____. Podría dar nombres de
quienes lo hay ayudado en la motivación de agricultores: _____

- 10) Se reúne usted con otros guías egresados del Centro de Capacita-
ción: sí _____ no _____ cada cuanto tiempo _____

DATOS DE DESARROLLO AGRICOLA:

- 1) Ha puesto en práctica los conocimientos agrícolas adquiridos en el Centro, si _____ no _____. En caso afirmativo; en cultivos propios _____ en cultivos ajenos _____ en ambos _____
- 2) Qué métodos utiliza para transmitir los conocimientos adquiridos:

- 3) Que ventajas han obtenido los agricultores con la aplicación de técnicas agrícolas: _____

- 4) Los agricultores se oponen a la aplicación de técnicas agrícolas, si _____ no _____, en que porcentaje _____
- 5) Por qué causas no aplican técnicas agrícolas: _____

- 6) Cuantos agricultores atiende usted: _____
- 7) Podría dar nombres y direcciones de 5 de ellos:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

OBSERVACIONES: _____

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA
ENTREVISTAR A AGRICULTORES

- 1) Nombre: _____
- 2) Domicilio: _____
- 3) Pertenece a alguna organización: si _____ no _____. En caso afirmativo, que tipo: Cooperativa _____ Liga campesina _____
Comité agrícola _____ Otras _____
- 4) Quien es el Guía que le orienta: _____

- 5) Cada cuantos días lo visita: _____
- 6) Cree usted que lo ayuda el Guía, si _____ no _____
- 7) Como considera el trabajo del Guía _____

- 8) Considera que ha mejorado sus cultivos con la ayuda del Guía _____

- 9) Cuantas cuerdas cultiva: _____
- 10) Que producción ha obtenido por cuerda con la ayuda del Guía _____

- 11) Cuanto producía antes: _____
- 12) Aplica técnicas agrícolas en sus cultivos, si _____ no _____
- 13) Por qué razón: _____



FACULTAD DE AGRONOMIA

Ciudad Universitaria, Zona 12.

Apertado Postal No. 1545

GUATEMALA, CENTRO AMERICA

Referencia

Asunto

"IMPRIMASE"



DR. ANTONIO A. SANDOVAL S.
DECANO