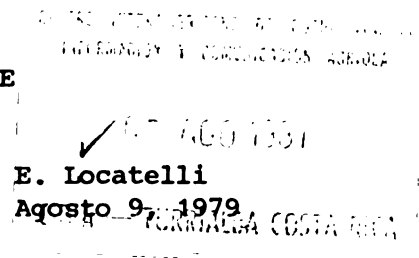


capacitacion en el C entro
A gronomico
T ropical de
I nvestigacion y
E nseñanza

circulacion restringida al personal del CATIE

LA CAPACITACION EN EL CATIE



Desde la reorganización del Centro, tanto los programas como la Sub-Dirección hemos asistido pasivamente, a un proceso inevitable de capacitación, tanto en lo que llamamos a otros niveles como en la formal o de posgrado.

Ambos hemos contribuido a un mínimo ordenamiento y hemos tenido la intención de mejorarlo y de organizarlo. También, muchos de nosotros hemos pensado en el posgrado. En varias ocasiones en que discutimos hemos oído expresiones con respecto a cómo y por qué modificar el posgrado. De una forma u otra espero que compartamos al menos la inquietud de mejorarlo.

La crítica que hagamos en las siguientes notas, sobre nuestros programas de capacitación van con la misma buena intención que las que hemos podido hacer o hacemos sobre investigación; sobre cualquier otra actividad que desempeñe el Centro.

La intención de este análisis está orientada hacia la racionalización en el uso de insumos.

Quisiéramos enfocar el tema, dividiéndole en dos partes -Entrenamiento a Otros Niveles y Posgrado. Sin embargo, también quisiéramos que al leer el análisis hecho, así como durante la exposición gráfica que se hará, se piense continuamente en el posgrado. La capacitación que con contribución crítica de ustedes podríamos diseñar, tal vez deba estar muy relacionada al posgrado y servirnos de excelente experiencia para luego ser volcada en beneficio de la formación a ese nivel.

Durante varios años, el Centro ha implementado cursos. Ellos han llenado obvias necesidades en el área y fuera de ella, aunque en ningún caso han sido el resultado de una demanda prioritaria -no han habido encuestas al respecto, no ha habido diagnóstico. Aún cuando existe la posibilidad de que la demanda anule prioridades, éste es necesario. La demanda existe, no hay más que ver el número de solicitudes para cursos, como los de Producción Animal, que cuentan con demanda continental. Lo mismo para otros seminarios y cursos donde el problema ha sido la limitación de cupos. Sin embargo, nunca hemos sondeado la demanda ni las razones que la motivan. ¿Falta de técnicos?. Tal vez, pero no lo sabemos.

ACTIVIDADES 1979:

No deseo profundizar en esto porque para eso tendremos el informe anual. Sin embargo, es necesario plantear lo que se ha hecho en 1979, por un lado para indicar la demanda y la capacidad del CATIE y por otro para cuantificar, aunque muy conservadoramente, el monto usado. La idea es comentar y analizar hacia la racionalización.

Durante el año 1979 se realizarán alrededor de 20 eventos, todos ellos de relevancia para el trópico. Seguramente se han escapado de esta evaluación, actividades que se han realizado a través de la encomiable pero incoordinada iniciativa privada, enemiga de la racionalización de insumos.

Si estimamos muy a la ligera el valor que esto representa -más o menos 140 mil dólares, vemos que hay invertido, en este año, una suma considerable en capacitación. Gran parte de esos cursos llegaron al cliente, cumplieron su propósito. Muchos de ellos fueron resultado de actividades de capacitación contemplados en los proyectos específicos.

A esto debemos sumarle hasta el momento, un total de 24 entrena-

mientos en servicios, cuyo grueso (70%) se llevó a cabo en el área de Producción Animal. Esto representa un mínimo de 24,000 dólares, que sumados a los 140,000 da 164,000. Debemos además tener en cuenta que hay un valor que no consideramos en todo esto y son los diferentes servicios prestados, como lo son la participación directa e indirecta de las Sub-Direcciones y otras dependencias y del personal del Centro. Todo esto podría, muy bien, llevar el total por encima de los 200 mil dólares, aún a riesgo de que me acusen de que mis sumas son geométricas.

El posgrado, desde este punto de vista, es más simple y organizado. Cuenta con un presupuesto aproximado de 80,000 dólares al año, se autosustenta, aún cuando en esos 80,000 dólares no está en absoluto contemplada la participación de funcionarios del CATIE, facilidades físicas y de investigación, administración, etc., lo cual seguramente elevaría su monto también por encima de 200 mil dólares.

En resumen, ambos niveles de capacitación están implicando un total de 400 mil dólares al año. Considerable esfuerzo económico, merecedor de una atención mucho mayor por nuestra parte.^{1/}

Hace poco, este año, se aprobó el proyecto presentado en Junio de 1978 para consideración de la Fundación Kellogg lo cual implica para los años 1979-1982 un promedio anual de 270 mil dólares dedicado a capacitación, el resto del millón ciento cuarenta mil, son para 1983.

Existe aún otro aporte significativo desde el punto de vista económico a la función de capacitación. Este está dado por lo que, para los años siguientes, se contempla en cada uno de los proyectos a implementarse. A esto además deberíamos sumarle cifras de tal actividad que no han sido aún totalmente descontadas de los proyectos. Una revisión rápida y superficial de los números (de la cual probablemente hayan escapado varios proyectos) indica que para un año promedio pueden haber de 190 a 200 mil dólares por año.

^{1/} Estas cifras son absolutamente estimadas hacia abajo.

De manera que sumando la estimación de lo que estamos dedicando a Kellogg, Posgrado, Proyectos y actividades fuera de proyectos, podemos estar dedicando alrededor de 800,000 dólares al año!!

-
1. COMO LO ESTAMOS HACIENDO
 2. COMO PODEMOS PRESENTARLO
 3. COMO PODRIAMOS MEJORARLO
 4. COMO CAMBIAR
 5. COMO IMPLEMENTARLO
-

1. COMO LO ESTAMOS HACIENDO

Indudablemente, desde nuestro punto de vista, debemos reconocer que una significativa cantidad de esfuerzo individual está siendo volcado en actividades de capacitación. Carlos León-Velarde, entre otras funciones ha sido actor fundamental en varios de los cursos realizados; en los programas un número generalmente anónimo de individuos ha forjado cursos y programas para atender entrenamientos en servicio, etc. El programa de Plantas Perennes ha elaborado un programa de entrenamiento en servicio para cacao, Roberto Díaz-Romeu otro para técnicos de laboratorio. La Sub-Dirección, para que todo no parezca autocrítica, ha empujado a veces impertinentemente esta actividad en una política de "servicio" a nuestros contribuyentes y/o nuestros "clientes".

Miradas con un ojo muy crítico, las actividades desarrolladas pueden parecer (y lo son), el resultado de esfuerzos aislados, de compromisos sin detallar, expresado bajo el rótulo de Capacitación o Training en los proyectos, etc.

Cuánto debemos criticar esto, depende de cuánto desconozcamos la realidad de años atrás, cuando se pensaba en la supervivencia del CATIE en términos de uno o dos proyectos. Posteriormente, se programaron simultáneamente una serie de proyectos donde obvia y lógicamente, se incluyó el componente. Al fin y al cabo, Capacitación de

los nacionales es una de nuestras principales funciones. Sin embargo, aún cuando estos hechos se dan y políticamente cumplen su objetivo, desde el punto de vista de una política de capacitación, con el único objetivo que cumplen es con el de comunicar un conocimiento dentro de ciertos patrones y con grandes limitaciones.

Los altibajos en el tipo de cursos: dos semanas, cuatro semanas, intensivo, etc., son evidentes. La población receptora de los cursos es heterogénea. Aunque los cursos y programas son definidos por técnicos del CATIE, muchas veces esos programas se implementan con 5-15 técnicos foráneos. Sin objetar la idoneidad de estos especialistas, resulta difícil pensar que tantas otras personas sin lavado cerebral previo, puedan transmitir lo que el CATIE está haciendo. Los cursos fluctúan en forma tal que, ó sobrepasan ampliamente las expectativas del 90% de los estudiantes o bajan tanto que se evaden del curso, canalizando su interés hacia el MÓN RÍO u otras actividades afines.

2. COMO PODEMOS PRESENTARLO:

Si miramos el tipo de evento que estamos realizando, podemos definir tres clases diferentes:

- Seminarios metodológicos.
- Cursos Cortos, Entrenamiento en Servicio.
- Posgrado.

El primer tipo, que llamaremos metodológicos, está dado por seminarios de tipo informativo que tratan de comunicar, más que nada una metodología de trabajo de las actividades que estamos llevando a cabo; son tal vez, los elementos que más conexión tienen con lo que hacemos en investigación. Sin embargo, no se está ofreciendo este tipo de cursos para todas las disciplinas con que cuenta el Centro. Tal vez esto no sea necesario y deban hacerse en conjunto para todas las áreas, de mayor duración, y con verdadera integración, pero en todo caso, en el momento actual no están llegando a todos los usuarios potenciales.



- 6 -

El segundo tipo de evento, cuenta generalmente con recursos de diferentes instituciones y está representado por cursos y entrenamientos en servicio y en disciplinas específicamente, que muchas veces no tienen ninguna relación con los seminarios metodológicos, ni el Posgrado, ni con otras actividades del Centro.

El tercero, es obviamente el de Posgrado. Este merece comentarios especiales, no solo en su organización -que la tiene, y es buena, sino fundamentalmente en el aspecto conceptual.

Adjunto a estas notas encontrarán un breve comentario sobre educación, orientación de la educación y sus consecuencias. Muchos de los conceptos allí resumidos y definidos aplican a nuestro Posgrado, al que estamos realizando y, donde se trata de identificar qué es lo que deberíamos realizar. En muy escasa medida el Posgrado que se da en el Centro, mantiene una relación con lo que estamos haciendo en investigación. Entre otras razones, "porque no tenemos tiempo", cada vez se está alejando más de lo que estoy seguro, muchos de nosotros pensamos que debe ser Nuestro Posgrado.

Si continuamos con la fase de crítica, podemos considerar que tal vez esta idea de presentar la capacitación que estamos realizando en tipo de eventos, comience por indicarnos donde están las lagunas y hacia donde debemos apuntar nuestras baterías.

Mirando el primer tipo de evento, que debería ser baluarte de las actividades formativas del Centro, vemos que es muy poco lo que se hace. Aparte de los seminarios metodológicos de cultivos y un primer intento, en un área específica del Programa de Recursos Naturales, tal como en agro-forestal, nada más se hace en esta clase, por lo menos conscientemente coordinado.

Pasando al segundo tipo en el cual deberíamos estar complementando la fase metodológica, realizamos eventos aislados y desconectados, de los cuales ya hablamos.

El posgrado, lamentablemente, es el que si bien está más organizado ó reglamentado y funciona sin mayores tropiezos, no cumple con los principales objetivos para los cuales debe estar diseñado. Sin analizar la

parte conceptual, en otras palabras, sin criticar la relación que guarda con lo que el Centro hace en investigación ó promueve en metodologías, etc., veamos lo que sucede en cuanto a los cursos que se ofrecen.

Voy a tomar cultivos como ejemplo, no para ensañarme, sino porque como está dentro de mi campo (?), me siento con más derecho (no con más autoridad), para hablar. Habiendo estado involucrado en esa área soy entonces doblemente responsable por lo que no se ha hecho.

De los trece cursos que regularmente se dictan en áreas específicas (no se incluyen cursos que como diseño van para todos), solo uno y colegiado, se da en el área de SISTEMAS DE PRODUCCION!!

Si vamos al análisis de los cursos, vemos que suelos, cuenta con cuatro cursos que lo convierten casi en una unidad independiente y que se puede asimilar a lo que se da en cualquier universidad en cuanto a las materias que se ofrecen en un posgrado clásico: fertilidad, génesis, química, manejo y conservación de suelos. Sin embargo, no hay cursos de entomología, sociología, antropología, etc, etc. Caben las preguntas: ¿debemos hacer entomología y; si lo hacemos; ¿tendremos que incorporar anatomía y taxonomía de insectos, dinámica de población y control para asimilar a lo que hacemos en suelos?, ¿tenemos el potencial para competir con instituciones que lo hacen maravillosamente y en las cuales todos los recursos están orientados a formar ese otro tipo de profesional indiscutidamente necesario? Si es así, debemos seriamente pensar en hacer lo mismo con todas las otras materias (fitomejoramiento, fisiologías, etc) y cambiar radicalmente los objetivos del CATIE.

Aparentemente hemos puesto la carreta delante de los bueyes y esto, como lo explicaremos más adelante, no es culpa o error de nadie sino producto de las circunstancias. Existían en el Programa un Rufo Bazán, Warren Forsythe, Carlos Burgos y Elemer Bornemisza y alrededor de ellos se creó la necesidad de dar los cursos enumerados.

Además de todo esto, no existe ninguna o casi ninguna relación con las actividades programadas en los Proyectos y el Posgrado.

Finalmente, aún cuando lo presentemos lo mejor posible, no podemos menos que criticar el esquema. Sin embargo, la presentación en este tipo de eventos puede servirnos para verlo como un posible enfoque de futuro, tal cual se detalla adelante.

Como voz alarma es importante también que nosotros nos pongamos de acuerdo en las acciones que tomemos en esto antes de que...

3. COMO PODRIAMOS MEJORARLO:

Hay varios factores que debemos considerar si queremos enfocar la capacitación en forma global, ordenada e impactante desde el punto de vista de la Institución, de nuestros Donantes y de nuestros CLIENTES.

A.- En primer lugar: el cliente. Hasta ahora, hemos dado cursos que cuentan con una tremenda heterogeneidad de oyentes. Aparte de la distribución normal que puede presentarse en cualquier curso, aún cuando todos sean Ingenieros Agrónomos, encontramos que CATIE ha dado entrenamientos a varios niveles. Nuestro principal blanco es y obviamente continuará siéndolo, el profesional de las instituciones de investigación y transferencia de tecnología del área y, más específicamente aquellos que trabajan conjuntamente con nuestro personal.

Sin embargo, debemos pensar que el esfuerzo, tanto económico como físico, es demasiado grande para llegar sólo a tan pocos recipientes. Adicional a esto, existe un límite en las veces que podremos exponer a este número reducido de individuos al mismo tipo de material sin que los resultados sean contraproducentes.

Si miramos el panorama en El Salvador solamente, la Oficina Sectorial de Planificación Agraria, estima para 1979, la necesidad de capacitación para pequeños y medianos productores de la siguiente manera:

Agricultura	93541 personas
Ganadería	24440 personas
Forestales	3000 personas

Es obvio que no podemos pretender llegar a este cliente, pero para que "nuestro cliente" llege a ellos, debemos pensar en números mucho más significativos que los que manejamos actualmente. Al hablar de niveles nos referimos a comenzar a pensar en:

- 1) Técnicos directamente involucrados en el proceso de investigación y transferencia de tecnología,
- 2) Profesores y personal docente de las universidades,
- 3) Personal de instituciones de educación media (ITCR),
- 4) Estudiantes de todas esas instituciones en sus últimos años de carrera,
- 5) Directivos-administrativos,
- 6) Técnicos y personal de planificación,
- 7) Otros.

B.- Esto que mencionamos, al igual que el lograr una mayor precisión de la actividad de capacitación requerirá de encuestas simples que proporcionen un diagnóstico adecuado de situación, de las necesidades de educación, número potencial de clientes, apoyo de los países, lugares donde realizar los eventos, posibles entidades cooperadores, etc.

C.- Algunas ideas sobre la filosofía del programa. Desde el punto de vista de la implementación de todo el dinero dedicado a capacitación, resulta obvio que podríamos simplemente hacerlo tal cual hasta ahora lo hemos hecho.

Sin embargo, si nos repetimos las cifras dedicadas, creo que se nos presenta ante nosotros una gran responsabilidad, o más aún, casi un mandato.

No basta decir que el CATIE está haciendo ó piensa hacer tal ó cual capacitación y que ésta está orientada hacia este ó aquel objetivo. Debemos respaldarlo con una eficiente programación. Nuevamente, podríamos eficientemente programar el uso de los recursos orientados ordenadamente a pagar los fuegos que en cada caso se encienden.

Sin embargo, pensando más detenidamente, tal vez lo ideal podría ser el conectar realmente lo que decimos encunanto a los objetivos de trabajar en sistemas, producir metodologías, conseguir equipos que trabajen con enfoques multidisciplinarios, situar a las instituciones nacionales e investigadores y extensionistas en la realidad de los recursos de sus áreas y, finalmente, ayudar a que exista una gran dosis de flexibilidad y criterio en la administración de una poderosa herramienta como lo es la investigación y como lo son el dinero dedicado a investigación y extensión en todas las instituciones nacionales. -Si es que creemos en lo que hacemos.

Mirando a los tres tipos de eventos que surgieron empíricamente de lo que casualmente estamos haciendo, podemos pensar que ellos sirvan para la base conceptual de un nuevo Sistema de Capacitación.

El tipo conceptual o metodológico que individual o común a los programas del Centro, comunicaría una filosofía a todos los posibles clientes; que llevaría a la masa receptora, más que una técnica, la información para conscientizarla de la necesidad de enfocar racionalmente los problemas de la realidad, que pueden requerir diagnóstico, investigación, extensión, ó simplemente pasiva comprensión; que comunique a los técnicos la necesidad de pensar en soluciones que resuelvan problemas de producción del área, que no necesariamente deben involucrar años de investigación, sino tal vez la búsqueda de datos existentes que indiquen limitantes, que les dé también la idea de que las soluciones biológicas pueden ser rápidamente invalidadas por problemas de mercado, transporte, o decisión pública, etc., etc.

En el segundo tipo ó cursos, ya más dentro de la esfera práctica, se conservaría el mismo esqueleto central usado en los seminarios metodológicos.

A ese esqueleto o columna central, base conceptual del curso, se le enchufarían cursillos sobre diferentes disciplinas. Ejemplo: socio-anthropología y economía, dos elementos que deben definitivamente incorporarse a nuestro sistema de capacitación. Sin embargo, y al margen de esto

y, para ejemplificar conceptos, debe comentarse que economía "per se", al igual que las otras disciplinas de enchufe, tampoco deben considerarse el ideal como patrón evaluador de los sistemas. El estudiante puede aprender a calcular diferentes factores, pero al igual que cuando le damos diseño, se adosa sistemáticamente a ellos y trata de explicar la realidad a través de ecuaciones.

Otros cursos que luego de un detenido estudio podrían incorporarse (control de plagas, fertilidad, diseño, mejoramiento para sistemas, etc.) completarían un panorama básico.

Lo más significativo a recalcar de esto es que no debemos pensar en una concepción clásica. Los cursos de "enchufe", no deben intentar formar especialistas en una materia determinada, deben traspasar criterio, capacidad de análisis, hechos reales, herramientas para una futura profundización (si necesaria).

El otro elemento de gran valor intrínseco de este esquema estará dado por representar una experiencia que amplificada, puede representar un cambio radical en el posgrado.

POSGRADO:

Si hablamos anteriormente de la necesidad de producir un cambio significativo en el enfoque de entrenamiento a otros niveles, resulta obvio que tan o más importante aún es visualizarlo en el programa de posgrado.

El análisis que previamente hicimos parece indicarnos la necesidad de cambiar tanto la parte académica como la de experimentación. Cursos como génesis de suelos pueden ser relevantes desde el punto de vista de su preparación universitaria o para un posgrado tradicional, que producirá un tipo de profesional altamente especializado y altamente necesario. Sin embargo, en nuestro caso, no podemos distraer el corto tiempo de que disponemos.

La parte académica necesita de todo nuestro esfuerzo para ser rediseñada, tal vez partiendo del modelo de cursos ejemplificado para entrenamiento a otros niveles, considerando la necesidad de ampliar considerablemente el esqueleto central y el tiempo y profundidad dedicados a los

cursos de enchufe. Siempre teniendo en cuenta, sin embargo que lo más importante a comunicar será criterio.

El complemento básico de la parte académica criterializada, estará dado por trabajos muchos más profundos a nivel de finca en por lo menos dos ó tres campos afines: encuesta, diagnóstico y diseño de alternativas podrá ser un trabajo de tesis para un grupo de estudiantes a quienes se les asigne un área física determinada. El estudiante deberá trabajar a nivel de técnicos del CATIE y no ser mirado como problema, sino como parte de un equipo, con el cual se realizan reuniones periódicas y quien debe participar de todas las reuniones en que se planifiquen actividades técnicas del Centro.

No podemos decir que estamos formando estudiantes dentro de la filosofía metodológica nuestra, cuando lo que hacemos es darle un trozo de idea para que fabriquen una tesis en lugar de involucrarlo en un proceso metodológico en el CUAL CREEMOS.

Esto, además de cumplir con lo que pregonamos, acelerará el proceso de ajustes metodológicos (feedback), nos pondrá permanentemente a pensar y, finalmente estaremos produciendo a bajo costo y con financiación, un sinnúmero de alternativas que podrán ser incorporadas a nuestra producción técnica y que deberán elaborar no tesis competidoras en el número de páginas ó de citas bibliográficas, sino documentos realistas, publicables, vendibles, sobre técnicas aplicables y adoptables.

Esto implicará un cambio radical de todos nuestros enfoques y en la proporción de tiempo dedicado por el estudiante, dado que esta fase deberá implicar por lo menos un año de trabajo a nivel experimental, durante la cual no habrá cursos, pero sí seminarios semanales en donde verdaderamente exista la comunicación entre estudiantes y técnicos.

Habría mucho más para especular sobre estas ideas. Obviamente la parte académica merece seria y lenta consideración antes de que podamos actuar.

Sin embargo, previo acuerdo y con un equipo de personas dedicado a ello, se podría:

- 1) Cambiar radicalmente hacia la orientación integrada de la experimentación para tesis. Creo que como Centro debemos estar maduros como para encarar esa etapa a corto plazo. Podemos ser conservadores y decir que no estamos preparados y no estarlo nunca; hagamos un esfuerzo y comencemos para, dentro de dos ó tres años, decir que estamos más o menos preparados ó, sin temor, porque no decir que hemos fracasado; habremos por lo menos enfrentado una realidad y realizado el esfuerzo,
- 2) Estudiar y proponer un sistema para implementar la parte académica.

Si podemos diseñar algo del tipo expresado, con ideas de todos nosotros, habremos roto el mito de un posgrado diseñado, como algunas alternativas tecnológicas, para otros medios, para otros clientes; habremos creado Nuestro Propio Posgrado. Estaremos probando nuestras ideas, produciendo información con el posgrado. Habremos creado nuestro propio "journal" en el cual podremos publicar simplicidad (no simpleza).

Podremos tal vez eliminar nivelaciones haciendo selección criterios de los candidatos. Teniendo esto, tal vez no debemos preocuparnos de que el profesional que formamos no lleve una bioquímica que puede no tener la más mínima conexión con producción vegetal ni animal. Dejaremos de gastar la mente de los estudiantes, que siendo ya adultos y profesionales, necesitan ayuda para desempeñar su profesión y no trabas académicas, que son relictos de otras culturas.

Finalmente si nuestra preocupación es un título más, el doctorado, pensemos que tal vez, en el futuro, podremos a través de dedicación más amplia a nivel experimental, proporcionar también eso.

Pongamos a los estudiantes a pensar, son profesionales mentalmente

aptos y viven la realidad de su país, motivémoslos y tal vez si les damos tiempo y motivo, nos ayuden a producir ideas, algo de lo cual no está el mundo lleno.

Utilicemos adecuadamente el tiempo y esfuerzo de los estudiantes que siendo adultos y profesionales, lo necesitan así como de nuestra ayuda, para desempeñar su profesión.

Así obtendremos el beneficio doble de su presencia hoy y de su colaboración en el futuro.

4. COMO CAMBIAR:

Una alternativa para efectuar los cambios indicados sería la de utilizar los eventos a realizarse a otros niveles (seminarios metodológicos, cursos cortos, entrenamiento en servicio), como etapas iniciales de exploración para obtener experiencia y testar la metodología.

Esto implicaría considerable cantidad de tiempo y tampoco asegura infalibilidad del sistema. Tal vez sin embargo, nos de más confianza a nosotros mismos, especialmente si lo enfocamos pensando que la capacitación a nivel de posgrado, sería una ampliación de lo que se haga a otros niveles.

Una alternativa más radical, pero no menos atractiva, es la de iniciar el cambio simultáneo de todos los eventos mencionados: Posgrado, cursos cortos, seminarios metodológicos, entrenamiento en servicio. El Posgrado sería cambiado en sus bases académicas y experimentales al mismo tiempo.

Cualquiera sea el sistema que se adopte, es necesario que lleguemos a la conclusión fundamental ¿consideramos ó no la necesidad de un cambio radical? Si estamos de acuerdo en esto, será cuestión de que nos pongamos inmediatamente a trabajar para diseñar los mecanismos de implementación.

5. COMO IMPLEMENTARLO:

Para mediados de 1980 CATIE deberá tener alrededor de 80 técnicos. Si se piensa que podrían dedicar 15 días por individuo, en un año representarían nada menos que 40 MESES HOMBRE. Aún con tan modesto pedido unitario,

no se como podríamos ocuparlos.

RESUMEN

Es obvio que necesitamos tomar decisiones inmediatas sobre:

- 1) La necesidad de ampliar el rango de clientes llegando a la mayor masa posible,
- 2) La necesidad de conocer el medio ambiente para determinar clientes potenciales, facilidades, lugar físico, demandas en cantidad y en calidad, etc.,
- 3) La más imperiosa necesidad de definir si continuaremos realizando el tipo de capacitación amorfa, tanto a Otros Niveles como en Posgrado, ó si estamos dispuestos a afrontar un cambio radical y con todas sus posibles consecuencias.

La cantidad de dinero dedicada a capacitación y la que se puede obtener a corto plazo nos están dando pocas posibilidades de elección. El impacto que pueden tener nuestras actividades en este campo, pueden ser de relevante importancia para una buena proyección del Centro en el corto plazo. De continuar haciendo lo que no hacemos, el impacto puede ser grande, pero al revés.

- 4) Definido esto, debemos ponernos a trabajar en la forma de implementar.

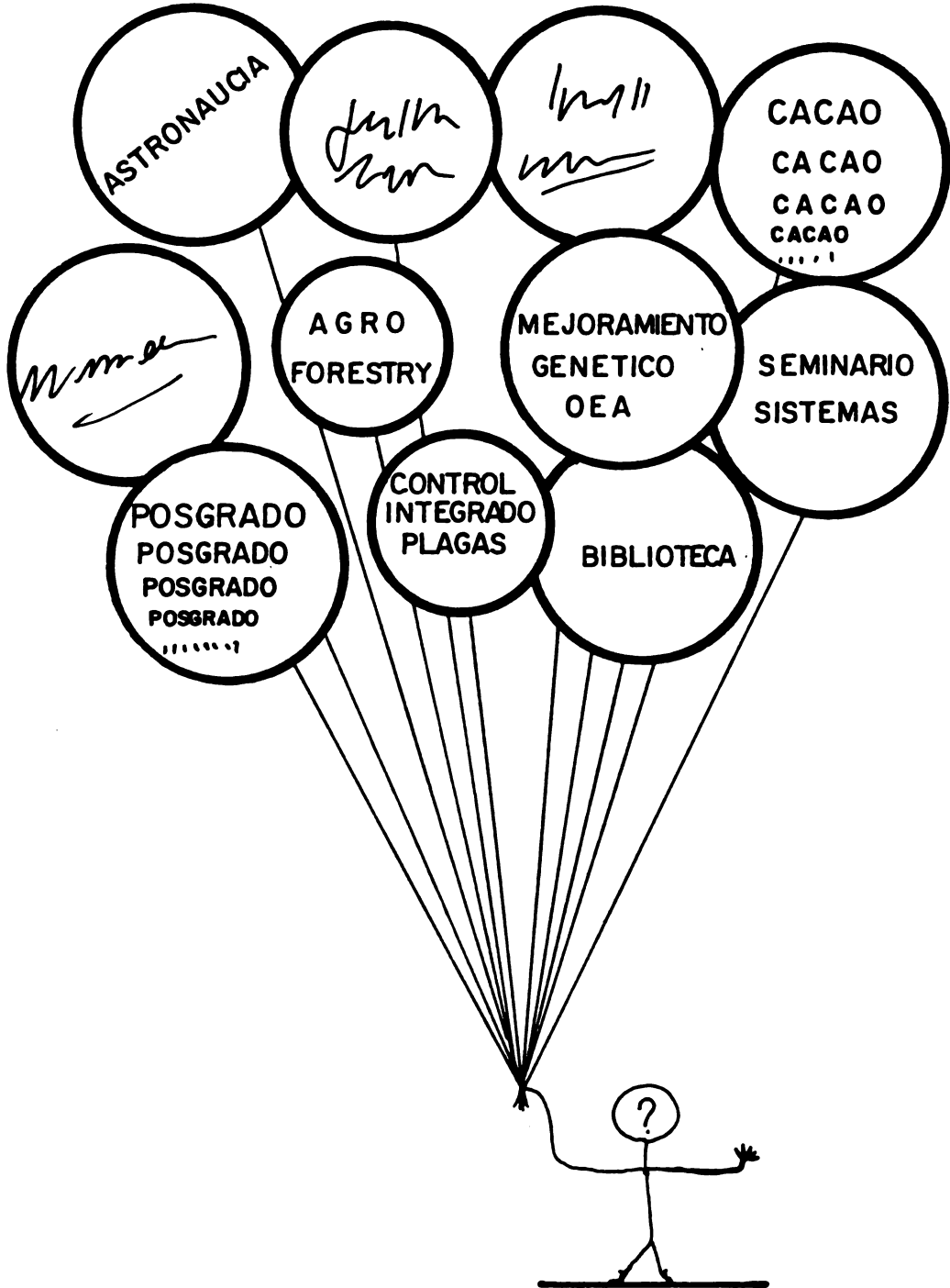
El cambio debe involucrar igualmente a ambos niveles de capacitación y deberá asimilarla a las filosofías y actividades del CATIE en investigación y otras áreas. La metodología y mecanismo para efectuarlo, deberá obviamente involucrar personal del Centro para comunicar esa filosofía. Sin eso, mejor dejamos que se continúe la capacitación entre comillas, tal cual estamos haciendo.

ALGUNOS EVENTOS DE CAPACITACION REALIZADOS DURENTE EL AÑO 1979 POR EL CENTRO
AGRONOMICO TROPICAL DE INVESTIGACION Y ENSEÑANZA (CATIE)

EVENTO		No. PARTI- CIPANTES	LUGAR	COSTO ESTIMADO
REUNION PRODUCTORES COTO BRUS	día campo	25	TURRIALBA	800
REUNION PRODUCTORES CIID	día campo	25	TURRIALBA	800
SISTEMAS DE PRODUCCION IOWA	Taller	15	TURRIALBA	---
SISTEMAS DE PRODUCCION CARDI	Taller		TURRIALBA	---
AGROFORESTRY (UNU)	Taller	32	TURRIALBA	20,000
PRODUCCION DE CACAO	Curso	15	LA LOLA	2,000
CONTROL DE MALEZAS	Curso	15	HONDURAS	500
PRODUCCION ANIMAL BCH	Curso	73	HONDURAS	1,000
RECURSOS GENETICOS	Seminario	12	TURRIALBA	10,000
BIBLIOTECOLOGIA ODA	Curso	15	TURRIALBA	10,000
SISTEMAS DE CULTIVO	Seminario	25	SALVADOR	3,000
SISTEMAS DE CULTIVO	Seminario	30	PANAMA	3,000
CONTROL INTEGRADO PLAGAS	Curso	26	TURRIALBA	30,000
CULTIVO DEL CAFE PROMECAFE	Reunión	8	TURRIALBA	3,000
SISTEMAS DE PRODUCCION ANIMAL CIID	Reunión	10	TURRIALBA	3,000
RECURSOS GENETICOS	Reunión	8	TURRIALBA	3,000
CIP	Seminario	15	TURRIALBA	12,000
MEJORAMIENTO GENETICO	Curso	35	TURRIALBA	22,000
DDA	Seminario	20	TURRIALBA	15,000

TOTAL ESTIMADO US\$ 139,100
MAS 24 ENTRENAMIENTOS EN SERVICIO US\$ 24,000
US\$ 163,100

I.- COMO LO ESTAMOS HACIENDO ?



2.- COMO PODRIAMOS PRESENTARLO

POSGRADO

III

CURSOS INTENSIVOS

II

SEMINARIOS METODOLOGICOS

I

2.- COMO PODRIAMOS PRESENTARLO

SUELOS

III

			SISTEMAS RECURSOS • GENESIS FITOMEJORAMIENTO FIANEJICO • CONSEV. MAQUINAS • SUELOS FERTILIDAD CONTROL • MALEZAS ENFERMEDADES COMBATE • ENFERMED. COFISIOLOGIA EFISIOLOGIA • PROD.
--	--	--	---

II

			CONT. MAL. CONT. PL.
?			

I

SISTEMAS DE PRODUCCION AGRICOLAS			SEMINARIO AGRO-FORESTRY PRIMER INTENTO METODOLOGICO
---	--	--	--



3.- COMO PODRIAMOS MEJORARLO

