

UN NUEVO PARADIGMA EN LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS COMO ESTRATEGIA DEL DESARROLLO RURAL

A NEW PARADIGM IN HUMAN RESOURCE TRAINING AS A RURAL DEVELOPMENT STRATEGY

Laura Elena Garza-Bueno

Economía. Campus Montecillo. Colegio de Postgraduados Km 36.5, Montecillo, Texcoco, Estado de México. 56230. (garzabueno@yahoo.com)

RESUMEN

Los vertiginosos cambios que ocurren en el mundo en los más diversos ámbitos exigen aceleradas transformaciones en la formación de recursos humanos, lo que en el caso del sector rural significa que la capacitación deje de ser un factor accesorio ligado al adiestramiento técnico, para enfocarse al desarrollo cognitivo del participante y, por ende, al de sus capacidades. En ese sentido, la experiencia de formación de los capacitadores (hoy identificados como Prestadores de Servicios - PS) acordada entre la Financiera Rural y el Colegio de Postgraduados representa un esfuerzo de construcción de un nuevo paradigma de formación cuyos rasgos distintivos son su orientación metodológica y su búsqueda de un mejor desempeño profesional de los PS que deberá reflejarse en una mejor inserción en el entorno de las unidades productivas o empresas de sus clientes: los productores y otros agentes económicos del sector rural.

Palabras clave: Capacitación, prestadores de servicios, trabajo-aprendizaje.

INTRODUCCIÓN

Los cambios que ocurren en el mundo exigen transformaciones aceleradas en la formación de recursos humanos para dar respuesta a los imperativos del crecimiento económico, elevar la productividad y alcanzar mejores niveles de competitividad. Aunque en México, como en toda América Latina, se ponen en práctica acciones especiales de formación para los más necesitados y rezagados -entre los que destacan el sector rural y el informal- dichas acciones resultan limitadas en cobertura y en efectos.

Sin embargo, hay esfuerzos por construir un nuevo modelo de formación y capacitación cualitativamente distinto, que dé respuesta a las necesidades de cambio. La capacitación, como instrumento del desarrollo debe dejar de ser un factor accesorio ligado al adiestramiento técnico, para enfocarse a consolidar las capacidades del factor humano con las tecnologías y los procesos productivos, e impactar en el desarrollo social y cultural del sector rural desarrollando las potencialidades de los individuos.

ABSTRACT

Dramatic changes that occur in the world in the most diverse areas demand fast transformations in human resource training; in the rural sector, this means that training is no more a secondary factor linked to technical skills, to focus on the participant's cognitive development and, therefore, on his/her abilities. In that sense, the training experience of trainers (identified today as Service Providers - SP) which was agreed upon by Financiera Rural and the Colegio de Postgraduados, represents an effort to develop a new training paradigm with the distinctive features of its methodological orientation and its search for SP's better professional performance that should reflect on a better insertion into the environment of productive units or their clients' businesses: producers and other economic agents in the rural sector.

Key words: Training, service providers, working-learning.

INTRODUCTION

Changes occurring in the world demand fast transformations in human resource training in order to respond to the requirements of economic growth, increase productivity and reach higher competitive levels. Although in México, as in all of Latin America, there are special training actions set up for those who are in most need and left behind -among which the rural and informal sectors stand out- these actions turn out to be limited in scope and effects.

However, there are efforts to develop a new formation and training model that is qualitatively different, answering to needs of change. Training, as a development tool, should cease being a secondary factor related to technical training, so as to focus on consolidating human skills with technologies and productive processes, and on impacting social and cultural development of the rural sector by enhancing individuals' potentialities.

Rethinking training to place it in service skill development requires a particular stance where it becomes a particular way of educating -carried out in and for work- and requires, therefore, a specialized

La reconceptualización de la capacitación para ponerla al servicio del desarrollo de capacidades obliga a un enfoque particular en el que ésta constituye una forma particular de la educación -realizada en y para el trabajo- y requiere, por tanto, una didáctica especializada, diferente de la del modelo escolarizado. Esta nueva visión se ilustra en la sustitución del binomio tradicional enseñanza-aprendizaje, propio de la educación, por el de trabajo-aprendizaje (TA), más adecuado para la capacitación.

Bajo el nuevo enfoque se asume la noción TA como punto de partida del proceso de formación, y se activa una serie de conocimientos conceptuales derivados de un conjunto de resultados de ciencias relacionadas con el aprendizaje como Antropología Social, Epistemología, Psicología del Aprendizaje, Neurofisiología, Semiótica y Didáctica. El resultado es una propuesta metodológica que a partir de situaciones de trabajo establece los contenidos didácticos a emplear, los cuales están orientados a lograr aprendizajes significativos que se reflejen en las aptitudes de los capacitadores y las de los capacitandos.

La instrumentación del nuevo enfoque obliga a empezar por la formación de los PS para aplicarlo y lograr que la población rural incremente sus capacidades relacionadas con el desarrollo del pensamiento y, especialmente, la cultura y actitud tecnológica. La formación de capacitadores tiene una importante tradición en México, su revisión llevó a proponer un proceso de formación con carácter regular y atendiendo a un nuevo perfil, lo que derivó en un programa académico de maestría. El proceso se institucionalizó en el marco de un acuerdo entre la Financiera Rural y el Colegio de Postgraduados en el que la primera busca elevar la calidad de los PS y asegurar el éxito de los proyectos productivos y empresas de sus acreditados.

La maestría en Prestación de Servicios Profesionales se inició en el segundo semestre de 2006, por lo que los resultados del proceso de formación son incipientes para ser evaluados, al igual que sus efectos. No obstante, dada la urgencia de instrumentar nuevos paradigmas en la formación de recursos humanos, se considera pertinente dejar constancia de una propuesta novedosa.

Con el presente documento se busca, por un lado, mostrar los fundamentos y expectativas de un nuevo modelo de formación de capacitadores y capacitadoras, que sienten las bases para impulsar la formación de productores y microempresarios del sector rural con base en nuevos criterios y parámetros que garanticen el desarrollo de sus capacidades y competencias para enfrentar el desafío tecnológico actual. Y, por otro, dejar asentadas las propuestas para valorar los resultados y efectos esperados de la formación de los PS, tanto por

didactic style, different from the school model. This new vision is illustrated by substituting the traditional teaching-learning pair, part of education, with the working-learning (WL) pair, which is better suited for training.

Under the new approach, the notion of WL is assumed as a starting point in the formation process, and conceptual knowledge derived from a group of results from sciences related to learning, such as Social Anthropology, Epistemology, Learning Psychology, Neurophysiology, Semiotics and Didactics, is activated. The result is a methodology proposal that establishes from work situations the didactic contents to be used, which are then geared toward achieving meaningful learning that reflect on trainer and trainee's aptitudes.

Implementation of the new approach requires starting by training SP's, in order to apply it and allow for rural populations to improve their skills related to thinking development and, specially, culture and technological attitudes. Trainer formation has an important tradition in México, where its revision led to the proposal of a regular formation process that attends to a new profile, derived into an academic program at the Master's level. The process was institutionalized within the framework of an agreement between Financiera Rural and the Colegio de Postgraduados, where the first seeks to improve the quality of SP's and to insure the success of productive projects and enterprises of their clients.

The Master's program in Professional Service Provision initiated on the second semester of 2006, which is why the formation process results are too few to be evaluated, as well as their effects. However, given the urgency of implementing new paradigms in human resource training, it is considered relevant to present evidence of an innovative proposal.

With this document we seek to, on the one hand, show the basis and expectations of a new trainer formation model to set the foundations to impel the formation of producers and small-business men and women in the rural sector, based on new criteria and parameters that guarantee the development of their skills and competencies in order to face current technological challenges; and, on the other hand, to present proposals to evaluate results and expected results in the formation of SP's, both because of their performance and because of their impact on productive units or financial intermediary enterprises or organizations.

KNOWLEDGE AND HUMAN RESOURCE TRAINING IN THE SEARCH OF DEVELOPMENT

Changes that occur in the world, in economic, political, social, labor and technological areas, demand

su desempeño como por su impacto en las unidades productivas o empresas u organizaciones de intermediación financiera.

EL CONOCIMIENTO Y LA FORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA BÚSQUEDA DEL DESARROLLO

Los cambios que ocurren en el mundo, en los ámbitos económico, político, social, laboral y tecnológico exigen rápidas transformaciones en la formación de recursos humanos capaces de desempeñarse en forma eficiente y productiva.

En años recientes la óptica con que se aprecia la formación de los recursos humanos ha cambiado sustancialmente, convirtiéndose en una variable estratégica fundamental en los modelos de políticas de desarrollo económico y social. En la concepción sistémica de una estrategia de desarrollo se inserta como componente clave, y funcional al sistema, la formación de recursos humanos (Banco Mundial, 1999; CEPAL, 1990).

Los cambios en las estrategias de desarrollo encaminados a la inserción progresiva en la economía mundial y la apertura a mercados competitivos, ha implicado reevaluar las ventajas comparativas de los participantes y, sin perjuicio de otros factores, se ha apreciado el potencial que representan sus recursos humanos como variable estratégica funcional al modelo de desarrollo. La apertura y exigencia de los nuevos mercados globalizados e integrados genera nuevas demandas en el campo de la competitividad de las empresas y grupos de países. Entre los diversos mecanismos para elevar la competitividad, se destaca la formación de los recursos humanos (IMCO-CIDE, 2006). Esta necesidad objetiva lleva incluso a la nueva concepción de considerar los recursos destinados a esta función como inversión, y no como gasto. Los organismos internacionales de desarrollo prestan un creciente apoyo al fomento del capital humano, por encima del capital físico. En los primeros análisis de la productividad de los factores se suponía que el capital físico era el único factor acumulable para mejorar las condiciones de vida. Sin embargo, más recientemente se empezó a recurrir al capital humano para explicar las causas del crecimiento económico (Banco Mundial, 1999:19-20).

La formación de los recursos humanos -de una región, país o sector- es una respuesta a los imperativos del crecimiento económico para elevar la productividad y obtener un adecuado nivel de competitividad de los trabajadores, las empresas y sus países; así como de su efecto sobre el empleo y los salarios. Consecuentemente, la formación beneficia a los actores involucrados, es decir, Estado, empresarios, trabajadores y

rapid transformations in formation of human resources capable of fulfilling their role in an efficient and productive manner.

In recent years, the point of view from which human resource training is seen has changed substantially, for it has become a fundamental strategic variable in economic and social policy models. In the systemic notion of a development strategy, human resource training is included as a key component, functional to the system (Banco Mundial, 1999; CEPAL, 1990).

Changes in development strategies geared toward progressive insertion into world economy and toward opening competitive markets, have involved re-evaluating participants' comparative advantages and, without forgetting other factors, the potential that human resources represent has been appreciated as a strategic functional variable for the development model. Openness and demands from new global and integrated markets generate new requirements in the field of businesses and country groups' competitiveness. Among various mechanisms set up to raise competitiveness, human resource training is emphasized (IMCO-CIDE, 2006). This objective need even leads to the new idea of considering resources destined to this function as an investment, not as expenditure. International development organizations lend a growing support to the promotion of human capital, above physical capital. In the first analyses on factor productivity, it was thought that physical capital was the only accumulating factor that improved living conditions. However, more recently, human capital has been used to explain the causes of economic growth (Banco Mundial, 1999:19-20).

Human resource training -of a region, a country or a sector- is an answer to the imperative of economic growth, in order to increase productivity and attain an adequate level of competitiveness from workers, businesses, and their countries; in addition to its effect on employment and salaries. Consequently, formation benefits actors involved, that is, the State, entrepreneurs, workers, and their respective organizations. Consistency is sought between human resource training processes and the requirements derived from technological development characteristics (both for hard and soft technology). Although there have been some efforts (PMETYC 1993/95-2003 and PROFORHCOM 2005-2007), the results are insufficient for an efficient formation of the economically active population.

Constant renovation of technological processes has modified the conception of training (OIT, 1999a), regarding it as a central and strategic component within assimilation, adaptation, innovation, development and technological transfer processes, and showing the need for formation and education throughout the active life of the worker. That is, a permanent training process

sus respectivas organizaciones. Se busca congruencia entre los procesos de formación de recursos humanos y los requerimientos emanados de las características del desarrollo tecnológico (tanto para la tecnología dura como la blanda). Aunque hay esfuerzos (PMETYC 1993/95-2003 y PROFORHCOM 2005-2007) sus resultados son insuficientes para la formación eficiente de la población económicamente activa.

La constante renovación de los procesos tecnológicos ha modificado la concepción de la formación (OIT, 1999a) considerándola como una componente central y estratégica dentro de los procesos de asimilación, adaptación, innovación, desarrollo y transferencia de tecnología, mostrando la necesidad de una formación y educación a lo largo de toda la vida activa del trabajador. Es decir, un proceso de formación permanente que le permita relacionarse con una tecnología en cambios progresivos basada en los avances de la ciencia y la técnica.

Conscientes de que en la era de la sociedad cognitiva el desarrollo de la economía, la sociedad y sus recursos humanos depende del avance veloz, ininterrumpido y sistemático que se logre para generar, adquirir, adaptar y aplicar conocimientos en todas las esferas de la vida (David y Foray, 2002:473), se impone reflexionar sobre el devenir de estos sucesos.

México y toda la región de América Latina y el Caribe se insertan en estos procesos en condiciones desventajosas, debido a su insuficiente capacidad para asimilar el nuevo paradigma tecnológico-productivo, generado y dominado por los países desarrollados. Sus ventajas competitivas, en general, continúan siendo la mano de obra y materias primas baratas. Ésto en una época en que la riqueza y sus desigualdades ya no pueden calcularse sólo por los niveles de ingreso, sino también por los conocimientos y su calidad.

Las tendencias de los cambios en el entorno tecnológico tienen una gran importancia. Para algunos esta nueva fase del desarrollo se caracteriza por hacer de la valorización del conocimiento su principal fuerza productiva (Ordoñez, 2004).

La velocidad de flujo de la información y las nuevas tecnologías incide en todos los sectores de la sociedad. Las tecnologías de acceso, procesamiento, manejo y distribución de la información han irrumpido en toda la sociedad. De acuerdo con un estudio del Fondo Monetario Internacional la tecnología de la información representa entre 0.5 y 0.75 del aumento estimado por punto porcentual en la productividad de EE. UU. El desarrollo de la informática revolucionó la forma en que los individuos desempeñan su trabajo, y también modificó el contenido del trabajo contribuyendo a novedosas aplicaciones de la tecnología. Los ciclos de vida y el tiempo de vigencia de la tecnología han disminuido significativamente. La revolución tecnológica

that would allow them to relate to a technology throughout progressive changes based on scientific and technical advances.

Conscious that in the era of cognitive society, the development of economy, society, and its human resources depends on the fast, uninterrupted and systematic advances that are achieved in generating, acquiring, adapting and applying knowledge in all spheres of life (David and Foray, 2002:473), it is mandatory to reflect upon how these events came about.

México and the whole Latin American and Caribbean region are inserted in these processes in disadvantageous conditions, due to their insufficient capacity to assimilate the new technological-productive paradigm, which is generated and dominated by developed countries. Their competitive advantages, in general, continue to be labor force and cheap raw materials. This is happening at a time when wealth and its inequalities can no longer be measured just by income levels, but also through knowledge and its quality.

Change tendencies in the technological environment are of great importance. For some, this new phase of development is characterized by making knowledge valuation its main productive force (Ordoñez, 2004).

The speed of information flow and new technologies influences all the sectors of society. Technologies of information access, processing, management, and distribution, have burst into all of society. According to a study carried out by the International Monetary Fund, information technology represents between 0.5 and 0.75 of the estimated increase per percentage point in the USA's productivity. Informatics development revolutionized the way in which individuals perform their work and it also modified the content of work, contributing to innovative technological applications. Life cycles and technological relevance periods have decreased significantly. The technological revolution also invades the organizational field with new technologies for administration, operation, and business and work process management. Consequently, knowledge services influence the dimension that the service sector acquires, within the new socio-economic configuration. An unusual notion on rent appears: that of knowledge. The technological impact of telecommunications and informatics radically transforms the service sector.

Technological changes in organization and work qualification do not manifest with the same scope and characteristics under heterogeneous circumstances. Their manifestations can vary depending on the development of countries and the relations between science, technology, education and culture. Diverse situations and risk or vulnerable groups show up, characterized by their low schooling, trained for tasks that are obsolete

también invade el campo organizacional con nuevas tecnologías para la administración, la operación y la gestión de las empresas y los procesos de trabajo. Consecuentemente, los servicios del conocimiento inciden en la dimensión que adquiere el sector de servicios en la nueva configuración socioeconómica. Aparece una inusitada noción de renta: la del conocimiento. El impacto tecnológico de las telecomunicaciones y la informática transforman radicalmente al sector servicios.

Los cambios tecnológicos en la organización y calificación del trabajo no se manifiestan con el mismo alcance y características en circunstancias heterogéneas. Sus manifestaciones pueden variar dependiendo del desarrollo de los países y de las relaciones entre ciencia, tecnología, educación y cultura. Se presentan diferentes situaciones y grupos de riesgo o vulnerables caracterizados por su baja escolaridad, capacitados para funciones obsoletas o en transformación, egresados de diferentes niveles del sistema educativo y formados para funciones saturadas de personal.

Esta reflexión conduce a destacar el hecho de que, por una parte, las nuevas tecnologías facilitan la masificación de la apropiación del conocimiento, incluyendo el soporte tecnológico que ofrecen la televisión, los multimedia, la internet, etcétera, lo que ha permitido el surgimiento de modalidades pedagógicas no convencionales, como la enseñanza a distancia y la interactiva. Por otra parte, su acceso es prácticamente inalcanzable para los más necesitados y rezagados. Las masas de latinoamericanos pobres están cuasi excluidas de las ofertas formativas, principalmente los que se desenvuelven en el sector rural e informal, por no disponerse -en cantidad y eficacia- de suficientes instituciones, instrumentos y recursos para generar, difundir y utilizar el conocimiento que necesitarían para acortar la brecha entre la cantidad y calidad de sus conocimientos y los que potencialmente existen y requieren para lograr un impacto tecnológico y económico que modifique sus condiciones socioeconómicas.

Aunque en toda Latinoamérica se ponen en práctica acciones especiales de formación para amplios segmentos de la población como las mujeres, las comunidades indígenas, grupos rurales, desempleados, marginados, jóvenes, pequeños productores y microempresas, estas acciones resultan limitadas y son consideradas como programas de excepción. Los fondos de financiamiento son restringidos, limitados a dar ocupación, más que remuneración, y asistencia técnica más que formación para el desarrollo de capacidades. Lógicamente, este paliativo no da respuesta y solución óptima a los desafíos que entrañan los nuevos escenarios caracterizados por el conocimiento y la competitividad.

La brecha cultural se amplía y la noción de analfabetismo cruelmente enriquece su contenido: a la carencia

or in transformation, graduated from various levels of the education system and trained for tasks that are saturated with personnel.

This idea makes us highlight the fact that, on one hand, the new technologies facilitate the extension of knowledge appropriation, including the technological support that television, media, internet, etc., offer, which have allowed the emergence of non-conventional pedagogic modalities, such as distance and interactive learning. On the other hand, access is virtually unreachable for those most in need and those left behind. Crowds of Latin American poor are nearly excluded from formative offers, mainly those who belong to the rural or informal sectors, because there are not - in quantity and effectiveness- enough institutions, instruments and resources to generate, divulge, and utilize the knowledge that would be necessary to shorten the distance between quantity and quality of knowledge, and what could potentially exist and is required to achieve a technological and economic impact that would modify their socio-economic conditions.

Although in all of Latin America there are special training actions set up to reach wide segments of the population, such as women, indigenous communities, rural groups, unemployed, marginalized, youth, small producers and small businesses, these actions turn out to be limited and are considered exceptional programs. Financial resources are restricted, limited to giving an occupation, rather than remuneration, and technical assistance rather than training for skill development. Logically, this palliative does not offer a response and optimal solution to the challenges that the new scenarios entail, characterized by knowledge and competitiveness.

The cultural gap is broadened and the notion of illiteracy cruelly enhances its content: to the lack of knowledge that provides abilities for a technological behavior and attitude is added to the lack of skills in reading and writing, math, etc. Thus, individuals without the basic tools to interact with the technological world not only reduce their development capabilities, but also run the risk of increasing their limitations in performing their work tasks, becoming technological illiterates. The development of scientific knowledge does not only reflect on the importance of its technological application, but also changes thinking structures and, therefore, influences the operation of society at large.

This reality demands renovation in education systems and in the articulation and interaction of their subsystems. The relation between work training and formal education deserves special attention, for it must provide a broad-based formation that facilitates learning of basic contents such as reading and writing, language, sciences, ethics, which allow the individual to generate skills related to thought development, communication,

de capacidades de lecto-escritura, matemática, etcétera, se añade la carencia de conocimientos que proporcionen capacidades para una conducta y actitud tecnológica. Por ello, los individuos sin las herramientas básicas para interactuar con el mundo tecnológico no sólo reducen sus capacidades de desarrollo, sino también corren el riesgo de incrementar sus limitaciones en el desempeño de sus funciones laborales, convirtiéndose en analfabetos tecnológicos. El desarrollo del conocimiento científico no sólo se refleja en la importancia de su aplicación tecnológica, también modifica las estructuras del pensamiento y, por ende, influye en el funcionamiento de la sociedad en general.

Esta realidad reclama renovaciones en los sistemas de educación y en la articulación e interacción de sus subsistemas. Atención especial merece la vinculación de la formación laboral y la educación formal, la cual debe proporcionar una formación de base amplia que facilite el aprendizaje de los contenidos básicos de lecto-escritura, de lenguaje, de las ciencias, de la ética, que permitan al individuo generar capacidades relacionadas con el desarrollo del pensamiento, la comunicación, las emociones y, muy especialmente, la cultura y actitud tecnológica y social.

Pese a estos esfuerzos (OIT, 1999b) todavía se consideran incipientes estas reformas en la región y, por tanto, su impacto es limitado en América Latina. Mientras esta realidad se modifica de manera integral y sistémica lentamente, la concepción y diseño inmediato de la formación laboral no puede sustraerse de los escenarios actuales.

LA URGENCIA DE PARADIGMAS DE NUEVO TIPO EN LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Las secuelas de los cambios mencionados han motivado la búsqueda de respuestas innovadoras a las preguntas: ¿cómo, dónde y cuándo deben transcurrir los procesos de aprendizaje relacionados con el trabajo? Los fenómenos descritos influyen en forma conceptual y práctica en la formación de los recursos humanos y en las correspondientes instituciones a su cargo. Se refuerzan y amplían los conceptos de la educación para y en el trabajo, aprender a aprender y el de competencia laboral.

Esta situación requiere esfuerzos de diversos actores en la sociedad, para que surjan paradigmas de nuevo tipo en la formación de recursos humanos, y se produzca una transformación renovadora en las instituciones de formación para que sean capaces de generar soluciones pragmáticas, flexibles y pertinentes, acordes con las necesidades que dimanen de las transformaciones radicales en la naturaleza y condiciones del trabajo.

emotions and, specially, technological and social culture and attitudes.

In spite of these efforts (OIT, 1999b), reforms in the region are still considered incipient and, thus, their impact is limited in Latin America. As this reality is slowly modified in an integral and systematic manner, conception and immediate design of labor training cannot elude current scenarios.

URGENCY OF NEW PARADIGMS IN HUMAN RESOURCE TRAINING

Sequels from the changes previously mentioned have motivated the search for innovative responses to the following questions: How, where and when should learning processes related to work happen? The phenomena described influence the formation of human resources conceptually and practically, as well as the corresponding institutions in charge of training. Concepts of education for and in work, learning to learn, and labor competency, are reinforced and widened.

This situation demands efforts from various actors in society, so that new paradigms emerge in the formation of human resources, and a renovating transformation is produced in training institutions so that they are capable of generating pragmatic, flexible and relevant solutions, in agreement with the needs that arise from radical transformations in work nature and conditions.

New technologies are also assimilated into the training field, and new learning models are practiced, better integrated to work and which take into account how individuals learn within their work processes.

Introduction or assimilation of a new technology, primarily informatics and applications of scientific advances related to learning processes, reaches both the management of education systems and also their pedagogic application. This is reflected not only in how individuals fulfill their work, but also in how they are trained to carry it out.

In the search for options to achieve this goal, there are several trials in the whole region (OIT, 1999b), based on international benchmarks from developed countries, on regional experience and on new adaptations to particular needs.

In the new conception, the notion of labor competence is included as the axis for the education model for work that institutions from the education and work sectors develop. Education and training based on labor competence and its corresponding technical norms, that is, on knowledge and skills that allow the individual to demonstrate his/her abilities to perform his/her work, emphasize learning and showing the ability to perform their work.

Las nuevas tecnologías también se asimilan en el campo de la formación y se ensayan nuevos modelos de aprendizaje, más integrados al trabajo y que consideran cómo aprenden los individuos en sus procesos de trabajo.

La introducción o asimilación de una nueva tecnología, primordialmente la informática y la aplicación de los adelantos de las ciencias relacionadas con los procesos de aprendizaje, alcanza tanto a la gestión de los sistemas de educación como a su aplicación pedagógica. Se refleja no sólo en cómo los individuos se desempeñan en su trabajo, sino también en cómo se capacitan para desempeñarlo.

En la búsqueda de opciones para lograr este objetivo hay múltiples ensayos en toda la región (OIT, 1999b), basados en referentes internacionales de países desarrollados, en la experiencia regional y en nuevas adaptaciones a las necesidades particulares.

En la nueva concepción se incorpora la noción de competencia laboral como eje del modelo educativo para el trabajo que desarrollan instituciones de los sectores educativo y laboral. La educación y capacitación basada en competencia laboral y en sus correspondientes normas técnicas, es decir, en los conocimientos y habilidades que permiten al individuo demostrar sus aptitudes para realizar su trabajo, pone énfasis en el aprendizaje y en demostrar la habilidad para su desempeño laboral.

Esto tiene implicaciones sobre la concepción de un modelo de formación y capacitación cualitativamente distinto, que dé respuesta a las necesidades de cambio; calidad y pertinencia de los programas y vinculación de la capacitación con las transformaciones de la estructura productiva, desarrollando en los individuos las capacidades de innovación, adaptación y aprendizaje continuo.

LA CAPACITACIÓN COMO VARIABLE ESTRATÉGICA EN EL DESARROLLO RURAL

El impacto tecnológico no se limita a la industria y los servicios. Las innovaciones derivadas de los avances de la biotecnología repercuten en el sector agropecuario, provocando trascendentales modificaciones (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y Fundación OPTI, 2004). El desarrollo del sector rural debe trascender la esfera agropecuaria a fin de posibilitar el nivel de ocupación productiva y remuneración que se requieren para el mejoramiento de los índices de bienestar familiar, de las comunidades y núcleos de población rural.

El lugar que se está asignando al factor humano está surgiendo, en gran medida, de que las ventajas comparativas se derivan cada vez más de la acumulación y uso del conocimiento para la producción. Este

This has implications on the conception of a formation and training model that is qualitatively different, that answers needs of change; quality and relevance of the programs, and linking of training with transformations in the productive structure, developing in individuals the skills of innovation, adaptation and continuous learning.

TRAINING AS A STRATEGIC VARIABLE IN RURAL DEVELOPMENT

The technological impact is not restricted to industry and services. Innovations derived from advances in biotechnology affect the agricultural sector, provoking transcendental modifications (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio and Fundación OPTI, 2004). Development of the rural sector must transcend the agricultural sphere in order to allow the level of productive occupation and remuneration that is needed to improve wellbeing rates of families, communities and rural population centers.

The role that is being assigned to the human factor is emerging, to a great degree, from the comparative advantages that are derived more and more from the accumulation and use of knowledge for production. This movement is increasing productivity, its equal distribution, and its sustained growth, and competitiveness is the primary purpose of technical formation and training in the rural society. In this sense, training as an instrument of rural development ceases to be a secondary factor linked to technical training, so as to concentrate in consolidating the encounter of human factor skills with technologies and productive processes.

In current relations between the economy and the rural sector, for an important proportion of the population, options for development in agricultural and forestry activities are not enough, which is why options for work and wellbeing in the rural sector must be generated, but in other branches of the economy, in order to overcome conditions of marginality. In generating these options of wellbeing and employment, and in the movement towards other areas of occupation, training should provide mobility to individuals among productive units and sectors. In addition, and in face of the degradation of natural resources in the rural environment, producers' institutions and organizations have initiated a serious effort to reverse this process, so that economic growth does not entail the destruction of natural wealth and, in this area, training with an orienting purpose should include a vision of environmental sustainability.

Thus, in recent years, the point of view with which human resource formation is seen has changed substantially, becoming a fundamental strategic variable

tránsito está aumentando la productividad, su distribución equitativa y su crecimiento sostenido, y la competitividad es propósito primario de la formación técnica y la capacitación de la sociedad rural. En este sentido, la capacitación como instrumento del desarrollo rural deja de ser un factor accesorio ligado al adiestramiento técnico, para enfocarse a consolidar el encuentro de las capacidades del factor humano con las tecnologías y los procesos productivos.

En las relaciones actuales entre la economía y el sector rural, para una importante proporción de su población no bastan las opciones de desarrollo en la actividad agropecuaria y forestal, por lo que deben generarse alternativas de trabajo y bienestar en el sector rural, pero en otras ramas de la economía, a fin de superar las condiciones de marginación. En la generación de estas opciones de bienestar y empleo, y en el tránsito a otras áreas de ocupación, la capacitación debe propiciar la movilidad de los individuos entre las unidades y sectores productivos. Adicionalmente, y ante el deterioro de los recursos naturales del medio rural, las instituciones y organizaciones de productores inician un serio esfuerzo por revertir este proceso, para que el crecimiento económico no signifique la destrucción de la riqueza natural y, en este terreno, la capacitación con un propósito orientador debe incorporar una visión sustentable del medio ambiente.

Por ello, en años recientes la óptica con que se aprecia la formación de los recursos humanos ha cambiado sustancialmente, convirtiéndose en una variable estratégica fundamental en los intentos o modelos de políticas de desarrollo económico y social. En particular, en la concepción sistémica de una estrategia de desarrollo rural, se está insertando como componente clave y funcional al sistema la capacitación de los recursos humanos del medio rural.

La capacitación enfrenta el reto de contribuir al desarrollo rural y particularmente a la productividad, ya sea para lograr una producción agropecuaria competitiva en el mercado nacional e internacional o bien para garantizar el abasto que permita contar con inventarios nacionales que garanticen la seguridad alimentaria.

En los países de la región latinoamericana y particularmente en México, la capacitación (que se denominó antes extensionismo) tiene una larga tradición, que data desde los albores de la década de los años cincuenta, siendo asumida principalmente por los Estados como un instrumento de política para el mercado de trabajo, para compensar las insuficiencias del sistema educativo.

La oferta -pública, privada o mixta- de los servicios de formación en la región se clasifica, según su organización, en formal y no formal. La formal ha

in attempts or models for economic and social development policies. In particular, in the systemic notion of a rural development strategy, human resource training in the rural environment is being included as a key and functional component for the system.

Training faces the challenge of contributing to rural development, and particularly to productivity, be it to achieve a competitive agricultural production in national and international markets, or to secure the provisions that allow having national inventories that guarantee food security.

In countries of the Latin American region, and particularly in México, training (known before as extensionism) is of a long-standing tradition that goes back to the beginning of the 1950's, adopted primarily by the States as a policy instrument for labor markets, to compensate shortcomings of the education system.

The offer of training services -public, private, or mixed- in the region is classified, according to their organization, into formal and non-formal. The formal one has been in charge of the education ministries and is carried out in technological institutes, universities, and training centers, that offer undergraduate and graduate programs of different levels, in a wide array of specialties, geared toward attaining degrees and diplomas. In México, the institutions that stand out are the Universidad Autónoma Chapingo, the Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro and the Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas, which have centered their performance in formal education, with important interventions and participation in programs of non-formal education.

Non-formal education is heterogeneous; it is carried out in a broad range of modalities and institutions, with the highlight of training for work, in short courses, workshops, seminars, and other activities. There are also longer programs for specific training and technical assistance that are often part of programs or projects of a wider range. In México, one of the institutions with major presence in this type of education is the Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural).

Tendencies marked by socio-political and economic changes have placed an overwhelming weight on the transformation of all modalities of training institutions. Strong economic readjustment processes, reduction of the size of the State and public expenditure, an increase in the private sector, and commercial opening toward global markets affect training institutions, provoking their transformation. But it is technological and scientific development, manifested in changes of the environment, which poses the greatest challenge to the transformation of institutions in terms of structure, organization, methods, content, didactic resources, etc. There is a

estado a cargo de los ministerios de educación y se desarrolla en institutos tecnológicos, universidades y centros de formación, que ofrecen carreras y postgrados de diferentes niveles en una amplia gama de especialidades, dirigidos a la obtención de títulos y diplomas. En México destacan la Universidad Autónoma Chapingo, la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro y el Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas, cuyo desempeño ha estado centrado en la educación formal, con importantes intervenciones y participación en programas de educación no formal.

La educación no formal es heterogénea, se realiza en un amplio abanico de modalidades e instituciones, prevaleciendo la capacitación para el trabajo en cursos de corta duración, talleres, seminarios y otras actividades. También se desarrollan programas de mayor duración de capacitación y asistencia técnica específicos que con frecuencia son componentes de programas o proyectos de desarrollo más amplios. En México una de las instituciones con mayor presencia en este tipo de educación es el Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural).

Las tendencias marcadas por los cambios sociopolíticos y económicos han tenido un peso abrumador en la transformación de todas las modalidades de instituciones de formación. Los fuertes procesos de reajuste económico, la reducción del tamaño del Estado y del gasto público, el incremento del sector privado y la apertura comercial hacia mercados globalizados repercuten en las instituciones de formación provocando su transformación. Pero es el desarrollo científico-técnico, el que se manifiesta en los cambios en el entorno, el que plantea el mayor reto en la transformación de las instituciones en términos estructurales, organizativos, metodológicos, de contenido, de recursos didácticos, etcétera. Se necesitan instituciones e individuos que puedan generar la capacidad de adaptarse con competencia, flexibilidad, creatividad y rapidez adecuados a los cambios tecnológicos, las nuevas condiciones y circunstancias del trabajo y de la producción, por tanto, que desarrollen sus capacidades de aprendizaje para desenvolverse con autonomía y competencia en el ámbito laboral contemporáneo. La estabilidad, permanencia y desarrollo de estas instituciones depende de su capacidad para adecuarse al proceso de cambio y a las tendencias que se definirán en los próximos años.

En el caso de México destacan los esfuerzos realizados desde 1996, año en que el estado asignó importantes recursos a la capacitación de los recursos humanos del sector rural vinculados a proyectos productivos y actividades generadoras de ingresos (productores y microempresarios) y, por tanto, destinó recursos a la formación de los formadores o capacitadores. En los diez años en que se retomó el esfuerzo de capacitación

need for institutions and individuals that can generate the ability to adapt with competence, flexibility, creativity and swiftness, appropriate for technological changes, new work and production conditions and circumstances, and therefore, that develop learning skills in order to act with autonomy and competence in the contemporary labor field. Stability, permanence and development of these institutions depend on their ability to adapt to the change process and tendencies that will be defined in the coming years.

In México's case, efforts carried out since 1996 stand out, year when the government allocated important resources to human resource training in the rural sector related to productive projects and activities that generate income (producers and small-businessmen) and, therefore, it destined resources to train trainers. In the ten years when the training effort was taken up again, there were several programs driven by the Federation independently or in association with state and municipal governments. Some programs that stand out are: the Programa Elemental de Asistencia Técnica (PEAT), the Programa de Capacitación y Extensión (PCE) from the Sistema Nacional de Capacitación y Extensión Rural Integral (SINDER), both within the macro-program Alianza para el Campo (1995-2000) [Alliance for the Countryside], as well as the Programa para el Desarrollo de Capacidades en el Medio Rural (PRODESCA); also, the one for Fortalecimiento de Empresas y Organización Rural (PROFEMOR) and the one on Apoyo a los Proyectos de Inversión Rural (PAPIR), which function within the framework of Alianza Contigo, which operates since 2002.

Analyzing the way in which each of these took on the training of producers and small-businessmen and their trainers -currently identified as SP's- is a task that exceeds the limits of this paper. However, it is essential to mention them and highlight that, as a result, the formation of trainers acquired a relevant dimension. For example, the PEAT had the goal of hiring 10,000 agronomists to support producers in every state of the country, and although the goal was not reached, it illustrates the dimension of the task that was proposed to institutions related to training trainers. Training became a systematic effort carried out under various organizational arrangements and through agreement in strategic inter-institutional alliances that sought to articulate the sector's policy with the formative display.

LEARNING HOW NOT TO TEACH: THE CASE OF SERVICE PROVIDERS ASSOCIATED TO THE FINANCIERA RURAL

Due to the urgent need to have new paradigms in the formation of human resources, institutions related to the

fueron varios los programas impulsados por la Federación de manera independiente o en asociación con los gobiernos estatales o municipales. Destacan el Programa Elemental de Asistencia Técnica (PEAT), el Programa de Capacitación y Extensión (PCE) del Sistema Nacional de Capacitación y Extensión Rural Integral (SINDER) ambos en el marco del macroprograma Alianza para el Campo (1995-2000), así como el Programa para el Desarrollo de Capacidades en el Medio Rural (PRODESCA); el de Fortalecimiento de Empresas y Organización Rural (PROFEMOR) y, el de Apoyo a los Proyectos de Inversión Rural (PAPIR) que funcionan en el marco de la Alianza Contigo, que opera desde 2002.

Hacer un análisis de la manera en que cada uno de ellos enfrentó la formación de los productores y microempresarios y de sus capacitadores -actualmente identificados como PS- es una empresa que excede los límites de este trabajo. No obstante, es imprescindible mencionarlos y destacar que, como resultado, la formación de capacitadores adquirió una dimensión significativa. Por ejemplo el PEAT se propuso como meta contratar 10 000 agrónomos para apoyar a los productores de todas las entidades del país, y aunque la meta no se cumplió, ilustra el tamaño de la tarea que se planteó a las instituciones relacionadas con la formación de formadores. La capacitación se convirtió en un esfuerzo sistemático realizado bajo diferentes arreglos organizativos y mediante la concertación de alianzas interinstitucionales estratégicas que buscaron articular la política del sector con el despliegue formativo.

APRENDIENDO A NO ENSEÑAR: EL CASO DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS VINCULADOS A LA FINANCIERA RURAL

Por la urgente necesidad de contar con nuevos paradigmas en la formación de recursos humanos, las instituciones relacionadas con el tema se propusieron atender la demanda institucional instrumentando programas de formación de formadores para convertir a los productores y microempresarios en agentes de cambio económico. Dichos programas se han conformado bajo diversos arreglos organizativos y con distintas propuestas temáticas. No obstante, las experiencias en la materia no han logrado consolidar el nuevo perfil del PS, para que sea capaz de desarrollar las aptitudes genéricas del aprendizaje (aprender a aprender, saber que no se sabe, etcétera) en tanto "...es mejor tener un control total de tales aptitudes que ser capaz de dominar cierta cantidad de habilidades técnicas." (David y Foray, 2002:480).

Los magros resultados de los programas de formación de formadores se deben al carácter limitado y discontinuo del proceso, el cual se observa en el conjunto

theme set themselves the task of tending to the institutional demand by implementing trainer training programs to transform producers and small-businessmen into agents of economic change. Such programs have been set up under diverse organizational arrangements, with various thematic proposals. However, experiences in the subject matter have not managed to consolidate the new SP profile, for him/her to be able to develop generic learning aptitudes (learning to learn, knowing what is not known, etc.) so long as "...it is better to have total control of such aptitudes than to be able to master a certain amount of technical abilities" (David and Foray, 2002:480).

Meager results from trainer training programs are due to the limited and discontinuous character of the process, which is seen in the group of activities that integrate them and which, in general, are reduced to a series of short training events with lengthy intermediary periods that do not allow the SP meaningful learning, as well as the arbitrary selection of technical contents, which might well constitute interesting subjects for him/her, and surely have labor importance, yet lack a global or integral perspective that responds to a well-conceptualized profile. The explication for this can be the impossibility for training institutions to modify training demands from organisms that own the resources for training, which tend to be directed at specific expenditure concepts, or which do not have a high-level human team to design and implement a training program that is conceptualized and integrated rigorously.

Seeking to impel a process for training trainers capable of developing abilities in the participants to assume and control their own learning process (because they learn to think and learn to learn), that shows -in addition to the results reached by the trainee- the impact that their performance reaches in the potential of producers and small-businessmen in the rural sector, it was decided to create a training program that includes the Master's in Professional Service Provision. This program is planned to last around two years. The design and operation of the program is the result of a series of agreements between the Colegio de Postgraduados (CP) and the Financiera Rural (FR).

Its realization in several states, and the importance of its registration, but - above all - its methodological proposal stand out, emphasizing and privileging scientific rigor in learning processes, an unusual aspect in matters of training; and responding to the need of graduating SP's that can form individuals capable of understanding and assuming technological development.

The effort is geared toward professionalizing 700 SP's (also known as technicians, promoters, trainers or extensionists) distributed in 14 states of the Mexican Republic. The program's coordination is in charge of a collegiate body where the CP and the FR participate.

de actividades que los integran y que, por lo general, se reducen a una serie de eventos de capacitación de corta duración con grandes periodos intermedios, que no le permiten al PS aprendizajes significativos, así como a la selección arbitraria de contenidos temáticos, que si bien constituyen asuntos de interés para él, y seguramente tiene relevancia laboral, carecen de una perspectiva global o integral que responda a un perfil debidamente conceptualizado. La explicación de lo anterior, puede ser la imposibilidad de las instituciones de formación para modificar las demandas de capacitación de los organismos que disponen de los recursos para la formación, los cuales suelen estar dirigidos a conceptos específicos de gastos, o a que no cuentan con un equipo humano de alto nivel para el diseño e instrumentación de un programa de formación conceptualizado e integrado con rigor.

Buscando impulsar un proceso de formación de formadores capaces de desarrollar en los participantes habilidades para asumir y controlar su propio proceso de aprendizaje (porque aprenden a pensar y aprenden a aprender) que muestre -además de los resultados alcanzados por el formando- el impacto que su desempeño alcance en el potencial de los productores y microempresarios del sector rural, se optó por crear un programa de formación que incluye la Maestría en Prestación de Servicios Profesionales. Este programa está previsto para una duración de alrededor de dos años. El diseño y operación del mismo es el resultado de una serie de acuerdos entre el Colegio de Postgraduados (CP) y la Financiera Rural (FR).

Destacan su realización en varios estados y la importancia de su matrícula, pero -sobre todo- su propuesta metodológica, que enfatiza y privilegia el rigor científico en los procesos de aprendizaje, aspecto poco usual en materia de capacitación; y responde a la necesidad de graduar PS que puedan formar sujetos capaces de comprender y asumir el desarrollo tecnológico.

El esfuerzo está orientado a la profesionalización de 700 PS (también conocidos como técnicos, promotores, formadores o extensionistas) distribuidos en 14 estados de la República Mexicana. La coordinación del programa está a cargo de un cuerpo colegiado donde participan el CP y la FR. Su instrumentación operativa es responsabilidad del CP, y su ejecución ha sido posible gracias al personal académico del Colegio y otras instituciones académicas.

La decisión de apoyar a los formadores fue asegurar el funcionamiento de los proyectos productivos y empresas, y la organización de los productores o microempresarios para la constitución, operación y fortalecimiento de los Intermediarios Financieros Rurales (IFR) necesarios para ampliar la oferta financiera al sector rural; pero también implica el reconocimiento

Its operative implementation is the responsibility of the PS, and its execution has been possible thanks to the School's academic personnel and other academic institutions.

The decision to support trainers was to insure the operation of productive projects and enterprises, and the organization of producers and small-businessmen for the constitution, operation and strengthening of Rural Financial Intermediaries (RFI) required to extend the financial offer to the rural sector; but, it also implies the recognition of the inexistence of formal studies that ease the professional exercise of SP's as trainers for rural producers and small-businessmen capable, therefore, of designing, conducting, and evaluating training processes that guarantee skill strengthening of rural sector human resources, as well as the emergence of work competencies necessary for their adequate insertion in the new environment.

From studying the profile of SP's in the rural environment, two groups were -schematically-established. The first includes professionals from the agricultural areas, whose strengths lie in attention to productive processes. These professionals, as a result from the educational framework in which they were trained, present formative deficiencies and insufficient methodological tools to lend their services in training producers and generating specific solutions in agreement with their economic and productive conditions. The second is made up of economics, anthropology, psychology and sociology professionals: they have a better understanding of the producer's social and economic conditions, but they ignore the teaching-learning processes necessary for producers and small-businessmen to contribute to the transformation of their environment (Financiera Rural, 2006:24-25).

In both cases, the SP's offer an empirical service "...which, even when it has a degree of efficiency in learning results, is lagging in theoretical support of the learning process, and tends to neglect fundamental methodological aspects, especially in what concerns the role of logic in learning process contents and in the role that thought structures and ontogenic processes have in learning" (Financiera Rural, 2006:25). The risk of the SP's lack of professionalizing is his/her asystematic participation, based in the application of group dynamics that do not contribute to the teaching-learning pair.

From the explicative framework of the learning phenomenon, it is deduced that training processes should constitute situations of reflection in producers and small-businessmen regarding their work conditions and processes. These situations cannot be achieved through courses and workshops characterized by declarative and inert information, but rather through systematic

de la inexistencia de estudios formales que posibiliten el ejercicio profesional de los PS como formadores de los productores y microempresarios rurales capaces, por tanto, de diseñar, conducir, y evaluar procesos de capacitación que garanticen el fortalecimiento de las capacidades del recurso humano del sector rural y la emergencia de las competencias laborales necesarias para su inserción adecuada en el nuevo entorno.

A partir del estudio del perfil de los PS en el medio rural se establecen -de manera esquemática- dos grupos. El primero es el de los profesionales de las áreas agronómicas, cuyas fortalezas radican en la atención a los procesos productivos. Estos profesionistas, como resultado del enfoque educativo en el que fueron formados, presentan deficiencias formativas e insuficientes herramientas metodológicas para prestar sus servicios en la capacitación del productor y la generación de soluciones específicas acordes con sus condiciones económicas y productivas. El segundo está formado por profesionistas en economía, antropología, psicología, y sociología: tienen más claras las condiciones sociales y económicas del productor pero desconocen los procesos de enseñanza-aprendizaje necesarios para que los productores y microempresarios puedan contribuir a la transformación de su entorno (Financiera Rural, 2006: 24-25).

En ambos casos los PS dan servicio de carácter empírico "...que aún cuando tiene cierta eficiencia en los resultados de aprendizaje, se encuentra rezagado en el soporte teórico de los procesos de aprendizaje y suelen descuidar aspectos metodológicos fundamentales, especialmente en lo que respecta al papel de la lógica de los contenidos en los procesos de aprendizaje y en el papel que desempeñan las estructuras de pensamiento y los procesos ontogenéticos en el aprendizaje" (Financiera Rural, 2006:25). El riesgo de la falta de profesionalización del PS es su participación asistemática, basada en la aplicación de dinámicas grupales que no contribuyen al binomio enseñanza-aprendizaje.

Del marco explicativo del fenómeno del aprendizaje se deduce que los procesos de capacitación deben constituir situaciones de reflexión en los productores y microempresarios sobre sus condiciones y procesos de trabajo. Estas situaciones no se logran mediante cursos y talleres caracterizados por información declarativa e inerte, sino mediante reflexiones sistemáticas que garanticen la comprensión -por parte de los productores y microempresarios- de sus procesos de trabajo y los factores que inciden en su transformación. Para ello es necesario que los PS dominen los principios del aprendizaje, que deberá reflejarse en la manera de diseñar, conducir y evaluar la capacitación de los participantes atendiendo a

reflexiones que garantee comprensión -from producers and small-businessmen- about their work processes and the factors that influence their transformation. For this, it is necessary that SP's master the principles of learning, which should reflect on the manner of designing, conducting and evaluating training for participants, tending to criteria and specific results captured in quality standards that permit judging by service quality (Financiera Rural, 2004:43-62) .

THE THEORETICAL-METHODOLOGICAL ELEMENTS OF THE TRAINING PROCESS

In daily and work language, training tends to be understood as (technical) training; this term is theoretically and practically unsustainable. To avoid a reduction to (technical) training, the formative process could adopt the concept of education instead of training; however, this posture -even when it could improve external perception- does not solve the problem, but rather avoids it. A concept of training should be considered necessary and sustainable, as one that covers and directs theoretical and methodological contents of the formation process (Financiera Rural, 2006:40-41).

We start from understanding training as a particular manner of education that refers to work processes. That is, training is conceived as education about and for work. In this perspective, training and education share the foundations of the latter; however, in terms of a particular manner of education, it requires a specialized didactic that is expressed by substituting the traditional teaching-learning pair, suitable for education, with the WL pair, where the theoretical and methodological framework presented in this section is synthesized (Financiera Rural, 2006:41).

The methodology called WL that is described here is the result of a long work process carried out by diverse specialists (theoretical and practical), which has only been slightly systemized, and which is why it is not possible to give recognition to all its creators. Even when the advancement of this methodological approach hasn't been linear, we need to recognize important contributions in various key moments. The first was during an experience carried out between 1981 and 1983 in the State of Yucatán, from the joint work of the Rural INCA and Peninsular Banrural, that attempted to reverse the single-directionality of training that prevailed, introducing "...techniques and instruments geared toward: retrieving the experience of participants, reconstructing the contexts and sequences of their work processes, taking up the experience again as a starting point for group work." (Duch *et al.*, 2005:210). This effort allowed trainees to become more actively involved, but it also let it be seen that reflection on

criterios y resultados específicos plasmados en estándares de calidad que permitan juzgar la calidad de los servicios (Financiera Rural, 2004:43-62).

LOS ELEMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN

En el lenguaje cotidiano y laboral la capacitación suele entenderse como adiestramiento; este término es insostenible teórica y prácticamente. Para evitar la reducción a adiestramiento, el proceso formativo podría adoptar el de educación en lugar del concepto de capacitación; no obstante, esta postura -aun cuando pudiese mejorar la percepción externa- no resuelve el problema sino que lo evade. Debe considerarse que es necesario y sostenible un concepto de capacitación que cubra y oriente el contenido teórico y metodológico del proceso de formación (Financiera Rural, 2006:40-41).

Se parte de entender la capacitación como forma particular de la educación referida a los procesos de trabajo. Es decir, se concibe la capacitación como educación sobre y para el trabajo. En esta perspectiva, la capacitación y la educación comparten los fundamentos de esta última; sin embargo, en cuanto forma particular de la educación, requiere una didáctica especializada, que se expresa sustituyendo el binomio tradicional enseñanza-aprendizaje, propio de la educación, por el binomio TA, en el cual se sintetiza el enfoque teórico y metodológico que se presenta en este apartado (Financiera Rural, 2006:41).

La metodología denominada TA que aquí se describe es resultado de un largo proceso de trabajo de diversos especialistas (teóricos y prácticos), que ha sido poco sistematizado, por lo que no es posible hacer el reconocimiento a todos sus creadores. Aun cuando el avance de este planteamiento metodológico no ha sido lineal, hay que reconocer importantes aportes en varios momentos clave. El primero, durante una experiencia realizada entre 1981 y 1983 en el Estado de Yucatán, a partir del trabajo conjunto entre el INCA Rural y el Banrural Peninsular, que intentó revertir la unidireccionalidad de la capacitación que prevalecía, introduciendo "...técnicas e instrumentos orientados a: rescatar la experiencia de los participantes, reconstruir los contextos y las secuencias de su procesos de trabajo, retomar la experiencia como punto de partida del trabajo grupal." (Duch *et al.*, 2005:210). Ese esfuerzo permitió que los capacitandos se involucraran de manera más activa, pero también dejó entrever que la reflexión sobre el trabajo se limitaba a un plano experiencial, lo que puso en evidencia la necesidad de conocimientos conceptuales, los cuales no podían provenir del modelo educativo escolar, en tanto éste opera sobre la base de contenidos preestablecidos. Por ello,

work was limited to an experiential plane, which evidenced the need of conceptual knowledge that could not come from the schooling model, so far as it operates based on pre-established contents. This is why it was decided upon a specific training model, "...that, taking the relation working-learning as a central category, would serve as a starting point to set up the foundations of a training pedagogy and didactic, understood as education in and for work" (Duch *et al.*, 2005:210).

The merit of this experience was to initiate the theoretical-methodological reflection surrounding the concept of training (Duch and Reyes, 1987), and in addition, it originated a new type of training program related to the analysis of work procedures.

Another key moment occurred between 1997 and 2000, when the Rural INCA revisited the essential approach of WL methodology (Duch and Reyes, 1998; Piña *et al.*, 1999) and related them with new formation experiences (STyPS *et al.*, 1999), developing a proposal to train multiple trainers who would become part of the programs that were initiated in this administration.

During this period, conceptual principles were applied that give foundation to training based on the WL pair (Duch *et al.*, 2005:223), which are derived from a set of results from sciences such as: social anthropology, learning psychology, neurophysiology and didactics. The emphasis on principles derived from advances in cognitive sciences stands out and, in particular, from neurophysiology. In this sense, we must keep in mind that during the 1990's decade, scientific development permitted advancing in a significant manner in explaining learning processes among individuals.

A third moment was characterized by deepening the relation between the method and the contents, giving diagnosis and development projection central roles in its fulfillment (Financiera Rural, 2006:57-60). This was so the SP's would find the field of application for the scientific foundations that govern cognitive development. The sum of such advances and institutional interest allowed the design of a theoretic and methodological proposal for a training program with the option of reaching the level of Master's. In this respect, not only does the postgraduate proposal driven by the training program stand out, but also the recognition of the role of SP's as trainers, which is why it is sought to provide them with "...a methodological and technical formation as trainers, advisers, and rural consultants, which allows them to generate learning processes to contribute to development of technical, organizational, productive and social processes for the rural population, and their self-management abilities in general" (Financiera Rural, 2006:6).

The training program's methodological proposal revisits fundamental ideas of the WL method (education in and

se optó por un modelo de capacitación específico, "...que tomando como categoría central el vínculo trabajo-aprendizaje sirviera como punto de partida para construir las bases de una pedagogía y didáctica de la capacitación, entendiendo ésta como educación en y para el trabajo" (Duch *et al.*, 2005:210).

El mérito de esta experiencia fue iniciar la reflexión teórico-metodológica en torno al concepto de capacitación (Duch y Reyes, 1987), además originó un nuevo tipo de programas de capacitación donde ésta se vincula al análisis de los procedimientos de trabajo.

Otro momento clave ocurre entre 1997 y 2000, cuando el INCA Rural retomó los planteamientos esenciales de la metodología TA (Duch y Reyes, 1998; Piña, *et al.*, 1999) y los vinculó con nuevas experiencias de formación (STyPS *et al.*, 1999) y desarrolló una propuesta para formar a los numerosos capacitadores que habrían de formar parte de los programas que se iniciaron en esa administración.

En este periodo se aplicaron los principios conceptuales que fundamentan la formación basada en el binomio TA (Duch *et al.*, 2005:223), los cuales se derivan de un conjunto de resultados de ciencias como: Antropología Social, Sociología, Epistemología, Psicología del Aprendizaje, Neurofisiología y Didáctica. Destaca el énfasis en los principios derivados de los avances de las ciencias cognitivas y, en particular, de la neuropsicología. En este sentido hay que tener presente que en la década de los noventa el desarrollo científico permitió avanzar de manera significativa en la explicación de los procesos de aprendizaje entre individuos.

Un tercer momento se caracterizó por la profundización de la relación entre el método y los contenidos, dando al diagnóstico y la proyección del desarrollo el papel de ejes de su concreción (Financiera Rural, 2006:57-60). De tal manera que los PS encuentran el campo de aplicación de los fundamentos científicos que rigen el desarrollo cognitivo. La suma de tales avances y el interés institucional permitió el diseño de una propuesta teórica y metodológica para un programa de formación con opción de alcanzar el grado de maestría. Destaca, al respecto, no sólo la propuesta del posgrado impulsada por el programa de formación, sino el reconocimiento del papel del PS como formador, por lo que se busca dotarlos "...de una formación metodológica y técnica como capacitadores, asesores y consultores rurales, que les permita generar procesos de aprendizaje para contribuir al desarrollo de los procesos técnicos, organizativos y productivos y sociales de la población rural y de sus capacidades autogestivas en general" (Financiera Rural, 2006:6).

La propuesta metodológica del programa de formación retoma las ideas fundamentales del método TA (educación en y para el trabajo), profundiza en las

for work), delves into the implications that they have in learning conceptualizations of the epistemological, psychological, neurophysiologic and semiotic approaches, and suggests its application as method, which ought to be developed from work situations (anthropological basis) which are the ones that establish the didactic contents to be handled, those that ought to be attended respecting the principles of the didactic itself (Financiera Rural, 2006:47-61).

In other words, formation based on the WL method obliges knowledge of scientific foundations directly related to learning, which give the SP's elements to influence the learning processes of producers and small-businessmen. But it is not restricted to this. The WL method involves two other important aspects: the learning situation, that is, the concrete work of trainees (anthropological basis); and the logical-didactic basis centered in two basic lines: the economic-productive diagnosis, and development planning (Financiera Rural, 2006:58).

When applying the WL method to economic productive development of a group of rural producers - including the creation of an enterprise or a rural financial intermediary - there are two central lines that stand out: the economic-productive diagnosis, understood as a permanent study of reality, and development planning, conceived as a renewed process in permanent treatment.

Under this approach, diagnosis does not entail just one phase of the training process, for making a diagnosis is explaining and understanding reality, and this constitutes the essence of the learning process and of learning itself. Likewise, development projection and planning (which should also not be exclusively one phase of the process), constitute new perceptions of reality change potentialities, and entail new capacities for perceiving the future, anticipating reality, widening space-time horizons and fundamental abilities, to formulate hypotheses and plans. In sum, they constitute the development of cognitive structures and fundamental skills, and imply a permanent process of re-expressing a diagnosis as an image of the future (Financiera Rural, 2006:59).

Knowledge is, essentially, a cognitive matter that can only be developed if the SP has the theoretical and practical tools for it. Information does not go beyond a set of pointless and fixed data if it is not used with enough knowledge to interpret and process it (David and Foray, 2002:475).

Only through true learning can there be changes, and only through changes can development come about. However, learning and change that the former favors in individuals are not the only factors to take into account. This is why the training program is framed by a conceptualization of rural development that incorporates the vision of sustainability, equity,

implicaciones que tienen en el aprendizaje las conceptualizaciones de los enfoques epistemológico, psicológico, neurofisiológico y de la semiótica, y plantea su aplicación a manera de método, el cual habrá de desarrollarse a partir de situaciones de trabajo (fundamento antropológico) que son las que establecen los contenidos didácticos a manejar, los cuales habrán de atenderse respetando los principios de la didáctica misma (Financiera Rural, 2006:47-61).

Dicho de otra manera, la formación basada en el método TA obliga al conocimiento de los fundamentos de las ciencias directamente relacionadas con el aprendizaje, lo que da elementos a los PS para incidir en los procesos de aprendizaje de los productores y microempresarios. Pero no se restringe a ello. El método TA involucra otros dos aspectos importantes: la situación de aprendizaje, es decir el trabajo concreto del capacitando (fundamento antropológico); y el fundamento lógico-didáctico centrado en dos líneas básicas: el diagnóstico económico-productivo y la planeación del desarrollo (Financiera Rural, 2006:58).

Al aplicar el método TA al desarrollo económico productivo de un grupo de productores rurales -incluyendo el desarrollo de una empresa o un intermediario financiero rural- destacan dos líneas centrales: el diagnóstico económico-productivo, entendido como estudio permanente de la realidad, y la planeación del desarrollo, concebida como un proceso renovado y en permanente depuración.

Bajo este enfoque, el diagnóstico no constituye sólo una fase del proceso de capacitación, ya que diagnosticar es explicar y comprender la realidad, y ello constituye la esencia del proceso de aprendizaje y del aprendizaje mismo. Del mismo modo la proyección y planeación del desarrollo (que tampoco deben ser exclusivamente una fase del proceso), constituyen nuevas percepciones de las potencialidades de cambio de la realidad, e implican nuevas capacidades de percepción del futuro, anticipación de la realidad, ampliación de horizontes espacio temporales y de las capacidades fundamentales de formulación de hipótesis y planes. Constituyen, en suma, un desarrollo de estructuras cognitivas y capacidades fundamentales, e implican un proceso permanente de reexpresión del diagnóstico como imagen de futuro (Financiera Rural, 2006:59).

El conocimiento es, esencialmente, una cuestión cognitiva que sólo puede ser desarrollada si el PS cuenta con el instrumental teórico y práctico necesario para ello. La información no pasa de ser un conjunto de datos ociosos e inamovibles si no se utilizan con el conocimiento suficiente para interpretarlos y procesarlos (David y Foray, 2002:475).

Sólo mediante verdaderos aprendizajes puede haber cambios, y sólo mediante cambios se puede dar el

economic multi-sectors, and regional and micro-regional economic integration through value chains or nets.

EXPECTED RESULTS OR STANDARDS OF QUALITY

Taking into consideration that the approach adopted for the formation of rural sector producers and small-businessmen, and of SP's, should be reflected in their command of their work, results from the training process should be observed in knowledge and, particularly, in the skills acquired. Work competence is an individual's aptitude to perform the same function under different work contexts and according to the results expected; this means evidencing knowledge, skills and behaviors required for the performance of an activity. This is why the training process that occupies our attention has adopted an approach of work competence, so as to measure the advancement of trainees.

Monitoring and evaluating the training process responds to quality standards set out by the FR, which establish criteria and parameters that allow confronting and judging the performance of SP's. These standards were designed taking into account the advances that, in the form of technical work competence norms, were institutionalized by the Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

The criteria and parameters that allow evaluating the quality of training services provided were established to "...certify the SP's ability to conduct a teaching-learning process that develops knowledge and competencies of participants to design, implement and operate development projects inside their productive units, enterprises, or rural financial intermediaries, whatever the case may be" (Financiera Rural, 2004:50).

Stemming from this, the quality standard establishes the necessary knowledge to carry out formation processes and the skills necessary to implement them and obtain results from them; this is applied in four key moments the SP faces. 1) When he/she trains the participants for the projection of development through a business plan, market plan, etc. 2) When he/she has to train participants for identifying the learning needs that their own plan demands. 3) During the execution, where the correspondence between plan and learning should be observed. 4) The one geared toward evaluating and giving feedback to participants regarding learning and results achieved (Financiera Rural, 2004:50-51).

Quality standards for training services for competence management by FR include 12 marks composed by a series of variables, each one of them susceptible to evaluation through an ordinal scale that makes possible assigning values to each mark and to the standard as a whole (Rural Financial, 2004:54).

Such marks include variables that evidence if the SP has the theoretical and practical knowledge (knows

desarrollo. Sin embargo, el aprendizaje y el cambio que aquel propicia en los individuos no son los únicos factores a considerar. De ahí que el programa de formación esté enmarcado en una conceptualización del desarrollo rural que incorpora la visión de sostenibilidad, el enfoque de equidad, la multisectorialidad económica y la integración económica regional y micro-regional a través de cadenas o redes de valor.

LOS RESULTADOS ESPERADOS O LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD

Tomando en consideración que el enfoque adoptado para la formación de los productores y microempresarios del sector rural y de los PS deberá reflejarse en el dominio de su trabajo, los resultados del proceso de formación tendrán que observarse en los conocimientos y, muy en particular, en las competencias adquiridas. La competencia laboral es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función en diferentes contextos de trabajo y con base en los resultados esperados; lo que significa la puesta en evidencia de los conocimientos, las capacidades y los comportamientos requeridos para el desempeño de una actividad. De ahí que el proceso de formación que nos ocupa haya adoptado el enfoque de competencia laboral para medir los adelantos del formando.

El monitoreo y evaluación del proceso de formación responde a estándares de calidad de la FR que establecen los criterios y parámetros que permiten confrontar y juzgar el desempeño de los PS. Estos estándares fueron diseñados considerando los avances que, a manera de normas técnicas de competencia laboral, fueron institucionalizados por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

Los criterios y parámetros que permiten evaluar la calidad de los servicios de capacitación prestados se establecieron para "...certificar la capacidad del PS para conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje que desarrolle los conocimientos y competencias de los participantes para diseñar, instrumentar y operar proyectos de desarrollo al interior de sus unidades productivas, empresas, o intermediarios financieros rurales, según sea el caso" (Financiera Rural, 2004:50).

Derivado de lo anterior, el estándar de calidad establece los conocimientos necesarios para realizar procesos de formación y las capacidades que se requieren para instrumentarlos y obtener resultados de los mismos; lo que se aplica en cuatro momentos clave enfrentados por el PS. 1) cuando forma a los participantes para la proyección del desarrollo a través de un plan de negocios, de mercado, etcétera. 2) cuando debe formar a los participantes para que identifiquen las necesidades de aprendizaje que les exige su propio plan.

and knows how to do) that allow him/her to develop the skills in producers or small-businessmen for them to plan with rigor and decision their own development; to identify the need for knowledge suitable for the project (including those that they should learn themselves and the ones that they should acquire through the market); to participate in an organized and pertinent manner in the development project, maintaining at all times a reflective and analytical attitude toward its advancement.

To list the marks, as well as the criteria and parameters with which they are evaluated, makes no sense for this article's goals, for it is enough to point out that through the application of this approach, it is sought to guarantee the training results promoted by the academy and required by the interested parties.

CONCLUSIONS

The effort of training SP's, carried out jointly by Rural Financial and El Colegio de Postgraduados, is an important initiative for the formation of human resources. Such a statement is based, on the one hand, on the fact that the program considers a re-conceptualization of training that recognizes it as a particular manner of education that requires specialized methodology assumed in the concept of WL. And, on the other, on the commitment to evaluate results of the training process through the professional performance of SP's, and the impact that it has on productive units, enterprises or financial intermediary organizations where they operate.

However, the application exercise of the new paradigm within the framework of the Formation Program where the Master's in Service Provision is included is still recent and does not permit speaking about results. We expect that, in the short run, changes in the SP's performance will begin to be observed, and in the skills and competencies of producers and small-businessmen related to them. Monitoring and evaluation, which through quality standards values theoretical and practical aspects, will probably - in practice - be seen from two perspectives: that of the FR's operational staff and that of the academic personnel linked to the experience.

From the perspective of the FR, the immediate effect expected by their operatives is two-fold. First, it corresponds to the relationship between SP-FR that occurs when, under petition from the rural producer or small-businessman, the SP collaborates in the development of the diagnosis and the business plan. At this point, the FR expects a frank improvement in the quality of the proposals. Business plans with a greater commitment from petitioners are expected, so as to guarantee the project's sustainability and, thus, recovery of the credit.

Secondly, in terms of the relationship between the producer or small-businessman and the RF, where it is

3) en la ejecución, donde se debe observar la correspondencia entre el plan y los aprendizajes. 4) el dirigido a evaluar y retroalimentar con los participantes el aprendizaje y los resultados alcanzados (Financiera Rural, 2004:50-51).

El estándar de calidad de los servicios de capacitación para la gestión de competencias de la FR incluye 12 calificaciones compuestas por una serie de variables, cada una de las cuales es susceptible de evaluarse mediante una escala ordinal que permite asignar valores a cada calificación y al estándar en su conjunto (Financiera Rural, 2004:54).

Dichas calificaciones incluyen variables que ponen en evidencia si el PS reúne los conocimientos teóricos y prácticos (sabe y sabe hacer) que le permiten desarrollar las capacidades de los productores o microempresarios para que planifiquen con rigor y conocimiento de causa su propio desarrollo; identifiquen las necesidades de conocimientos propias del proyecto (incluyendo las que deberán aprender ellos mismos y las que deberán adquirir en el mercado); participen de manera organizada y pertinente en el proyecto de desarrollo, manteniendo siempre una actitud reflexiva y analítica del avance del mismo.

Enlistar las calificaciones, así como los criterios y parámetros con que se valoran carece de sentido para los fines de este artículo, por lo que basta señalar que a través de la aplicación de este enfoque se busca garantizar los resultados de formación promovidos por la academia y exigidos por el demandante.

CONCLUSIONES

El esfuerzo de formación de los PS, realizado de manera conjunta por la Financiera Rural y el Colegio de Postgraduados, es una iniciativa importante para la formación de recursos humanos. Dicha afirmación se sustenta, por una parte, en el hecho de que el programa contempla una reconceptualización de la capacitación que la reconoce como una forma particular de la educación que requiere una metodología especializada asumida en la noción TA. Y, por otra, por el compromiso de valorar los resultados del proceso de formación a través del desempeño profesional de los PS, y el impacto que éste tenga en las unidades productivas, empresas u organizaciones de intermediación financiera en las que opere.

No obstante, el ejercicio de aplicación del nuevo paradigma en el marco del Programa de Formación del que forma parte la maestría en Prestación de Servicios es aún reciente y no permite hablar de resultados. Esperamos que a corto plazo se empiecen a observar cambios en el desempeño de los PS y en las capacidades y competencias de los productores y microempresarios

expected that the beneficiaries will deepen their vision of the environment and show a greater disposition to become re-inserted into the market in a more competitive manner.

In its turn, el Colegio de Postgraduados, as the institution responsible for the training process of SP's, expects its graduates to apply the methodology presented in this document and that, therefore, producers and small-businessmen will be able to design, implement and operate their own development projects. However, evidence of the quality of formation ought to be found not only by evaluating knowledge and competencies among SP's, but in the transformation of productive units, enterprises or financial intermediary organizations where they operate.

The changes that are expected as a product of the new SP profile should be observed in at least two areas: the personal scope, and the project (in any of its modalities). In the personal scope (of any kind of participant, producer or small-businessman), it is about valuing changes in: i) comprehension of his/her conditions and possibilities, ii) participation in decision-making and, iii) definition of feasible strategies to improve processes and organization.

In terms of the project (productive unit, enterprise or financial intermediary organism), it is expected to see changes in: i) identifying concrete markets, ii) execution of technological or organizational adaptations for the product to gain access to the chosen market and, iii) income.

Through the sum of various evaluations, both on results and on impact, we hope to confirm the relevance and effectiveness of the method, which more than teaching, seeks to provide elements for participants to learn.

The challenges are big: expectations in the field of theory and practice are huge. The wager on the new paradigm involves major financial and human resources, expecting to attain concrete results (of scientific validation, of performance, of impact) from them, which exerts strong pressure on those who participate in the conduction of the process. This pressure is tolerated thanks to the recreational part that learning entails. For it can be said that when we seek learning in others, we also learn.

- End of English version -

vinculados a ellos. El monitoreo y evaluación, que por medio de los estándares de calidad valora aspectos teóricos y prácticos, es probable que -en la práctica- sea visualizado desde dos perspectivas: la del personal operativo de la FR y del personal académico vinculado a la experiencia.

Desde la perspectiva de la FR el efecto inmediato esperado por sus operarios es en dos planos. El primero corresponde a la relación PS-FR que ocurre cuando,

a petición del productor o microempresario rural el PS colabora en la elaboración del diagnóstico y plan de negocios. En este punto la FR espera una franca mejora en la calidad de las propuestas. Se esperan planes de negocio con un mayor compromiso de los solicitantes para garantizar la sostenibilidad del proyecto y, por ende, de la recuperación del crédito.

El segundo plano es en la relación entre el productor o microempresario y la FR, donde se espera que los acreditados profundicen en su visión del entorno y presenten una mayor disposición a reinserirse en el mercado de manera más competitiva.

Por su parte el Colegio de Postgraduados, como institución responsable del proceso de formación de los PS, espera que sus egresados apliquen la metodología presentada en este documento y que, por tanto, los productores y microempresarios sean capaces de diseñar, instrumentar y operar sus propios proyectos de desarrollo. Sin embargo, las evidencias de la calidad de la formación habrán de buscarse no sólo evaluando los conocimientos y competencias entre los PS, sino en la transformación de las unidades productivas, empresas u organismos de intermediación financiera donde operen.

Los cambios que se esperan como producto del nuevo perfil de los PS deberán observarse al menos en dos ámbitos: el personal y el del proyecto (en cualquiera de sus modalidades). En el ámbito personal (de cualquier tipo de participante productor o microempresario) se trata de valorar los cambios en: i) la comprensión de sus condiciones y posibilidades, ii) la participación en la toma de decisiones y, iii) la definición de estrategias factibles para la mejora de procesos y organización.

En el ámbito del proyecto (sea unidad productiva, empresa u organismo de intermediación financiera) se espera observar cambios en: i) la identificación de mercados concretos, ii) la ejecución de adecuaciones tecnológicas u organizativas para que el producto pueda acceder al mercado identificado y, iii) sus ingresos.

A través de la suma de las distintas valoraciones, tanto de resultados como de impacto, esperamos confirmar la pertinencia y eficacia del método, que más que enseñar, trata de proporcionar elementos para que los participantes aprendan.

Los retos son grandes: las expectativas en el terreno de lo teórico y de lo práctico son enormes. La apuesta por el nuevo paradigma involucra importantes recursos financieros y humanos, de los que se espera obtener resultados concretos (de validación científica, de desempeño, de impacto) lo que ejerce una fuerte presión sobre quienes participan en la conducción del proceso. Presión tolerada gracias a la parte lúdica que encierra el aprendizaje. Y es que, buscando aprendizajes en otros, también aprendemos nosotros.

LITERATURA CITADA

- Banco Mundial. 1999. Informe sobre el desarrollo mundial. El conocimiento al servicio del desarrollo. Ediciones Mundi-Prensa. Madrid.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina). 1990. Transformación productiva con equidad. La tarea prioritaria del desarrollo de América Latina y el Caribe en los años noventa (LC/G.1601-P), Santiago de Chile, Naciones Unidas.
- David P., y D. Foray. 2002. Fundamentos económicos de la sociedad del conocimiento. Revista Comercio Exterior. La economía del conocimiento. Vol. 52 Núm. 6. México. pp: 472-490.
- Duch G., Irene, y Rubén Reyes R. 1987. Hacia la concepción teórico-metodológica de la capacitación. México, Proder, INCA Rural, FAO.
- Duch G., Irene, y Rubén Reyes R. 1998. Revisión de la concepción teórico-metodológica de trabajo-aprendizaje a la luz de los aportes de las diferentes ciencias que inciden en el hecho educativo. Documento mimeografiado. México.
- Duch G., Irene, Francoise Garibay, y Erick Quesnel G. 2005. La capacitación otra mirada. Lecciones de experiencias mexicanas de capacitación rural. México, Secretaría de Educación Pública; Universidad Pedagógica Nacional; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; El Colegio de Tlaxcala, A.C.; Asociación Nacional de Organismos de Competencia laboral, A.C.
- Financiera Rural. 2004. Programa Integral de Formación, Capacitación y Consultoría para Productores e Intermediarios Financieros Rurales. Página web de la institución. 2004
- Financiera Rural. 2006. Concepción general del proyecto de formación de prestadores de servicios. México.
- Fondo Monetario Internacional. 2000. Perspectivas de la Economía Mundial. Las economías en transición. Washington D.C.
- IMCO-CIDE Visión México 2020. 2006. Políticas para el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación para construir el México competitivo que todos deseamos. México, Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de Información (AMITI), la Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones e Informática (CANIETI) y Fundación México Digital (FMD), bajo el liderazgo del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) y con la colaboración del Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE-Telecom) y de la firma consultora Select. http://www.cysp.com.mx/Ima/Amiti/Documentos%20Descargables/Doc_PP_vision_Mexico_2020.pdf.
- INCA Rural. 1982. Metodología de trabajo aprendizaje. México.
- Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Fundación OPTI. 2004. (Observatorio Prospectiva Tecnológica Industrial), con la participación de la Fundación Genoma España. Impacto de la Biotecnología en los sectores agrícola, ganadero y forestal. Tendencias a medio y largo plazo. Madrid. <http://www.opti.org/pdfs/sectoriales/Biotecnologma.pdf>.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1999a. El cambiante escenario económico. Social y laboral y las nuevas necesidades de formación. Documentos de referencia/1. Reunión Consultiva Tripartita sobre el desarrollo de los Recursos Humanos y la Formación para una selección de países de América Latina. Montevideo.

- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1999b. Recientes reformas de los sistemas y políticas de formación en los países latinoamericanos y caribeños. Documentos de referencia/2. Reunión Consultiva Tripartita sobre el desarrollo de los Recursos Humanos y la Formación para una selección de países de América Latina. Montevideo.
- OMC (Organización Mundial de Comercio). 2002. Informe anual 2002. Francia.
- Ordoñez, Sergio. 2004. La nueva fase de desarrollo y el capitalismo del conocimiento: elementos teóricos. *Revista Comercio Exterior*, Vol. 54 Núm.1. pp: 4-17.
- Piña, Adelfo, Rubén Reyes y Erick Quesnel. 1999. La metodología de trabajo-aprendizaje: capacitación para el desarrollo rural. Cuadernos de trabajo, INCA Rural, México.
- PMETYC (Programa de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación 1993/95-2003) PROFORHCOM (Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias 2005-2007). http://www.competencias.sep.gob.mx/sinoedb/sinoe_principal.html.
- Revista Comercio Exterior. 2002. La economía del conocimiento. Vol. 52 Núm. 6, México.
- STyPS, CONOCER, SAGAR, CIMO, INCA Rural. 1999. Experiencias piloto para la emergencia de competencia laboral en microempresas rurales: Avances metodológicos y primeras enseñanzas de las experiencias. Memoria Analítica. México.