

SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE CAPACITACIÓN: UNA PROPUESTA METODOLÓGICA





SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE CAPACITACIÓN: UNA PROPUESTA METODOLÓGICA

Agosto, 2014

**SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE CAPACITACIÓN:
UNA PROPUESTA METODOLÓGICA**

Benedetti Susana
González Marlene
Hormazabal Marco
Pavez Cristina
Valdebenito Gerardo

Agosto, 2014

**SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE CAPACITACIÓN:
UNA PROPUESTA METODOLÓGICA**

Instituto Forestal

Sucre 2397. Ñuñoa

Santiago Chile

Teléfono 223667100

www.infor.cl

ISBN: 978-956-318-099-2

Registro de Propiedad Intelectual: 249341

Diseño

Erik Gonzalez

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
II.	LA RUTA DE LA CAPACITACIÓN.....	2
III.	SOBRE METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN A PEQUEÑOS PROPIETARIOS	3
IV.	DE LA EXPERIENCIA A LA PROPUESTA.....	5
	Paso 1. La justificación de un programa de capacitación	5
	Paso 2. Elección de área o zona de desarrollo de la capacitación	7
	Paso 3. Selección de grupo-objetivo.....	8
	Paso 4. Caracterización de propietarios e identificación de necesidades de capacitación	10
	Paso 5. Definición de las competencias a desarrollar.....	12
	Paso 6. Organización de la capacitación y desarrollo de competencias	15
	Paso 7. Organización y logística para la implementación del programa de capacitación	18
	Paso 8. El Desarrollo de la capacitación.....	22
	Paso 9. La evaluación de los aprendizajes	27
	Paso 10. La evaluación del programa de capacitación	29
V.	BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	31

I. INTRODUCCIÓN

El principal propósito del presente documento es contribuir, apoyar y orientar a profesionales del área silvoagropecuaria, con información y elementos de utilidad para el diseño e implementación de programas de capacitación dirigidos a pequeños propietarios y comunidades rurales. Su objetivo por tanto, es proporcionar elementos de diseño de programas de capacitación dirigidos a pequeños propietarios y comunidades rurales, y a la vez facilitar herramientas metodológicas y logísticas para su desarrollo.

La pretensión de este documento más que constituirse en un manual, es la sistematización de una experiencia concreta de diseño y aplicación de un programa de capacitación dirigido a pequeños propietarios de bosque nativo, llevado a cabo a través del proyecto “Bosque y Comunidad: Capacitación para el desarrollo y uso sustentable del bosque nativo de la región del Maule” financiado por el Fondo de Investigación del Bosque Nativo, con el fin de constituirse en una guía para quienes trabajan y apoyan el desarrollo de pequeños propietarios.

En este contexto, el documento corresponde a una propuesta metodológica que analiza y ordena los aspectos claves del proceso que permitieron la implementación exitosa de un programa de capacitación. Corresponde por tanto, a una secuencia lógica de pasos a seguir.

II. LA RUTA DE LA CAPACITACIÓN

Al abordar cualquier acción o emprendimiento siempre es deseable tener un camino claro por el cual transitar, a fin de lograr el éxito en el objetivo perseguido y superar los obstáculos que puedan surgir. Lo ideal por lo tanto, es contar con algo así como un “Mapa del Tesoro” que muestre y permita planificar cada paso necesario para avanzar por la ruta correcta.

La capacitación de personas siempre es un desafío, más aún en el caso de pequeños propietarios y campesinos, que no siempre cuentan con niveles de educación completos y la tradición de “cómo hacer las cosas” es fuerte.

Con el objetivo de apoyar y facilitar los desafíos que profesionales del sector silvoagropecuario enfrenten en acciones de capacitación, se entrega “La Ruta de la Capacitación”, el mapa esquemático de ésta se presenta en apéndice adjunto a este documento.

III. SOBRE METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN A PEQUEÑOS PROPIETARIOS

Sobre las metodologías de capacitación orientadas a pequeños propietarios, existen diversos estudios realizados de los cuales se desprenden experiencias que han servido para evaluar su efectividad y por tanto el mejor método existente a aplicar en caso de pequeños propietarios y comunidades rurales.

Ortúzar (2012), realizó un estudio sobre las metodologías exitosas de capacitación en la agricultura familiar, en América Latina y el Caribe, y las comparó con experiencias chilenas. Este estudio analiza tres metodologías:

- 1.- Escuela de campo para agricultores (ECA)
- 2.- Comité de investigación agrícola local (CIAL)
- 3.- Parcelas demostrativas ejecutadas en algunos países de América Latina.

Todas estas metodologías presentan como pilar fundamental la enseñanza participativa e inclusiva, en la cual se deja de lado el elitismo del capacitador, pasando a ser un facilitador de la información, haciendo partícipes de manera integral a los propietarios en el proceso de capacitación-aprendizaje. Buscando principalmente que cada persona aprenda de sus habilidades y capacidades, integrándolos en todos los procesos que involucran la metodología y el plan de capacitación en general. Cada metodología investigada establece que la experiencia traspasada del investigador, que es el facilitador, más la experiencia que tienen los participantes del programa de capacitación, ambas en la práctica conjugan el intercambio de experiencias y la adopción de buenas prácticas y, mejoras traducidas en incremento en producción y calidad.

Según FAO (2011), el éxito de estas metodologías de capacitación participativas aplicadas a pequeños propietarios, se debe a que se encuentran basadas en la metodología de capacitación del “Aprender-Haciendo”. En esta metodología el enfoque está puesto en el aprendizaje y no en la enseñanza, es decir aprender desde la práctica considerando que es la forma más efectiva de aprender. Martínez (2006), se refiere a las barreras que tiene el aprender escuchando o leyendo, y afirma que desde la época de Aristóteles, los griegos ya sabían que lo que debían aprender lo iban a lograr “haciendo”, en base a esto describe el proceso y etapas de aprendizaje:

- 1.- Haciendo (Learn by Doing).
- 2.- Persiguiendo objetivos que les importan a los campesinos (motivación).
- 3.- Equivocándose y reflexionando sobre cómo resolver los problemas, por lo general y con la ayuda de alguien más experimentado.
- 4.- En un entorno seguro, libre de riesgos y simulando el trabajo real que alienta la experimentación, el razonamiento, la toma de decisiones y vivir las consecuencias de esas decisiones.

Chelén et al. (1993), argumenta que el proceso de aprendizaje del pequeño propietario es de preferencia colectivo, es decir, aprende comentando, compartiendo significados y apreciaciones con sus iguales y con los miembros de su familia. Es muy complicado que un campesino aplique una nueva técnica, que modifique su sistema productivo, sin ver que otros iguales a él están dispuestos a hacerlo. La base principal vendría siendo el aprendizaje-experiencia, éste debe proponerse por la vía de la experiencia, comprobando en la práctica productiva su validez innovadora. Según Braakmann, L. and Edwards, K (2002), citado por FAO (2010), los alumnos pueden recordar un 20% de las ideas escuchadas en una clase, 50% de las ideas que ellos escuchan y ven demostradas de forma práctica por otra persona y un 90% de las ideas que ellos mismos descubren mediante la práctica y luego se las explican a los demás.

En conclusión, de acuerdo a FAO (2011), el método de “Aprender- Haciendo”, es el método que proporciona los mejores resultados en los campesinos, pequeños propietarios, ya que es la práctica y la experiencia en conjunto con la teoría lo que favorece el sistema de aprendizaje, lo cual se ve reflejado en el incremento de producción y calidad.

IV. DE LA EXPERIENCIA A LA PROPUESTA

Paso 1. La justificación de un programa de capacitación

Las iniciativas de capacitación en la mayoría de los casos surgen a partir de la identificación de una necesidad o la detección de una brecha de conocimientos, de tecnologías, de información comercial o de capacidades humanas, en un determinado grupo social, al que denominamos Grupo-Objetivo. Estas debilidades se identifican en general a través de diagnósticos como elementos de un programa de desarrollo o fomento.

Particularmente en el caso de pequeños propietarios de bosque nativo y comunidades rurales ligadas a estos bosques en Chile, existen variados estudios que dan cuenta de la directa relación entre el estado de deterioro del bosque e importantes niveles de pobreza.

En general los pequeños propietarios de bosque nativo se localizan en zonas de precordillera, zonas montañosas de difícil acceso, producto de lo cual el aprovechamiento del bosque por parte del propietario se caracteriza por un importante esfuerzo físico y baja mecanización, lo que se combina con escaso acceso a tecnologías, a información y lejanía de centros urbanos, lo que se traduce en limitadas posibilidades de comercialización y las que en general se concretan a través de la relación con intermediarios frecuentemente en condiciones desventajosas de negociación.

Pese a ello, estas comunidades rurales de pequeños propietarios de bosque nativo poseen importantes superficies de bosques asociados a ecosistemas forestales de gran valor y diversidad biológica que supone innumerables beneficios, bienes y servicios más allá de la madera, productos forestales no madereros de gran potencial para la alimentación y la salud, regulación del ciclo hidrológico, protección del suelo, paisajes singulares, entre otros, lo que los hace propietarios de un valioso capital que les reporta beneficios no solo a ellos sino a la sociedad en general.

Los argumentos anteriores son suficientes para justificar programas de capacitación y de formación de capital humano que les permita a estos propietarios aprovechar sus bosques bajo el enfoque de manejo forestal sustentable, esto significa la utilización de prácticas y técnicas de intervención, que les reditúen y a la vez aseguren la sustentabilidad de los bosques, ecosistemas forestales y las comunidades rurales vinculadas a ellos.

Por otra parte, un programa de capacitación puede surgir también de una oportunidad. En el caso particular de pequeños propietarios y bosque nativo, la oportunidad está dada por la Ley de Bosque Nativo, Ley 20.283, cuyo objetivo es “la protección, recuperación y mejoramiento de los bosques nativos, con el fin de asegurar la sustentabilidad forestal y la política ambiental”, bajo el propósito de mejorar la calidad de vida de quienes viven del bosque, así como a conservar el patrimonio natural del país. Es así que, si bien el objeto de la Ley es el bosque nativo, los destinatarios de ella son quienes viven de dicho bosque, pero además de la sociedad chilena, tanto de la generación actual como también de las futuras generaciones quienes se beneficiarán de la conservación del patrimonio natural que representa el bosque nativo chileno.

La superficie nacional de bosque nativo es de 13.5 millones de ha, descontando la superficie que se encuentra bajo el sistema de áreas protegidas, la Ley aplica en una superficie de 9.5 millones de ha, el 12.6 % de ellas, es decir, 1,2 millones de ha, es de propiedad de pequeños propietarios, y se encuentran distribuidas en 82.808 explotaciones (de la Fuente y otros, 2013). Es en base a estas cifras que se identifica la importancia y necesidad de transferir los conocimientos y herramientas tecnológicas para la aplicación de técnicas sustentables de manejo del bosque nativo que permita el logro de la Ley de Bosque Nativo.

Dentro del mismo contexto de fomento al manejo del bosque nativo, la ley contempla un fondo de financiamiento para la investigación, este fondo se orienta a generar nuevos conocimientos para el logro de la ley así como acciones de transferencia tecnológica y capacitación orientado a los distintos actores asociados al bosque nativo.

De esta forma, la necesidad de capacitación se conjuga con la oportunidad de la Ley y su Fondo de Investigación, elementos que permiten desarrollar las capacidades de propietarios y comunidades que viven y se benefician del bosque nativo.

Paso 2. Elección de área o zona de desarrollo de la capacitación

Los criterios para definir las zonas y localidades en que se desee implementar un programa de capacitación deben estar en relación a las necesidades y problemas que se busque mejorar, tanto del recurso forestal como de los propietarios, a través del fortalecimiento de las capacidades de los propietarios y comunidades asociadas a ellas.

En el caso específico del bosque nativo, un punto de partida es definir sobre qué tipo de vegetación o tipo forestal se desea incidir, o en cuál de ellos hay problemas serios de degradación del recurso que requieren de modificaciones en la relación Propietarios-Comunidades-Bosque.

Definido el tipo forestal, se debe tener claro su distribución o localización geográfica, para ello el Catastro de Bosque Nativo permite obtener una cartografía y seleccionar zonas geográficas de mayor concentración del recurso, como se muestra en Figura 1. Sobre esta cartografía se deben identificar los centros poblados o localidades rurales presentes en la zona seleccionada.

A fin de lograr influir en la mayor superficie del área seleccionada, los aspectos importantes a considerar y analizar para incluir la mayor cantidad de comunidades y propietarios al programa son, en primer lugar identificar las localidades en que el aprovechamiento del bosque representa un porcentaje importante en el ingreso familiar, la accesibilidad y las distancias.

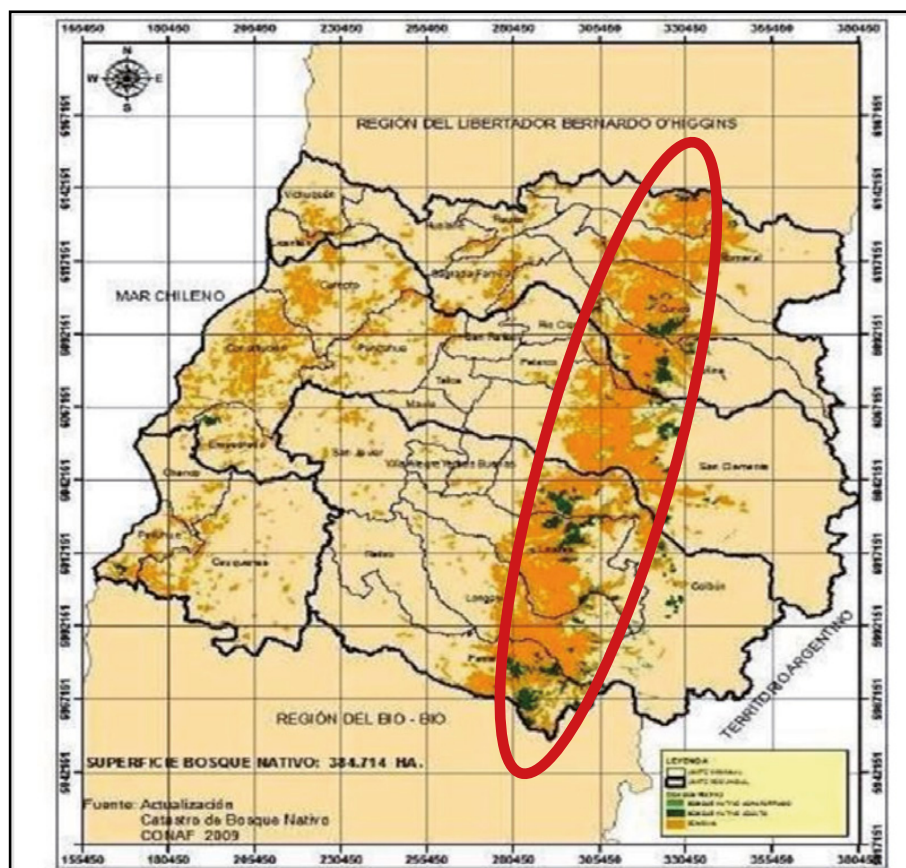


Figura 1. Área Precordillera de la Región del Maule, de mayor concentración de bosque nativo

Paso 3. Selección de grupo-objetivo

La selección del grupo-objetivo tiene relación con identificar a pequeños propietarios que presenten el mayor interés en participar de programas de capacitación que les permita acceder a “nuevas formas de gestionar sus recursos”, en particular propietarios de bosque nativo o habitantes rurales en que alguna de sus actividades productivas y fuentes de ingreso se vinculen con él, y que estén dispuestos a darse el tiempo para conocer y aprender sobre aspectos técnicos, herramientas e instrumentos de fomento, orientados a conservar, recuperar, manejar y aprovechar de manera sustentable los recursos provenientes de sus bosques.

La idea de esta selección no es llegar al máximo de personas posible, sino más bien, a un público receptivo, con características en común, con un gran interés de aprender y descubrir las funciones y beneficios de sus bosques y proyectarse a futuro con nuevas alternativas económicas sustentables. En este contexto, para lograr identificar un grupo con interés en la capacitación es necesario considerar los siguientes criterios:

- Criterio sociodemográfico: agrupar personas en localidades con presencia de Bosque Nativo sin distinguir género, edad, nivel de estudio o nivel económico.
- Criterio socioeconómico: agrupar a pequeños y medianos propietario que se proyecten a mejorar su estado económico actual sin dañar su entorno.
- Criterio psicográfico: agrupar personas con conducta, personalidad y estilo de vida en común asociados a una localidad y al recurso disponible.

Una vez definido los criterios, es necesario identificar los agentes públicos o privados que puedan tener conocimiento y estén vinculados con los potenciales propietarios a abordar con el programa de capacitación. En general los servicios públicos que operan en territorios y localidades con presencia de bosque nativo son la Corporación Nacional Forestal, CONAF, el Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP, y los municipios a través de sus Programas de Desarrollo Local, PRODESAL. Es también importante contactar a otros agentes de desarrollo, como organizaciones sin fines de lucro que estén involucrados con los grupos potenciales de capacitación.

CONAF, es la institución de mayor relevancia en relación al bosque nativo y a través de su misión y objetivos institucionales logra llegar directamente al público objetivo. Cabe destacar, que esta institución cuenta con una base de datos actualizada de usuarios a nivel de pequeños y medianos propietarios de bosque nativo tanto a nivel local, comunal y regional, que han utilizado algunos de los instrumentos de fomento o legal que regulan el uso del bosque. Esta base de datos es originada, alimentada y actualizada a través de la ejecución de los siguientes programas regionales:

- **Programa Manejo Sustentable del Bosque Nativo** a través de la ley 20.283 incorpora los conceptos y las técnicas para el manejo sustentable del bosque nativo en los sistemas productivos de los propietarios, con el objeto de contribuir al mejoramiento de la economía familiar y la protección y recuperación del recurso nativo.
- **Programa Administración de la Legislación Forestal**, tiene como objetivo la coordinación y evaluación a nivel regional, del proceso de ingreso y tramitación de solicitudes y estudios técnicos derivados de la aplicación de la legislación forestal y ambiental.

- **Programa de Fiscalización Forestal**, tiene como objetivo el diseño, la coordinación, seguimiento y evaluación a nivel regional de las actividades de fiscalización forestal y ambiental, evaluación del grado de cumplimiento de planes de manejo, detección de cortas no autorizadas, control a predios calificados de Aptitud Preferentemente Forestal, fiscalización por requerimientos judiciales, asistencia a comparendos, notificaciones judiciales y sentencias y difusión a usuario.

De esta forma, la base de datos de CONAF es una fuente de información fundamental para identificar propietarios que desarrollan actividades en torno al bosque.

INDAP por su parte, es el servicio público destinado a fomentar y apoyar el desarrollo productivo y sustentable de un determinado sector de la agricultura chilena conformada por campesinas/os, pequeñas/os productoras/es y sus familias, y a través de sus programas y servicios busca el desarrollo tecnológico del sector para mejorar sus capacidad comercial, empresarial y organizacional. Este servicio a través del PRODESAL, programa en coordinación con los municipios, cuenta con un equipo de profesionales en terreno en cada una de las comunas, relacionados directamente con los usuarios tanto del área agrícola como forestal. Motivo por el cual, ellos son de vital importancia para llegar y conocer de forma precisa a los potenciales propietarios a seleccionar para la aplicación de un programa de capacitación en temas silvoagropecuarios.

El objetivo del Programa PRODESAL es apoyar a los pequeños productores agrícolas y sus familias que desarrollan actividades silvoagropecuarias, para fortalecer sus sistemas productivos y actividades conexas, procurando aumentar sus ingresos y mejorar su calidad de vida. Este programa es ejecutado preferentemente a través de las Municipalidades, a las que INDAP transfiere recursos por medio de un convenio de colaboración, los que se complementan con los recursos que aportan dichas entidades ejecutoras. Estos recursos deben destinarse a la contratación de un Equipo Técnico, que entregue asesoría técnica permanente a los agricultores del Programa, los cuales se organizan en Unidades Operativas que atienden entre 60 y 180 agricultores.

Una vez contactadas estas instituciones y recogida la información en bases de datos o registros de usuarios de los distintos programas, esta información constituye el punto de partida para filtrar e identificar en las distintas localidades del territorio en que se aplicará el programa de capacitación, aquellos propietarios y productores para iniciar visitas y entrevistas, que permita la selección definitiva del grupo-objetivo y realizar el levantamiento de información en terreno de las necesidades, temáticas y focalización del programa de capacitación.

Paso 4. Caracterización de propietarios e identificación de necesidades de capacitación

Una de las primeras acciones que se debe realizar durante la planificación de una actividad de capacitación, es definir cuáles son las necesidades de capacitación o específicamente que es lo que se requiere enseñar o que necesitan aprender los pequeños propietarios/productores. Esta definición no es trivial, ya que en ella quedará implícito el logro de los objetivos del proyecto, también dará orientaciones de cómo abordar la capacitación y cuáles son los resultados esperados.

Lo más recomendable para que esta definición cumpla con el objetivo del proyecto de capacitación, es no olvidar la importancia de considerar las necesidades del grupo objetivo, su priorización y su alcance en el corto, mediano y largo plazo, ya que esto a su vez ayudará a definir las etapas posteriores, las cuales deberán estar acorde a los recursos económicos disponibles.

En esta etapa se debe realizar una investigación de tipo descriptiva, pensando en que ella se centrará en establecer criterios para seleccionar los elementos que serán abordados y la colecta de información pertinente, junto a su posterior sistematización, lo que finalmente permitirá categorizar y definir las brechas existentes y necesidades de capacitación de los distintos actores que intervienen en el territorio, donde se enmarcará la actividad.

Las herramientas disponibles para ello, son variadas, pero una de las más utilizadas para recoger información directamente de los propietarios/productores es la “Encuesta”, la cual permitirá obtener información de tipo cualitativa y su aplicación será a través de entrevistas a los grupos-objetivos de la capacitación. Esta herramienta permitirá caracterizar y categorizar a los distintos participantes según variables sociales, económicas, productivas, etc., por lo que se recomienda incluir preguntas, distribuidas en secciones diferenciadas. Se sugiere al menos considerar los siguientes ámbitos:

- Identificación del encuestado. Permite la identificación del usuario, según edad, género, nivel socioeconómico y educacional de su grupo familiar, acceso a tecnologías, información de contacto.
- Del Conocimiento. Descripción de actividades productivas desarrolladas, tipo de propiedad asociada, descripción de actividades que se desarrollan en su predio, objetivos de las actividades en términos productivos, económicos y de conservación de sus recursos y evaluación de conocimientos y técnicas utilizadas sobre el ámbito que se desea desarrollar en el programa de capacitación.
- Sugerencias y Comentarios. Da cuenta de información relevante, expresada por el encuestado y que no estaba presente en secciones anteriores, incluidas los temas que son de interés para tener en consideración al momento de definir el programa de capacitación.

El universo bajo el cual aplicar esta encuesta, puede ser definido en conjunto con instituciones que tengan fuerte reconocimiento a nivel territorial. En este sentido, es muy recomendable contactarse con CONAF, con las Direcciones Regionales y Provinciales, Jefes DEFOR y Encargados de Bosque Nativo, Extensionistas, con INDAP, Jefes de área y Ejecutivos, en las Municipalidades con encargados de departamentos productivos y en particular, en los casos que exista, con Encargados y Técnicos del Programa PRODESAL, ya que ellos tienen conocimiento de actividades de cada usuario de su territorio y pueden facilitar la llegada con ellos para la aplicación de las entrevistas.

La información recopilada y que se genere del procesamiento de esta encuesta, debe ser complementada con la percepción e información que puedan entregar otros agentes públicos o privados, en particular aquellos nombrados anteriormente; CONAF, INDAP, PRODESAL, Fundaciones o Corporaciones, entre otros,

que se puedan identificar como agentes de cambio y acción en el territorio a desarrollar el programa de capacitación. Para ello, se recomienda aplicar también encuesta, esta vez diseñada para recoger la visión externa del beneficio de alguna actividad de capacitación y de contenidos o ámbitos que en particular sean identificados como de interés, pero con una visión de sostenibilidad a largo plazo. En este caso, también se puede optar por una entrevista, de manera de poder validar los primeros resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a participantes potenciales.

Por otra parte, esta acción de contactar a agentes públicos y/o privados que operen en el territorio en que se desarrollará el programa de capacitación es relevante ya que permite conocer las acciones que se están desarrollando en el área y por ende puede servir para identificar elementos que sumen a la acción del programa de capacitación y/o a los programas que estos agentes estén implementando y con ello coordinar y articular acciones conjuntas que permitan un mayor impacto del programa de capacitación.

Una vez recogida la información desde las distintas fuentes, se debe realizar el procesamiento y análisis de los datos para la identificación de brechas, falencias y oportunidades, y en base a ello identificar las competencias necesarias a desarrollar y que aportarán al logro del objetivo del proyecto de capacitación, además de la conformación de los grupos objetivo a capacitar.

En este punto, surge entonces como fundamental la necesidad de definir cuál o cuáles son las preguntas necesarias de responder y que fueron planteadas originalmente durante la confección de la encuesta, por ejemplo:

- ¿Existe un perfil común que permita tipificar a los encuestados?
- ¿Hay alguna diferenciación de género, de localidad, según producto, etc.?
- ¿Cuán desarrolladas están las actividades que se desea reforzar?
- ¿Los temas propuestos preliminarmente están presentes en el territorio, son identificados claramente por los encuestados, son de su interés?
- ¿Existen brechas de conocimientos entre los distintos actores?
- ¿Se conocen entre sí, pertenecen a alguna organización, etc.?
- ¿Qué factores han incidido en los resultados que alcanzan hoy?
- ¿Qué falencias de información reconocen?
- ¿Tienen interés de participar en estas actividades?

Respondiendo a estas preguntas se podrá entonces, a través de un análisis simple, en algunos casos utilizando variables de tipo estadística (medias, promedios, frecuencia, etc.), determinar la existencia de diferencias entre el programa preliminar y las necesidades indicadas por los potenciales capacitados, y que a su vez debe estar en concordancia con el análisis realizado con los otros actores involucrados en el territorio. Con ello se pueden hacer los ajustes necesarios al programa de capacitación final, de manera que exista un real aporte de la actividad de capacitación a disminuir las brechas, cubrir las necesidades o potenciar las oportunidades que se identificaron a través del autodiagnóstico de los potenciales capacitados, en las entrevistas realizadas para aplicar la encuesta de levantamiento de información.

En anexo 1 se presentan tipo de encuestas a beneficiarios y encuesta a profesionales de los servicios/ organizaciones identificados.

Paso 5. Definición de las competencias a desarrollar

En toda experiencia de capacitación, se deben definir previamente las competencias a desarrollar en el grupo objetivo. Esta definición tendrá importantes implicancias en la forma de abordar la acción de capacitación y en la cuantificación y evaluación de los resultados del proyecto.

En esta etapa, conviene aclarar el concepto de “competencias” y como éstas se pueden mejorar. Para el desarrollo del capital humano, en los últimos años se ha promovido a nivel nacional el concepto de competencias, tanto en el ámbito de formación como en el de la capacitación laboral. Este concepto viene a remplazar el enfoque por “Objetivos”, rescatando lo mejor de éste y los últimos avances en el ámbito de la enseñanza y el aprendizaje.

Uno de los aspectos que se destacan del modelo por competencias, es que éste se centra en el aprendizaje de los alumnos. En el ámbito de la capacitación, la definición de la competencia se debe centrar en los conocimientos, habilidades y actitudes que debe adquirir cada uno de los integrantes del grupo objetivo, en un contexto de desempeño definido previamente.

La definición de las competencias a desarrollar permite enfocarse específicamente en la acción de capacitación, diferenciándose de los objetivos del proyecto los cuales son generalmente de una mayor amplitud o muy generales y en algunos casos, si se utilizan como orientadores de la acción de capacitación, pueden inducir a confusiones respecto al desarrollo y resultados de la actividad.

La definición de las competencias a desarrollar responde a la pregunta ¿Qué es lo que deben aprender los pequeños propietarios/productores del bosque? La reflexión en este aspecto, facilitará no solo la evaluación del logro de los objetivos del proyecto de capacitación, sino que también dará orientaciones claras de los resultados esperados y facilitará la definición de las actividades posteriores relacionadas con los contenidos a abordar y tiempos involucrados, los recursos de aprendizaje a emplear, los estándares y metodologías de evaluación, infraestructura, recursos materiales y humanos requeridos, entre otros.

El análisis de los resultados de la encuesta aplicada en la etapa anterior, facilitará la definición de las competencias a desarrollar. Una vez definidos los ámbitos, temas o necesidades, se debe definir qué aspectos se abordarán en la capacitación, planteándose las siguientes preguntas:

- ¿Se centrará en el desarrollo de conocimientos? considerando por ejemplo, aspectos teóricos relacionados con las implicancias de una nueva ley o con metodologías de comercialización de productos. Esto requerirá de recursos humanos y materiales para el desarrollo de clases de tipo expositivas y evaluaciones objetivas con preguntas de verdaderos y falsos, opción múltiple o de desarrollo.
- ¿Se centrará en el desarrollo de habilidades? considerando por ejemplo, la aplicación de nuevas técnicas de plantación o técnicas de recolección de PFM. Esto requerirá de recursos humanos y materiales para el desarrollo de actividades en terreno y evaluaciones de tipo demostración guiada, con la elaboración de rúbricas o listas de chequeo.
- ¿Se centrará en el desarrollo de actitudes?, como por ejemplo consideraciones de leyes y normas para la protección del bosque y valoración del recurso forestal, o actitudes para trabajar en equipo, emprender o potenciar el trabajo comunitario. El aprendizaje de estos aspectos presenta una alta complejidad y demandará diversas metodologías de aprendizaje y evaluación.
- O bien, respecto al tema a abordar ¿Se incluirán todos los aspectos anteriores?

Se señala que una competencia para ser considerada como tal, debe contener estos tres aspectos (conocimientos, habilidades, actitudes), lo cual puede tener implicancias para su completo desarrollo, considerando los menores tiempos disponibles en las actividades de capacitación, respecto a las de formación. En la literatura no existe un consenso respecto a que tan amplia puede ser la definición de una competencia, pudiendo adaptarse a las diversas situaciones, recursos y tiempos disponibles en una actividad de capacitación.

La Ley 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, define Competencia Laboral como: “actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo”.

La metodología de “Aprender-Haciendo” se adapta fácilmente al desarrollo de competencias, ya que el “hacer” implica el despliegue de conocimientos, habilidades y actitudes.

Para aclarar los conceptos descritos anteriormente, se presenta un ejemplo que ilustra las diferencias entre un objetivo específico de un proyecto de capacitación y la definición de una competencia orientada a la acción de capacitación:

Objetivo específico del proyecto

- a) Sensibilizar y capacitar a productores y comerciantes de leña en formalización, planificación, técnicas de secado y/o proceso de certificación

Si consideramos este objetivo para planificar y guiar la acción de capacitación, podemos apreciar conceptos muy amplios que no aclaran la especificidad de los temas a tratar. En este ejemplo, el jefe del proyecto, el capacitador y el capacitado, pueden inferir diferentes técnicas para el secado de leña, lo cual puede llevar a considerar diferentes criterios a la hora de evaluar los resultados de la capacitación.

Por lo anterior, se recomienda separar los objetivos del proyecto, de los objetivos de la acción de capacitación, para lo cual se propone definir las competencias a desarrollar. Esta competencia podría redactarse por ejemplo de la siguiente manera:

“Se espera que al final de la capacitación, el pequeño propietario forestal haya desarrollado las siguientes competencias:

1. Evaluar las diferencias entre el secado natural y artificial de la leña, considerando variables técnicas, económicas y exigencias para su comercialización, cuidado del medio ambiente y la certificación.”

Se considera el verbo “evaluar”, el cual es de orden superior a “conocer” e implica el realizar una acción que requiere conocimientos y habilidades para ejecutar comparaciones y cálculos que impliquen operaciones aritméticas básicas. En la definición del verbo a utilizar, se debe considerar la información obtenida de las encuestas y entrevistas realizada en el paso anterior, lo cual arrojará luces de los conocimientos previos que poseen las personas a capacitar. Si estos conocimientos son muy básicos, se pueden considerar verbos de orden inferior a “evaluar”, como por ejemplo: sintetizar – analizar – aplicar – comprender – conocer.

Se infiere que al término de la capacitación, la persona capacitada deberá demostrar que posee los conocimientos y habilidades para realizar esta “evaluación”, lo cual puede evaluarse mediante la aplicación de una metodología de desarrollo de un caso, o basada en un proyecto simple completando una plantilla desarrollada previamente. No se recomendaría aplicar un evaluación objetiva de selección de alternativas, ya que estas evalúan conocimientos y aplicaciones, pero no la habilidad de “evaluar”.

De la redacción de la competencia, se pueden inferir los contenidos y actividades a abordar en la acción de capacitación. En este caso, estas se relacionan con:

- **Conocimientos:** variables técnicas, como conceptos de contenido de humedad y como determinarlo, importancia del poder calorífico, momentos de extracción, dimensiones, técnicas de apilado, consideraciones ambientales, tiempos de secado, entre otros. También se consideran conocimientos relacionados con la comercialización y exigencias para la certificación.
- **Habilidades:** determinar costos de construcción de techos y galpones, mano de obra, realizar cálculos aritméticos básicos para estimar costos y beneficios, comparar e inferir.
- **Actitudes:** interiorizar los beneficios ambientales de la leña seca, cuidados ambientales en la corta y extracción, respetar a la normativa vigente.

Paso 6. Organización de la capacitación y desarrollo de competencias

Este paso supone una serie de acciones, todas orientadas a generar los contenidos y definir las formas y medios de entrega más adecuados de acuerdo a las características del grupo-objetivo a capacitar, aspecto de gran relevancia, sobretodo en el caso de grupos de escasa educación.

A modo de orientación para abordar este paso se recomienda considerar, entre otras, las siguientes interrogantes:

- ¿Qué actividades se deben llevar a cabo para desarrollar la competencia?,
- ¿De qué manera se trabajará cada actividad?
- ¿Qué tipo de herramienta técnica se utilizará para el desarrollo de la actividad?
- ¿El trabajo se realizara de manera grupal, individual o ambas?,
- ¿Cuál es el tiempo estimado para realizar las actividades?,
- ¿Quién será el responsable de cada actividad?
- ¿Cómo se fomentará la participación de los capacitados?,

En base a estas interrogantes se propone la siguiente secuencia de actividades pre-capacitación:

Búsqueda y elección de profesionales o técnicos para el desarrollo de la capacitación:

Identificadas las temáticas de interés de capacitación, se requiere buscar a los profesionales más idóneos para desarrollar las competencias. Se destaca la importancia de seleccionar personas con habilidades de comunicación, ya que es fundamental, especialmente con grupos de pequeños propietarios, campesinos y comunidades rurales, traducir los términos técnicos a lenguaje común y de fácil comprensión, pero además, se espera que logre empatía con los capacitados. El capacitador además debe tener un rol de facilitador, que motive la participación en la capacitación, que promueva el interés en los temas y los involucre, esto permite monitorear si están entendiendo los temas tratados, lo que permite evaluar si el aprendizaje está siendo adquirido.

Organización de la capacitación

Un aspecto de gran importancia, es la organización de la capacitación en el sentido del orden y la metodología que se utilizará para el desarrollo de las competencias. Se recomienda organizar en módulos temáticos, abordando en forma secuencial temáticas relacionadas. También es recomendable organizar en módulos teóricos, aquellos que se desarrollan en sala, y módulos prácticos, cuyo desarrollo ocurre directamente en el ambiente que se aborda con la capacitación, es decir, si la capacitación es sobre bosque, el modulo práctico deberá ser realizado en el bosque mismo.

Como se menciona en el punto III, la metodología de “Aprender-Haciendo” ha resultado ser una de las más efectivas, en particular a nivel de comunidades rurales. En lo posible, para cada tema abordado se debiera considerar una actividad práctica, por ejemplo ir a terreno, visitar un bosque y analizar las técnicas de intervención que se debieran aplicar, analizar qué tipo de bosque es el que se observa, en qué estado de desarrollo se encuentra, etc. En el caso de los pequeños propietarios la actividad práctica, realizada de manera paralela a la capacitación teórica, ayuda en la valorización e internalización de la información transmitida. Cabe destacar que la motivación de la participación de los capacitados es fundamental tanto en los módulos teóricos como prácticos.

Es además recomendable, considerar en la organización del programa de capacitación, el intercambio de experiencias con similares. Estas pueden ser consideradas como parte de los módulos teóricos o prácticos. Como se menciona en el punto III la experiencia de compartir con iguales es un elemento fundamental, no solo para el aprendizaje sino también para la adopción de las nuevas técnicas y conocimientos entregados en la capacitación.

Análisis y elección de método de entrega y presentación de contenidos

Las opciones para la entrega y presentación de los contenidos de la capacitación pueden ser:

- a) **Documento que contiene el material escrito de todos los temas que se abordaran, tipo Guía de capacitación:** esto en el caso de que la mayoría de los participantes de la capacitación sepan leer.
- b) **Entrega de presentación power point impresa:** en este caso considerar no más de tres diapositivas por página y de tamaño suficiente, de manera que los capacitados puedan identificar la diapositiva de la cual se está hablando. En el caso de entregar este material, es relevante que las diapositivas sean claras, con imágenes explicativas y con pocas palabras.
- c) **Capacitador-facilitador:** se refuerza la necesidad de seleccionar a los capacitadores, no solo por sus capacidades técnicas sino también por su facilidad de comunicación, facilidad de motivar e incluir y promover la participación de los capacitados en el desarrollo de la capacitación.

Es importante considerar que el proceso de capacitación es siempre biunívoco “enseño y aprendo”. La promoción de la participación por parte de los capacitados permite al capacitador incorporar nuevos conocimientos que se traducirán en mejoras para futuras experiencias de capacitación.

Discusión y análisis del nivel de complejidad y lenguaje de los contenidos

A modo de asegurar que el nivel de complejidad de los temas y contenidos sean los adecuados para el grupo a capacitar, es importante analizar con el equipo de trabajo a cargo de la organización e implementación del programa de capacitación, el desarrollo de los contenidos, la profundidad de los mismos, la terminología utilizada, así como el medio de entrega que se utilizará. Se recomienda buscar términos que sean de uso común entre los capacitados. Se recomienda también, realizar sesiones de evaluación de las presentaciones entre el equipo con el objetivo de modificar y mejorar la presentación, proponer el reemplazo de términos, proponer alguna actividad para fortalecer el contenido que se entrega.

Propuestas y análisis de actividades prácticas

Como se menciona en puntos anteriores, el desarrollo de actividades prácticas es utilizado como medio de reforzamiento de la entrega de contenidos, su incorporación tiene sentido tanto en los módulos teóricos como en los módulos prácticos. En la parte teórica, se deben identificar Actividades grupales, tales como: solución de ejercicios en papel, desarrollo y presentación de propuestas para resolver algún tema, presentación y análisis de un caso particular de uno de los productores que esté participando en la capacitación.

En los módulos prácticos se debe considerar la Visita a experiencias de campo para su análisis y discusión de las técnicas y conocimientos recibidos. En este caso el Intercambio de experiencias con iguales es de gran ayuda.

En los módulos teóricos se puede incorporar la participación como expositor, de un productor o productora que esté desarrollando una actividad productiva en el ámbito de la temática de capacitación y que haya adquirido una técnica que le mejoró su sistema de producción.

En módulos prácticos una actividad podría ser visitas a productores, productoras o un grupo de productores, que estén desarrollando proyectos exitosos y les relaten y muestren su experiencia directamente en la realidad. Otra actividad práctica de gran ayuda, es la realización de Giras visitando empresa, pequeñas, medianas o grandes, donde utilicen como insumos productos que los capacitados puedan abastecer, o que agreguen valor agregado en forma muy simple y que los capacitados pudieran replicar. Estas giras sirven además a modo de Ruedas de negocio, importantes sobre todo si uno de los temas de capacitación es la Comercialización. En estas giras los propietarios capacitados pueden conocer un empresario que les pueda comprar sus productos, y visitándolo pueden saber cuáles son los requisitos que deben tener sus productos para ser comprados, a qué precio comprarán, desde qué cantidad o volumen.

Paso 7. Organización y logística para la implementación del programa de capacitación

El siguiente paso es fundamental en la implementación de un programa de capacitación, tiene relación con el procedimiento lógico de actividades y organización logística requerida para la preparación, ejecución y finalización del programa, y si bien pueden ser consideradas como recomendaciones para evitar contratiempos que pueden causar grandes decepciones a público asistente y efectos no deseados en la capacitación, son de gran relevancia en el éxito de un programa de capacitación ya que están orientadas a generar el ambiente adecuado en términos de espacios y servicios necesarios para la comodidad de los participantes de la capacitación y por ende lograr su tranquilidad y concentración.

Preparación de la capacitación.

Es la etapa en que se realiza la planificación y coordinación de la capacitación. En ella no se debe dejar nada al azar, si no por el contrario, es el momento en que se deben analizar cada uno de los puntos críticos tales como, la fecha de ejecución, cronograma de actividades, imagen y protocolo institucional, promoción, convocatoria, inscripción y coordinación con los participantes. También se deben preparar las actividades operacionales como el transporte, alimentación, salón, comunicación, papelería, suministros y equipos.

Definición de fechas: Como el grupo objetivo puede pertenecer a distintas localidades, es necesario informarse de todas las actividades que se realizan en el territorio que aborda el programa de capacitación por la diferentes instituciones, públicas y privadas, y además interiorizase de las actividades estacionales que se realizan en la zona (siembras, cosechas, etc.). Esto es relevante al momento de definir las fechas de las capacitaciones, ya que de no considerar este aspecto, las actividades de capacitación pueden coincidir con otras tales como rondas médicas, fechas de pago de sueldo o pensiones, talleres de otras instituciones, días de feria, celebraciones locales y visitas de autoridades en la zona etc., que podrían provocar una altísima deserción de los asistentes. Una vez definida la fecha de las capacitaciones, es necesario confeccionar un cronograma de actividades en el que se agenda cada una de las tareas a desarrollar para lograr una buena asistencia y participación de público, asignando funciones y responsabilidades al equipo de trabajo como son: convocatoria, confirmación de asistencias, expositores y actividades operacionales.

Duración de las actividades de capacitación: la definición de la hora de inicio y término de una jornada de capacitación, sea esta teórica o técnica, es relevante cuando los asistentes provienen de distintas localidades, por lo cual es necesario poner atención a las distancias y accesibilidad de las localidades convocadas, y el medio que se utilizará para el traslado de los participantes.

Búsqueda de lugar para la capacitación: se debe buscar una sala o salón donde realizar la capacitación, se debe tener presente la capacidad, la que dependerá directamente de la cantidad de asistentes considerados. La ubicación y el estándar son aspectos importantes y siempre se debe tener más de una alternativa ya que permite comparar precios, servicios y accesos antes de tomar una decisión. Otros factores de importancia en la elección del lugar, son la disponibilidad de espacio para mostrar carteles, señaléticas, flexibilidad para modificar la distribución de sillas y mesas, disponibilidad de iluminación y fuentes de energía, cortinas para controlar intensidad de luz día, servicios higiénicos con sus utensilios básicos de aseo adecuados, que se encuentre a una distancia media entre las localidades convocadas, de fácil acceso y en lo posible conocida por los asistentes. Cuando se requiere de otros lugares para realizar prácticas y visitas interactivas, éste debe estar cercano al lugar de la capacitación, deben ser de fácil acceso y sin riesgos de accidentes.



Figura 2. Actividades de terreno en una jornada de capacitación.

Operación Logística

Con relación a las actividades operacionales, se debe tener presente algunos aspectos críticos asociados a cada actividad, entre ellas:

Trasporte y traslados de participantes: dado que las capacitaciones pueden considerar la asistencia de participantes de distintas localidades, se hace necesario su traslado. Lo ideal para ello, es contratar el servicio a empresas de transporte reconocidas en la zona de manera de tener confianza en ellos sobre el conocimiento y estado de la ruta, seguridad y confianza de los asistentes y finalmente ellos son los que controlan los tiempo de inicio, recogida de pasajeros y tiempo de llegada al lugar donde se realizará la capacitación.

Alimentación: En general para aprovechar bien las jornadas de capacitación y asegurar la asistencia, no es recomendable considerar programas de varios días de duración ya que los productores no están dispuestos a distraerse de sus actividades, y las jornadas debieran considerar entre seis a ocho horas de duración. Por esta razón, es recomendable considerar un desayuno a la llegada, café a media mañana como intermedio de recreo y distracción para pasar a otro tema y contar con la concentración adecuada de los participantes, el almuerzo o colación si hay actividad en terreno y un café de cierre por la tarde. En cuanto al café se debe tener presente que los participantes toman té y muchas veces mate, y que esto debe ser acompañado de galletas u otro tipo de colación. Cabe destacar que estos momentos, desayuno, café, almuerzo son importantes para el desarrollo de confianzas, son momentos en que se estrechan lazos y se genera la confianza de los asistentes para recibir la capacitación y detectar problemas de comprensión o incomodidades que impidan una buena asimilación de los contenidos por parte de los asistentes. Para efectos de un almuerzo adecuado, se recomienda contar con el apoyo una persona que conozca el lugar y las costumbres, así como también con más de una alternativa donde realizar el almuerzo.

En general estos momentos de alimentación son espacios en que se generen confianzas, por lo que se debe poner atención en la disposición de los asistentes de manera de lograr su comodidad y evitar que se generen grupos distantes.



Figura 3. Actividades de alimentación en una jornada de capacitación

Equipos y accesorios: son indispensables al momento de realizar una capacitación, entre ellos los de mas importantes a considerar son:

- Planilla de registro de asistencia: siempre es recomendable registrar la información de asistencia a las capacitaciones, ello permite evaluar en parte el éxito del programa de capacitación y permitirá, a su vez, tomar contacto posterior con los capacitados. La información mínima que debe contener es: nombre y apellido, localidad, actividad, teléfono, correo y firma.
- Para la presentación de los temas de capacitación: Proyector, sistema de audio, telón de proyección, pizarras, extensiones eléctricas, plumones, cintas adhesivas, papelógrafo, punteros, música, diaporamas y videos.
- Higiene: papel higiénico, toallas de papel, jabón de mano, aromatizadores y desodorante ambiental.
- Ambientación y otros: estufas, hervidor, termo, manteles, servilletas, toallas de papel, bandejas, vasos desechables, cubiertos.
- Materiales institucionales: pendón, tarjetas de presentación, manuales, libros, carpeta de apoyo, cuadernos para apuntes y programa de actividades.
- Tampón de tinta para huella digital en caso de personas que no sepan escribir y con esto poder registrar su asistencia.
- Máquina fotográfica o de filmación para registro de las actividades de capacitación.

Etapas de realización de la capacitación.

Es la etapa en que se ejecuta el programa de capacitación y se pone en acción el plan logístico, se debe poner atención en el transporte, alimentación, salón, comunicación, papelería, suministro y equipos. También es el momento en que se debe recuperar la lista de asistencia, fotografías, videos, apuntes y material de referencia para un posterior informe o recuerdo para los asistentes del curso.

En esta etapa, la actividad más importante es la invitación y confirmación de asistencia de los participantes, para ello el apoyo de los profesionales de los servicios públicos como CONAF e INDAP, y sobre todo de los PRODESAL es elemental. Es también imprescindible confirmar y visitar el lugar con anticipación, de manera de evitar riesgos y complicaciones innecesarias. Se debe comprobar que los equipos están dispuestos y operativos, realizar un chequeo del listado de requerimientos previos y cumplir con los horarios establecidos.

El día de la capacitación, se debe llegar con anticipación y estar preparado para recibir a los participantes una media hora antes de la hora de llegada convenida. El registro de participantes se debe realizar a la llegada y entregar la etiqueta de identificación y el material de apoyo del programa.

El equipo de trabajo, es el responsable del éxito de la capacitación. Ellos son los que deben acoger al participante y ofrecer asesoría o ayuda durante la capacitación y tener la capacidad de reacción en caso de enfrentar algún inconveniente, es el encargado de motivar y activar a los asistentes en caso de aburrimiento o distracción, problemas de traslado, tiempos de espera, retrasos, etc. Aquí es donde se debe tener presente que lo más importante es la capacitación y los asistentes, de manera que todo el equipo debe estar dispuesto a cooperar y ayudar en todo lo que se requiera para lograr el éxito de la actividad.

Etapa de cierre de la capacitación.

A fin de cerrar el ciclo es conveniente un momento y espacio para dar una finalización al programa. Siempre el cierre de una actividad es cuando se concretan y reafirman las ideas más importantes que se entregaron en la capacitación. Debe ser una actividad acogedora, fraternal, puede ser un almuerzo o cóctel, en que asistan invitados especiales como algunas autoridades relacionadas al tema que se abordó en la capacitación, pero no se debe olvidar que los principales invitados y celebrados son los capacitados. En esta ocasión siempre es recomendable entregar algún documento, tipo certificado de la participación en el programa de capacitación.



Figura 4. La entrega de certificados



5. La foto oficial del cierre del Programa de Capacitación

Paso 8. El Desarrollo de la capacitación

- **La Llegada de los participantes de la capacitación**

Al llegar al lugar en que se realizará la capacitación, los participantes deben ser recibidos por una persona del equipo de capacitadores, quien les solicitará sus datos para el registro de asistencia, y su firma o huella en caso que no escriba, además hará entrega de una carpeta que debe contener el programa del curso, incluyendo fechas, temas, horarios, los materiales para toma de apuntes, hojas, cuadernos, lápices y las guías o presentaciones impresas de cada tema que se abordará.

- **La presentación**

Previo al inicio formal del programa de capacitación, es importante crear los espacios de confianza para el desarrollo adecuado del proceso de aprendizaje.

El equipo de capacitadores debe contar con un conductor quien es el que da la bienvenida a los participantes. Como punto de partida debe presentarse él personalmente, indicar su nombre, donde trabaja y cuál será su rol en la capacitación. Debe explicar en qué consistirá el programa, como se estructura, bloques teóricos, bloques prácticos, visitas, etc., presenta las reglas y normas del curso de capacitación, los horarios, fechas y logística como traslados y alimentación. Debe presentar el programa y al equipo de capacitadores.

Realizada las presentaciones, y como una forma de generar espacios de confianza, se recomienda que el conductor haga algunas consultas a los participantes, como por ejemplo porqué se interesaron en asistir al curso, como han sido esas experiencias, que esperan obtener, si han participado en capacitaciones anteriores, si son propietarios o se dedican a actividades productivas como trabajos encargados por propietarios, si tienen bosques, qué productos obtienen y muchas otras preguntas que se puedan considerar, de manera de que antes de iniciar la capacitación se sientan con la libertad de hablar y cómodos.

El conductor debe además introducir cada tema y a cada capacitador. Al final de cada jornada debe hacer un breve resumen de los temas abordados en la ocasión y comunicar en qué consistirá la próxima jornada.

El conductor en su rol de facilitador, debe estar constantemente monitoreando el avance del programa, atento a cualquier consulta o inquietud sobre el programa o extra programática que los participantes tengan.

- **La Capacitación**

En relación a las técnicas de capacitación, existen varias modalidades factibles de utilizar, en base a las características específicas de cada grupo-objetivo y de los contenidos que se desean transmitir. Las más comunes son: Lluvia de ideas; curso magistral; demostración; métodos audiovisuales; trabajo de campo o visita a terreno; trabajos en pequeños grupos; panel; periodo de preguntas y respuestas; juego de roles y estudios de caso, entre otros. Lo ideal es combinar algunas técnicas de manera de lograr el interés e involucramiento a fin de promover la participación de los capacitados.

Al iniciar la capacitación de un tema se recomienda resaltar su objetivo, importancia y sentido en el ciclo completo de capacitación. En el desarrollo de la transmisión del tema también es recomendable que usen ejemplos y lleven los contenidos a la vida cotidiana relacionada con la realidad de los participantes, y se permita un espacio de debate en cada actividad y tema abordado. Los pequeños propietarios relacionados con el bosque necesitan que los conceptos sean llevados a la realidad, procurar relacionar las temáticas del programa de capacitación con experiencias de su vida cotidiana, que hagan más entendible y cercana la

En términos generales, se recomienda utilizar diagramas, organigramas y mapas conceptuales, imágenes, entre otros. La información adicional debe ser entregada en una guía o documento. Si requiere colocar información adicional en el Power Point, colóquela al pie donde dice agregar notas.

b) Diseño: En esta dimensión son 4 los aspectos importantes a considerar: multimedia, letra, viñetas y color.

- **Multimedia:** Considerar un número apropiado de multimedia en su diapositiva (según la edad e intereses del auditor). Utilizar gráficas sencillas con pocos elementos y no saturar la presentación con movimientos, lo cual muchas veces se torna un distractor más que un aporte.
- **Letra:** El tamaño adecuado de letra para títulos es 36 Puntos, 28 puntos para contenidos y 24 Puntos es el tamaño mínimo para la presentación. El tipo de letra recomendada debe tener trazos claros y de tipografía genérica (Arial, Times New Roman). Siempre es recomendable utilizar un solo tipo de letra para toda la presentación, de preferencia las que vienen en Windows, considerando que las especiales no son leídas en todos los computadores y los Script y manuscritas.
- **Viñetas:** Las viñetas son muy útiles para presentar la información en forma breve y clara. El contenido debe ser con frases o palabras claves en vez de oraciones o párrafos completos, utilizando sólo sustantivos o verbos, todos en el mismo tiempo.
- **Color:** Para poder leer fácilmente una diapositiva debe existir un contraste entre el texto y el fondo. En consecuencia, es preferible utilizar colores oscuros en el fondo y textos claros o viceversa, evitando además colores brillantes o muy vivos ya que molestan a la vista y son poco legibles. También es importante considerar que existen algunos significados culturales asociados a los colores, donde el Rosado se asocia a lo femenino, el Negro a la formalidad y tristeza, el Verde a la naturaleza, el Rojo a la pasión, el amor y la agresión y finalmente el Blanco que es vinculado con la limpieza, la simplicidad y la pureza.

Para más información se puede visitar el siguiente link:

http://es.slideshare.net/lalunaesmilugar/presentacion-power-point-sachy-ravo?next_slideshow=2

Para lograr un buen resultado, es útil considerar, previo a una presentación, la revisión de cada hipervínculo y video en el computador y equipo de proyección, mostrar la presentación a un tercero para ver si se entiende o le falta algún punto y medir los tiempos de presentación.

Otros tips que ayudan:

- Utilizar la letra B del teclado, para detener la presentación, siendo esto útil al momento de debatir algún punto de la presentación. Al apagar la imagen se evita que el público se distraiga con la imagen proyectada. Luego, se vuelve a apretar la B y se retoma la exposición desde donde se había dejado.
- También es útil el Freeze, botón del DATA que deja congelada la imagen proyectada, lo cual permite modificar el contenido de la presentación, sin que el público se entere. Es muy útil cuando se desea buscar otro recurso para proyectar.
- Por último, está la opción F5 del computador, la cual permite proyectar en forma inmediata el Power Point abierto, partiendo de la primera diapositiva.

Finalmente, respecto de la presentación y evaluación se recomienda:

- Evita leer cada punto.
- No exagerar con las animaciones y transiciones.
- No utilizar presentaciones de terceros, sin estudiar previamente su contenido.
- Después de la Presentación, evaluar los aspectos positivos y negativos de la presentación y corregir la presentación haciendo los ajustes necesarios para minimizar los aspectos negativos.
- Respecto de la motivación de los participantes, los elementos audiovisuales son un aporte para la presentación, destacando un concepto y/o idea.
- Los contenidos deben ser adecuados a los destinatarios: En algunos casos conviene presentar la información con hipervínculos para mostrar material adicional. Un ejemplo de otro material muy útil, es la utilización de videos que tengan relación con el tema y contenidos que se están entregando.
- El material presentado debe facilitar la comprensión de las ideas y las relaciones de la materia que presentan.
- Los contenidos deben estar centrados en los aspectos relevantes de los aprendizajes.

El recreo

Como una forma de lograr la atención y concentración de los participantes se recomienda considerar un espacio de recreo o descanso a media mañana o media tarde, este recreo se puede acompañar con un café y galletas, mate en el caso de que esa sea la costumbre en el lugar. Estos momentos sirven para conocer y desarrollar las confianzas entre capacitados y capacitadores, se pueden acompañar por música y canciones que motiven a los participantes, que de alguna manera los identifique, o por documentales de imágenes del bosque, del planeta, de animales, todo en un sentido que los motive y relaje.

La capacitación práctica

Como se ha comprobado que la aplicación práctica de los contenidos de la capacitación permite una mayor comprensión y adopción de los nuevos conocimientos se deben considerar actividades prácticas en terreno, como por ejemplo:

- si el tema es manejo de bosque nativo, se puede ir a terreno para analizar el tipo y estructura del bosque, la intervención recomendada, “raleo, clareo, cosecha”, hacer una marcación de raleo, etc.
- si el tema son los productos forestales no madereros, en el bosque se pueden identificar qué tipo de productos están presentes, si hay hongos comestibles se puede practicar como cosechar sin dañarlos.
- Si el tema es enriquecimiento, analizar donde plantar, como se prepara el suelo, como se planta y los cuidados posteriores necesarios.
- Si el tema es cosecha de semilla, en el bosque analizar qué árboles son mejores como semilleros.
- Si el tema es manejo de motosierra y volteo, se puede analizar en el bosque, el tipo de corte hacia donde debiera caer el árbol, las zonas de seguridad y el uso de la motosierra.

Otras actividades prácticas atractivas y efectivas

- Gira técnica: Una actividad práctica distinta pero muy interesante, es visitar bosques en faenas de cosecha, viveros, empresas de procesamiento de productos madereros y no madereros. El atractivo que tiene el ver directamente en la operación y funcionamiento alguna actividad o faena productiva, facilita la comprensión e internalización de los contenidos que se quiere sean adoptados.
- Intercambio con pares: el conocer un par, un productor con el que los capacitados se sientan identificados y que desarrolle de manera exitosa alguna actividad productiva relacionada al bosque, como recolección, procesamiento y venta de productos no madereros como hongos, venta de leña, emprendimiento turístico, y que puedan compartir con él, consultarle como se atrevió a emprender aquello, como se organiza y realiza las actividades, qué problemas o apoyos tuvo, es una experiencia muy eficaz en la transmisión de experiencia y la internalización de los nuevos conceptos e información.

El repaso

Terminado la capacitación o una fase de ella, dependiendo de su duración, una práctica adecuada para comprobar si los contenidos entregados han sido comprendidos, es realizar un repaso de los temas vistos, se recomienda realizar el repaso después de la entrega de a lo más cuatro temas. En el desarrollo de este repaso, es importante que los capacitados participen indicando los puntos y elementos más relevantes de cada tema. Esto se puede realizar a través de distintas técnicas, por ejemplo un resumen en power point, una conversación, a través de dibujos y esquemas que se pueden ir haciendo mientras se va recordando junto a los capacitados.



Figura 6. Visita a un vivero



Figura 7. Uso de medio audiovisual



Figura 8. Visita a empresa procesadora y comercializadora de hongos



Figura 8. El repaso con dibujos

Paso 9. La evaluación de los aprendizajes

La evaluación del programa de capacitación, es un paso imprescindible para comprobar la eficiencia en la entrega de información, ya sea conocimientos, técnicas, herramientas. Este proceso apunta directamente a la verificación del logro de la competencia en cada uno de los integrantes del grupo objetivo, los pequeños propietarios, en otras palabras, esta evaluación corresponde a conocer el grado de aprendizaje, comprensión y asimilación de los contenidos entregados en el programa.

Si el análisis de las necesidades de capacitación en conjunto con las competencias a desarrollar, han sido bien identificadas y establecidas con claridad, la evaluación de la implementación del programa de capacitación y de adquisición y comprensión de los conocimientos, debiera ser un paso sin complicaciones.

De esta forma, la evaluación de programas de capacitación corresponde a la evaluación del aprendizaje logrado y asimilado a través de la participación en el programa. Consiste en medir el grado de asimilación de conocimientos, habilidades y actitudes consideradas en el desarrollo de la competencia, que la persona que participa como alumno en la capacitación, es decir el capacitado, logró adquirir. Cabe destacar, que un proceso de evaluación no detecta un éxito o un fracaso de cada persona al término de una capacitación, sino más bien los logros obtenidos y los aspectos que merecen refuerzo.

Este paso de evaluación de la asimilación de los contenidos de la capacitación consiste:

- Selección del método de evaluación
- Diseño del instrumento de medición
- Aplicación y evaluación de las respuestas.

El método de evaluación a seleccionar debe tener en consideración el nivel de educación de los grupos-objetivos, de manera de ser de fácil comprensión y respuesta por parte de los capacitados. En particular en el caso de capacitaciones a pequeños propietarios y habitantes rurales, es necesario tener siempre presente, que un número importante podrían no contar con estudios. Es sabido que en la actualidad las personas que habitan en las áreas rurales y viven de sus campos, son preferentemente adultos mayores, que no estudiaron o no terminaron su escolaridad, por ende, muchos de ellos son personas que no saben leer ni escribir. Por esta razón, el método de evaluación debe estar acorde a la realidad de los capacitados. Es además deseable que sea de corta duración, así como de fácil evaluación y que asegure la objetividad de la misma. Para el desarrollo del instrumento de evaluación se pueden considerar los siguientes métodos:

- Método de evaluación rápida, eficaz y eficiente: La evaluación del programa de capacitación debe considerar un tiempo para la asimilación del contenido aportado, a su vez debe ser aplicada lo más rápido posible para evitar el olvido y la distorsión de los contenidos entregados.
- Método de evaluación sencillo: El medio de evaluación debe ser simple y que a la vez permita medir los conocimientos entregados por el equipo de capacitación, pero que no implique un sesgo en los participantes, es decir todos los integrantes del programa de capacitación deben ser capaces de responder de la misma manera al método de evaluación propuesto.
- Método de evaluación directo: La evaluación para este caso debe ser de manera directa, in situ y de manera presencial, dado que el programa de capacitación está considerado para sectores rurales, en que métodos más modernos como por ejemplo, evaluaciones en línea no son aplicables dado el nivel de educación y además dada su localización en donde la telefonía celular y la conectividad puede estar restringida.

- Método de evaluación objetivo: La evaluación aplicada a los participantes del programa de capacitación será de pregunta y respuesta cerrada, con una sola respuesta afirmativa, de esta manera se evitará el sesgo en las respuestas por parte de los participantes y su corrección será más rápida por parte del evaluador (Martínez, 2009).

En el caso, de capacitaciones dirigidas a pequeños propietarios y comunidades rurales, el mejor método considerado para la aplicación de evaluación de un programa de capacitación, es el método directo de evaluación.

En este caso el diseño del instrumento de medición de asimilación y comprensión de los conocimientos adquiridos, corresponde a una prueba escrita de selección múltiple (Vera, 2013). Corresponde a un conjunto de preguntas, las que abarcan los contenidos entregados en la capacitación con alternativas de respuesta en la cual sólo uno de ellas es la correcta. Este instrumento es de fácil aplicación, sobre todo en caso de aplicar a capacitados que no sepan leer o escribir. Su aplicación puede ser mediante la proyección de cada pregunta y su respuesta en una pantalla y luego la lectura a viva voz por parte de uno de los capacitadores, de la pregunta y de las alternativas, indicando que según les parezca una de las respuestas correctas, la marquen con una X.

Las preguntas a considerar en la prueba deben tener directa relación a los temas abordados en las capacitaciones. Se recomienda que el instrumento de medición, la prueba, contenga al menos una pregunta por cada aspecto o tema tratado y que aquella pregunta abarque el máximo o lo más relevante de dicho tema, en la medida que sea posible. La prueba debe ser diseñada en conjunto por todos los integrantes del programa de capacitación que hayan entregado o expuesto un tema en este. En anexo 2 se presenta ejemplo de prueba aplicada en el programa de capacitación que originó esta guía.

Dada las particularidades de los pequeños propietarios en términos de grado de alfabetismo, es importante considerar que este proceso no debe incomodar a los participantes-alumnos de la capacitación, realizándolo con todas las precauciones necesarias, ya sea, considerar la lectura de la prueba y de sus alternativas, dar la opción de realizar la prueba de manera grupal, o con apoyo de un instructor que ayude en el proceso de respuesta de manera particular.

Realizando todos los pasos y consideraciones necesarias, la evaluación no debiera constituir un problema para su aplicación.

Paso 10. La evaluación del programa de capacitación

La evaluación biunívoca de un programa de capacitación es imprescindible para detectar problemas y deficiencias que permitan mejorar futuras acciones de capacitación y/o faciliten y validen su replicabilidad. En este sentido, un paso no menos importante es conocer la opinión y satisfacción de los capacitados respecto al programa en sí mismo y la forma en que este fue aplicado. Por tanto, la evaluación del programa de capacitación consiste en un análisis crítico respecto de su ejecución, tanto en los aspectos cualitativos (calidad del diseño planteado, contenidos, lenguaje, claridad en la exposición, cumplimiento de horarios, etc.), así como en términos cuantitativos (cantidad de asistentes, número de exposiciones, infraestructura, medios utilizados, etc.)

El objetivo principal de esta evaluación es conocer las percepciones de los pequeños propietarios con respecto a la calidad de información y servicio recibido del programa de capacitación. Existen una serie de aspectos que deben ser considerados en la evaluación, siendo estos los que influyen directamente en la calidad y la eficiencia del proceso de capacitación, entre ellos se deben considerar como mínimo los siguientes:

Respecto de los expositores, encargados de transmitir la información

- Información entregada: Este aspecto apunta directamente a la calidad y claridad de la información entregada, de acuerdo a la consideración de los pequeños propietarios participantes del programa.
- Lenguaje apropiado: Este aspecto es uno de los más importantes, ya que la información transmitida debe ser entregada con un lenguaje apropiado al grupo objetivo, en este caso los pequeños propietarios. Para este grupo objetivo, en particular, los contenidos deben ser entregados de manera clara con un lenguaje sencillo y sin tecnicismos que puedan entorpecer la internalización de la información.
- Generación de ambiente propicio: Este aspecto está referido a la creación del ambiente apropiado para la discusión de los temas propuestos. Generación de confianza para la realización de cualquier tipo de preguntas sin miedo a expresarse.

Respecto al proceso de capacitación

- Cantidad de información: Aspecto que tiene que ver con la cantidad de información entregada, temas a presentar, si está bien la cantidad de temas abordados.
- Organización de sesiones: Aspecto referido a la organización en el programa completo de capacitación, tiempos efectivos destinados a la entrega de información, tiempos destinados a los momentos de esparcimiento o alimentación, etc.
- Cumplimiento en los horarios: Aspecto a evaluar con respecto los tiempos destinados en programa de trabajo planificado, principalmente si el tiempo de inicio y término de la actividad fueron respetados.
- Recursos instruccionales: Aspecto referido a textos de apoyo visual y escrito entregados en el programa de capacitación. Este punto dice relación si estos elementos que permitieron el desarrollo del programa, fueron suficientes y efectivamente sirvieron en el transcurso del taller.
- Instalaciones y logística: Aspecto referido a si el local y la planificación en términos logísticos fue la adecuada para el contexto de la capacitación.
- Utilidad práctica de la capacitación: Aspecto que está referido a saber en qué medida lo aprendido podrá ser llevado a la práctica y si efectivamente es posible relacionarlo con la experiencia diaria.

Por lo general, para evaluar estos aspectos se utilizan instrumentos tales como cuestionarios o fichas con la cantidad de preguntas necesarias para abarcar los temas y aspectos que se deseen evaluar. La aplicación del instrumento debe ser al final del programa, posterior a la evaluación de asimilación de contenidos aplicados a los capacitados.

Respecto del diseño del instrumento, cabe aplicar los mismos criterios que en el caso del instrumento de evaluación de contenidos, especialmente el referido al nivel de educación de los capacitados. En este sentido, considerando que el público objetivo corresponde a pequeños propietarios y habitantes rurales, es recomendable que el cuestionario sea realizado con respuestas de alternativas, en lo posible de respuestas cualitativas tales como:

“excelente”, “muy bueno”, “bueno”, “regular”, “malo”, “máximo”, “medio”, “mínimo”, etc.

Otra forma posible es la aplicación de calificaciones cuantitativas, donde las respuestas corresponden a números en una escala del “1” al “7”, de acuerdo a su percepción cualitativa del trabajo, si éste estuvo bien realizado, mal realizado o realizado de manera intermedia.

Al igual que en el punto anterior, se debe considerar la posibilidad que un instructor pueda leer las preguntas a los participantes del programa. La realización de la prueba en conjunto no debe ser considerada, ya que puede influir directamente en la respuesta de la persona que está realizando la evaluación del programa de capacitación. A fin de que este proceso de evaluación sea lo más transparente posible, el instrumento no debe considerar y exigir poner el nombre de la persona que lo responde.

En anexo 3 se presenta una ficha de evaluación a modo de ejemplo.

V. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

BRAVO, S. 2009. Como hacer una buena presentación..... en Power point? En: <http://es.slideshare.net/lalunaesmilugar/presentacion-power-point-sachy-bravo>

CHELÉN, D.; DELPIANO, A.; MICHELI, B.; SOTOMAYOR, D.; PINTO, R.; YÁÑEZ, R.; VIO, G.; TAPIA, G.; ARACENA, D.; OSSANDÓN, D.; VEGA, M. 1993. Manual de autoinformación básica: Aspectos metodológicos y educacionales de la transferencia tecnológica. INDAP, Universidad de Humanismo Cristiano, PII. Santiago. 144 p.

DE LA FUENTE, J., CALDERÓN, C., TORRES, J. 2013. Informe Final Programa de Bosque Nativo. Ministerio de Agricultura, Corporación Nacional Forestal.

FAO, 2011. El desarrollo rural a base de sus potencialidades. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. Serie desarrollo rural N°8. 49p.

FAO, 2010. Mejorando la participación de las partes interesadas en los programas forestales nacionales. Manual de capacitación. National Forest Programme Facility. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. Roma.

MARTINEZ, J. 2006. Sabía usted que el “Aprender haciendo” viene desde John Dewey. INACAP Corporación.

MARTINEZ, E. MARTINEZ, F. 2009. Capacitación por competencias. Principios y métodos. Santiago, Chile. 193p.

JOFRÉ, P. SAEZ, S. (et al), 2012. Manual para manejo forestal de bosque nativo. Capacitación para pequeños propietarios y trabajadores forestales. Corporación Nacional Forestal, CONAF. Instituto Forestal, INFOR. Ministerio de Agricultura. Santiago, Chile. 90p.

ORTÚZAR, N. 2012. Estudio sobre metodologías exitosas de capacitación para agricultura familiar y mano de obra agrícola en América Latina y el Caribe y la evaluación de su aplicabilidad en el contexto chileno. Oficina de Estudios y Políticas Agrarias. Ministerio de Agricultura. 77p.

VERA, L. 2013. Formulación de preguntas de selección múltiple. Departamento de educación. Universidad Católica de Chile. 12p.

LEY NÚM. 20.267. Crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo. Biblioteca del congreso nacional. Recuperado el 20 de septiembre de 2014 de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=272829>.

ANEXO 1

- ENCUESTA A PRODUCTORES Y USUARIOS DE INDAP REGIÓN DEL MAULE

Fecha	
Responsable	
N° de encuesta	

SECCIÓN A: IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO	
Nombre	
Edad	
Localidad	
Comuna	
Fono red fija (o celular)	
Correo electrónico	
Describe brevemente que actividades productivas desarrolla	
☐ No ☐ Si ¿De qué tipo? ¿Tiene una plantación forestal o bosque nativo?	

SECCIÓN B: DE LOS INCENTIVOS

- ☐ No (PASAR A PREGUNTA 6)
- ☐ Si ¿Cuáles?
1. ¿Conoce algún programa del Estado que entregue ayuda para manejar el bosque nativo?
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

- ☐ Referencia de otros propietarios
- ☐ Visita de un operador
- ☐ Folletería
- ☐ Radio
- ☐ Municipalidad
- ☐ CONAF
- ☐ SAG
- ☐ INDAP
- ☐ Otro (*Especificar*) _____
2. ¿Cómo supo de ellos?

☐ No

☐ Si ¿A cuál y cuándo?

3. ¿Usted ha postulado a alguno de ellos?

☐ No

☐ Si ¿Cómo fue su experiencia?

4. ¿Fue beneficiado con este programa?

5. ¿Sabe si alguno de los programas pueden aplicarse juntos?

☐ No

☐ Si

☐ No (PASAR A SIGUIENTE SECCIÓN)

☐ Si ¿Cuáles conoce?

6. ¿Conoce programas estatales de ayuda para control de riberas o control de erosión?

☐ No

☐ Si ¿Cuál y cuándo?

7. ¿Ha utilizado alguno?

☐ No

☐ Si ¿Cómo fue su experiencia?

8. ¿Fue beneficiado con este programa?

SECCIÓN C: DEL CAMPO

☐ No

☐ Si ¿Cuál?

1. ¿Realiza algún tipo de manejo a su bosque nativo?

2. ¿Qué productos espera obtener de esa plantación o bosque nativo?

☐ No

☐ Si ¿Cuáles conoce?:

3. ¿Sabe de otros productos, que no sean madera, que se pueden obtener del bosque nativo?

☐ No (PASAR A PREGUNTA 7)

☐ Si ¿Cuáles?:

4. ¿Usted cosecha otros productos diferentes de la madera?

☐ No

5. ¿Comercializa parte de estos productos?

☐ Si Donde _____

Cantidad _____

Formato _____

Precio de venta _____

☐ No

☐ ¿Cuáles productos?:

6. ¿Colecta este tipo de productos también en otros predios?

☐ No

☐ ¿En que se fija?:

7. ¿Conoce cómo elegir una buena planta para plantar en su bosque?

☐ No

☐ ¿Cómo?:

8. ¿Puede distinguir si su bosque nativo está enfermo?

☐ No

☐ Si ¿Cuáles?

9. ¿Conoce técnicas de producción de plantas nativas?

Selección de árbol semillero

10. ¿Conoce las siguientes técnicas de colecta de semilla? Marque las que si conoce.

Colecta de semillas

Selección de semillas viables

Otra _____

☐ Raleos

☐ Clareos

☐ Podas

11. ¿Conoce técnicas de intervención de bosque nativo? Marque las que si conoce.

☐ Marcación de raleos

☐ Cosecha

☐ Colecta de PFM

☐ Otros

12. ¿Conoce de empresas vinculadas al negocio forestal de la zona? Marque las que si conoce

☐ Bosque nativo

☐ PFNM

☐ Madera

☐ Leña

☐ Carbón

☐ Otros

OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS (Uso Interno)

Adjuntar cualquier dato o información que pueda ser de interés y que no esté incluida en las preguntas anteriores.

- ENCUESTA A FUNCIONARIOS DE INDAP REGIÓN DEL MAULE

Fecha	
Responsable	
N° de encuesta	

SECCIÓN A: IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO	
Nombre	
Cargo	
Oficina	
Fono red fija (o celular)	
Correo electrónico	
Describa brevemente el trabajo habitual que realiza en INDAP	

SECCIÓN B: DE CONOCIMIENTO GENERAL

1. De acuerdo a la cantidad de bosque presente en Chile, ¿cuál estima es el recurso más abundante?

☐

Plantaciones (bosques plantados)

☐

Bosque nativo (bosques naturales)

2. ¿Conoce cifras de la superficie de bosque nativo total y disponible productivamente?

A nivel de país

☐

No

☐

Si (Indicar cifra aproximada) _____

En su región

☐

No

☐

Si (Indicar cifra aproximada) _____

3. ¿Conoce la superficie existente de plantaciones forestales?

A nivel de país

☐

No

☐

Si (Indicar cifra aproximada) _____

En su región

☐

No

☐

Si (Indicar cifra aproximada) _____

4. ¿Sabe cómo se define técnicamente un bosque?

☐

No

☐

Si

Especifique

5. ¿Sabe cómo se define un terreno de aptitud preferentemente forestal?

☐

No

☐

Si

Especifique

6. ¿Observa usted beneficios o efectos negativos de plantaciones forestales sobre el suelo y agua?

Beneficios

☐

No

☐

Si ¿Cuáles? _____

Efectos negativos

☐

No

☐

Si ¿Cuáles? _____

SECCIÓN C: DE LOS SUBSIDIOS

9. ¿Recibe consultas de los usuarios sobre apoyo financiero para actividades en el ámbito forestal?

☐

No

☐

Si

¿Sobre qué temas?

☐

Plantación

☐

Manejo

☐

Corta

☐

Otro (Especificar)

☐ No

☐ Si ¿Con qué frecuencia respecto al total de consultas?

☐ *Menos de 10%*

☐ *Entre 11% y 15%*

☐ *Entre 16% y 20%*

☐ *Entre 21% y 25%*

☐ *Más de 25%*

10. ¿Recibe demandas para el Crédito de Enlace Forestal?

☐ No

☐ Si ¿Cuáles y en que profundidad (fechas, plazos, condiciones, etc.?)

11. ¿Conoce los instrumentos de fomento forestal de otras Instituciones a Plantaciones?

☐ No

☐ Si

¿Cuáles y en que profundidad (fechas, plazos, condiciones, etc.?)

¿Conoce los instrumentos de fomento forestal de otras Instituciones a Manejo de Bosque Nativo?

☐ No se puede explotar

☐ Sólo en forma sustentable

☐ Sólo algunas especies

☐ No hay restricciones

12. ¿Cómo se puede explotar bosque nativo?

☐ No

☐ Si

13. ¿Sabe sobre los compromisos que se adquieren luego de la explotación, ya sea de bosque nativo o plantación?

Especifique

SECCIÓN D: DE LA PERCEPCIÓN CON EL PRODUCTOR

☐

No

¿A qué cree que se debe?, por ejemplo Tipos de usuarios, comuna, desconocimiento por *parte de usuarios*, etc.

13. ¿Recibe consultas técnicas de los usuarios sobre temas forestales?

☐

Si

¿Sobre Cuáles?, por ejemplo Plantación, Manejo, Corta, Productos, etc. y en que profundidad (fechas, plazos, condiciones, etc.

☐

No

14. ¿Los usuarios le hacen consultas técnicas relacionadas con cursos de agua como por ej.: control de riberas, control de erosión u otras?

☐

Si

Especifique:

☐ No

☐ Si

Describe:

15. ¿Sabe que son los **productos forestales no madereros**, PFNM?

☐ No

☐ Si

Especifique:

16. ¿Sabe que productos **no madereros** puede generar el bosque y las plantaciones en su región?

☐ No

☐ Si

¿Cuáles?

17. En su área de acción los productores recolectan productos forestales no madereros (PFNM)?

	☐ No	
	☐ Si	¿Cuáles?
18. ¿Conoce negocios relacionados con los PFNM en su región?		_____

	☐ No	
	☐ Si	¿Cuáles?
19. ¿Recibe consultas técnicas de los productores sobre PFNM?		_____

20. En su área o región ¿cuáles son los productos forestales de la región que normalmente se transan?		_____

	☐ No	
	☐ Si	¿Cuáles?
21. ¿Conoce especies forestales nativas o exóticas adecuadas para su área o región?		
	☐ Si	
	☐ No	¿Le gustaría recibirlas?
22. ¿Tiene nociones sobre el manejo apropiado para las especies forestales indicadas en pregunta anterior?		

23. ¿Conoce especies forestales de alto valor aptas a su región?	☐ No ☐ Si ¿Cuáles?
24. Para la elección de plantas forestales de calidad ¿en qué parámetros debiera fijarse?	
25. ¿Qué enfermedades en plantaciones forestales o bosque nativo presentes en su región conoce y cómo puede reconocer sus síntomas?	

☐ No

☐ Si ¿Cuáles?

26. ¿Conoce los beneficios que los árboles pueden aportar a los cultivos agrícolas?

☐ No

☐ Si ¿Cuáles?

27. ¿Conoce experiencias de asociaciones entre cultivos agrícolas y árboles?

☐ No

☐ Si ¿Cuáles?

28. ¿Conoce técnicas de manejo, regeneración y recuperación de bosque nativo?

☐ No

☐ Si ¿Cuáles?

29. ¿Conoce técnicas de producción de plantas nativas?

☐ Selección de árbol semillero

30. ¿Conoce las siguientes técnicas de colecta de semilla? Marque las que si conoce.

☐ Colecta de semillas

☐ Selección de semillas viables

☐ Otra _____

☐ Enriquecimiento

31. ¿Conoce las siguientes técnicas de plantación? Marque las que si conoce.

☐ Compensación

☐ Plantación

☐ Otra _____

32. ¿Conoce técnicas de intervención de bosque nativo? Marque las que si conoce.

☐

Raleos

☐

Clareos

☐

Podas

☐

Marcación de raleos

☐

Cosecha

☐

Colecta de PFNM

☐

Otros

33. ¿Conoce de empresas vinculadas al negocio forestal de la zona? Marque las que si conoce

☐

Bosque nativo

☐

PFNM

☐

Madera

☐

Leña

☐

Carbón

☐

Otros

OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS (Uso Interno)	
Adjuntar cualquier dato o información que pueda ser de interés y que no esté incluida en las preguntas anteriores.	

- ENCUESTA A FUNCIONARIOS DE CONAF REGIÓN DEL MAULE

Fecha	
Responsable	
N° de encuesta	

SECCIÓN A: IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO	
Nombre	
Cargo	
Oficina	
Fono red fija (o celular)	
Correo electrónico	
Describa brevemente en que consiste su trabajo habitual en CONAF y el territorio donde lo desarrolla	

SECCIÓN B: DE LOS PRODUCTORES

☐ No

☐ Si

¿Sobre qué temas?

1. ¿Recibe consultas de pequeños productores sobre temas relacionados con bosque nativo?

☐ *Plantación*

☐ *Manejo*

☐ *Corta*

☐ *Subsidios*

☐ *Otro (Especificar)* _____

☐ No

☐ Si

¿Con cuáles productos se relaciona dicha actividad?

☐ *Madera*

☐ *Leña*

☐ *Carbón*

☐ *Hongos*

☐ *PFNM (Especificar_____)*

☐ *Otros (Especificar_____)*

2. ¿Conoce de productores que desarrollen actividades comerciales relacionadas con el bosque nativo en su territorio de acción?

OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS

¿Existe algún tema que le parezca de interés y necesario en el cual los productores del territorio en el cual trabaja requieren de capacitación?

ANEXO 2

- PRUEBA REALIZADA EN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Funciones y Valor del bosque

1. Indique con una cruz una función protectora del bosque

Captura de carbono	
control de la erosión	
Producción de madera	

2. Indique con una cruz un servicio del bosque

Colecta de frutos	
Resguardo de animales del sol o la lluvia	
Turismo	

Manejo del Bosque

3. ¿Qué técnica de manejo aplicaría en un bosque muy joven y denso?

Clareo	
Raleo	
Cosecha	

4. ¿Cuál es el objetivo de aplicar un raleo en el bosque?

Bajar la densidad	
Concentrar crecimiento en los mejores individuos	
Cosechar	

Manejo y Prevención en el uso de la motosierra

5. El traslado de la motosierra se debe hacer

Sobre el hombro	
Colgando con la espada hacia abajo	
Colgando con la espada hacia atrás	

6. Indique cuales de los siguientes elementos son de seguridad para usar motosierra

Pantalón anti corte	
Casco y antiparras	
Todos los anteriores	

Conservación y recuperación del bosque

7. Indique con una cruz las formas para recuperar el bosque

Repicando la regeneración natural en espacios abiertos	
Produciendo plantas con semillas del lugar para plantar	
Eliminando la regeneración natural	

8. Para que una semilla germine la debo sembrar :

Muy profunda	
A 1, 5 veces su altura	
Depositar encima del sustrato	

ANEXO 3

- FICHA DE EVALUACION

1. Respecto las capacitaciones

	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Número de temas de capacitación				
Calidad de los contenidos de cada tema				
Organización de sesiones dentro del programa				
Cumplimiento de horarios según programa				
Material de apoyo visual utilizado				
Material escrito entregado				
Le es útil lo aprendido para su trabajo a diario en su campo				

2. Respecto a los Expositores

	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Claridad en la presentación				
Lenguaje y palabras usadas fueron de fácil comprensión				
Hubo confianza para hacer preguntas				

3. ¿Qué aspectos mejoraría de estos cursos?

ANEXO 4

- COMPILADO DE PRESENTACIONES EN CD ADJUNTO



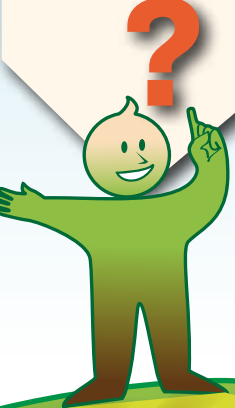
LA RUTA DE LA CAPACITACIÓN

PASO 1

LA JUSTIFICACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Particularmente, en el caso de pequeños propietarios de bosque nativo y comunidades rurales ligadas a estos bosques en Chile, existen variados estudios que dan cuenta de la directa relación entre el estado de deterioro del bosque e importantes niveles de pobreza.

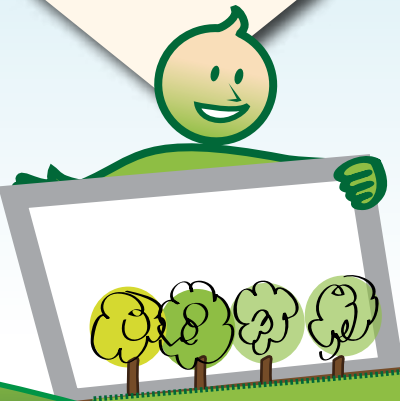
En general los pequeños propietarios de bosque nativo se localizan en zonas de precordillera, zonas montañosas de difícil acceso, producto de lo cual el aprovechamiento del bosque por parte del propietario se caracteriza por un importante esfuerzo físico y baja mecanización, lo que se combina con escaso acceso a tecnologías, a información y lejanía de centros urbanos, lo que se traduce en limitadas posibilidades de comercialización y las que en general se concretan a través de la relación con intermediarios frecuentemente en condiciones desventajosas de negociación.



PASO 2

ELECCIÓN DE ÁREA O ZONA DE DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN

En el caso específico del bosque nativo, un punto de partida es definir sobre qué tipo de vegetación o tipo forestal se desea incidir, o en cuál de ellos hay problemas serios de degradación del recurso que requieren de modificaciones en la relación Propietarios-Comunidades-Bosque.



PASO 3

SELECCIÓN DE GRUPO-OBJETIVO

La idea de esta selección no es llegar al máximo de personas posible, sino más bien a un público receptivo, con características en común, con un gran interés de aprender y descubrir las funciones y beneficios de sus bosques y proyectarse a futuro con nuevas alternativas económicas sustentables.



PASO 4

CARACTERIZACIÓN DE PROPIETARIOS E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Una de las primeras acciones que se debe desarrollar durante la planificación de una actividad de capacitación, corresponde al Programa. Lo más recomendable para que este programa cumpla con el objetivo original de traspasar y fortalecer conocimientos y/o habilidades, es no olvidar la importancia de considerar las necesidades del grupo objetivo, su priorización y su alcance en el corto, mediano y largo plazo, ya que esto a su vez ayuda a acotar los contenidos, en relación a los tiempos, infraestructura y fondos económicos disponibles.

La investigación en esta etapa debe ser de tipo descriptiva, pensando en que ella se centrará en establecer criterios para seleccionar los elementos que serán descritos y la colecta de información pertinente, junto a su posterior sistematización, lo que finalmente permitirá categorizar y definir las brechas existentes y necesidades de capacitación de los distintos actores que intervienen en el territorio donde se enmarcará la actividad.



PASO 5

DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Una vez recogida la información desde las distintas fuentes nombradas en el paso anterior, se debe realizar el procesamiento y análisis de los datos para la identificación de brechas, falencias y oportunidades, y en base a ello identificar las temáticas necesarias de desarrollar y que podrían aportar al logro del objetivo original planteado en el programa de capacitación, además de la conformación de los grupos objetivo a capacitar.

¿qué información?

¿qué temas?

¿falencias?



LA RUTA DE LA CAPACITACIÓN

PASO 6

ORGANIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Este paso supone una serie de acciones todas orientadas a generar los contenidos y definir las formas y medios de entrega más adecuados de acuerdo a las características del grupo-objetivo a capacitar, aspecto de gran relevancia sobretodo en el caso de grupos de escasa educación.

PASO 7

ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El siguiente paso es fundamental en la implementación de un programa de capacitación, tiene relación con el procedimiento lógico de actividades y organización logística requerida para la preparación, ejecución y finalización del programa, y si bien pueden ser consideradas como recomendaciones para evitar contratiempos que pueden causar grandes decepciones a público asistente y efectos no deseados en la capacitación, son de gran relevancia en el éxito de un programa de capacitación ya que están orientadas a generar el ambiente adecuado en términos de espacios y servicios necesarios para la comodidad de los participantes de la capacitación y por ende lograr su tranquilidad y concentración.

PASO 8

EL DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN

Etapa crítica y fundamental, ya que es en esta que se genera el proceso de traspaso efectivo de conocimientos. Desde un principio es necesario generar un ambiente de confianza y camaradería para captar la atención y participación de los capacitados. Siempre es recomendable combinar y complementar actividades de capacitación teórica y práctica. En cada caso el lenguaje y forma de presentación, se debe apoyar en las técnicas y medios más adecuados para el grupo objetivo. Se recomienda la utilización de medios audiovisuales, presentaciones power point, videos, técnicas participativas como trabajos grupales, lluvia de ideas, juego de roles. Incluir actividades como giras tecnológicas e intercambio de conocimientos con pares, en general incluir actividades que faciliten la asimilación de los contenidos.

PASO 9

LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

La evaluación del programa de capacitación es un paso imprescindible para comprobar la eficiencia en la entrega de información, ya sea conocimientos, técnicas, herramientas. Este proceso apunta directamente a la verificación del logro de los objetivos propuestos en el programa de capacitación y su efectivo traspaso al grupo objetivo, los pequeños propietarios, en otras palabras, esta evaluación corresponde a conocer el grado de aprendizaje, comprensión y asimilación de los contenidos entregados en el programa.

PASO 10

LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

La evaluación biunívoca de un programa de capacitación es imprescindible para detectar problemas y deficiencias que permitan mejorar futuras acciones de capacitación y/o faciliten y validen su replicabilidad. En este sentido un paso no menos importante es conocer la opinión y satisfacción de los capacitados respecto al programa en sí mismo y la forma en que este fue aplicado.

