



“Hoy soy mejor que ayer: me capacité”

(1) El taller crítico, una metodología que funciona

Foto: Equipo Ciencias Sociales EEMAC

Virginia Rossi

Ing. Agr. MSc.; Profesora Adjunta Extensión Rural, Dpto. Ciencias Sociales, EEMAC (Fagro) virossi@fagro.edu.uy.

Inés Ferreira

Ing. Agr. MSc.; Profesora Asistente Extensión Rural, Dpto. Ciencias Sociales, Eefas (Fagro)

Virginia Courdin

Ing. Agr. MSc.; Profesora Asistente Economía Agraria, Dpto. Ciencias Sociales (Fagro)

Selene Morales

DMV, MSc. Profesora Adjunta Unidad de Extensión, Cenur Litoral Norte, Paysandú.

Belém Gandolfo

Licenciada en Trabajo Social. Ejercicio liberal.

Se presenta en esta nota una investigación evaluativa de la metodología del taller crítico como herramienta para la formación de productores en el trabajo extensionista, y se destaca su utilidad para los equipos técnicos que asesoran organizaciones de base de productores familiares. Es parte de una serie de notas que reflexionan sobre una línea de investigación-acción del Departamento de Ciencias Sociales de la Facultad de Agronomía (Universidad de la República), desarrollada desde 2014 en el Litoral Norte en apoyo de la producción familiar y sus organizaciones. Refiere al Plan de Capacitación de un Proyecto de Fortalecimiento Institucional (PFI), presentado por tres Sociedades de Fomento Rural (SFR) del Departamento de Salto, integrantes de Comisión Nacional de Fomento Rural (CNFR), y cuya ejecución contó con la colaboración de un equipo universitario coordinado desde la Estación Experimental “Dr. Mario A. Cassinoni” (EEMAC). El plan tuvo como objetivo fortalecer las capacidades de los integrantes de las organizaciones rurales para desempeñarse como directivos, así como planificar y concretar las acciones necesarias para la consecución de los intereses de sus instituciones.

1. EL TALLER EN LA EXTENSIÓN COMO PARTICIPACIÓN

El equipo universitario de la EEMAC cuenta con valiosos aprendizajes desde la práctica extensionista realizada en el marco del Programa Integral de Extensión de la EEMAC, cuyo modelo extensionista integra el aporte desde la praxis de Paulo



Figura 1. Las “Jornadas Cero” se realizaron en los espacios de reunión habituales de las SFR que presentaron el plan de capacitación de forma conjunta.

Freire, como gran principio inspirador (Figari y Rossi, 2007; Rossi y de Hegeú, 2010).

En esta misma línea, una de las formas de entender la extensión rural es como una invitación abierta a la participación, una alianza en la cual se comunican experiencias, vivencias y conocimientos de interés mutuo. Este tipo de modelo extensionista, que ha sido postulado por Castro (2003) “extensión como participación”, se apoya en la construcción de dispositivos metodológicos y en la aplicación por parte del extensionista de multiplicidad de técnicas, con la intencionalidad consciente de promover la participación.

El “taller” es una herramienta privilegiada para promover la participación activa en el trabajo extensionista. Conocido también como “taller participativo” o “taller crítico” en la educación popular, puede constituir un dispositivo estratégico para el

lectiva de una situación y la creación en conjunto de una nueva forma o producto. De acuerdo con este autor, para organizar un taller es necesario responder previamente dos preguntas: el “para qué” del taller y el “cómo” se desarrollará.

Pero a su vez, el taller posee objetivos específicos; es un proceso pedagógico que se sustenta en la integración de teoría y práctica, en el diálogo de saberes, en el protagonismo de los participantes y en la producción en conjunto de aprendizajes (Cano, 2012). Entonces, el taller es un proceso en sí mismo, es decir que, si bien puede estar inserto en un proceso mayor, tiene una apertura, un desarrollo y un cierre. En este proceso opera una transformación de los participantes en relación a la situación de partida (Cano, 2012). Por este motivo, en su formulación operativa, el taller también puede ser entendido como un modo de aprender, una forma de adaptación activa a la realidad de un grupo determinado (Castellano y Lo Coco, 2006).

Por último, si bien el término “taller” tiene diferentes acepciones, destacamos que el adjetivo “participativo” refiere a crear un espacio que permita a los participantes hablar de forma horizontal (Ganuzza et al., 2010) y el adjetivo “crítico”, alude a “lograr que los estudiantes desarrollen un pensamiento capaz de cuestionar, evaluar y valorar para construir nuevos sentidos en el proceso de aprendizaje” (Andrade y Muñoz, 2004).

EL TALLER CRÍTICO

El adjetivo **crítico** que se vincula a la palabra **taller**, alude a uno de los objetivos rectores de la educación y es el de lograr que los estudiantes (participantes **activos**) desarrollen un pensamiento capaz de **cuestionar, evaluar y valorar** para construir **nuevos sentidos** en el proceso de **aprendizaje**, de tal manera que en su ejercicio se promueva la capacidad de reflexionar sobre la validez del **trabajo en equipo**, el **respeto por los puntos de vista de los otros** a la luz del conocimiento y del **aprender a ser y construir saber, haciendo**.

Marta Andrade y Clarena Muñoz (2004, p.254)

trabajo con grupos, en particular integrado al logro de objetivos.

Para conceptualizar el término “taller” en su formulación metodológica, Cano (2012) rescata su etimología, ya que proviene de dos palabras francesas: “atelier” (lugar donde trabaja un artista y que reúne otros pares artistas y/o sus discípulos) y “astelle” (o astilla, en referencia a los astilleros). Así, entre los principios que sustentan esta metodología, destaca: la integración del trabajo manual e intelectual, un conjunto de personas que trabajan en pos de una tarea común, la transformación co-

2. EL CICLO DE CAPACITACIÓN

Los talleres comenzaron a fines del 2014. Lo primero que se realizó fue una serie de talleres o actividades “Jornadas Cero” donde se presentó el ciclo de capacitación y, sobre todo, la metodología de trabajo. Allí se invitó a participar a integrantes de las organizaciones rurales que presentaron el PFI (Figura 1). Estas actividades dieron lugar a la realización de un folleto para la difusión de las actividades y el ajuste de las temáticas a trabajar posteriormente en los talleres, que se realizaron en tres ciclos simultáneos: nueve instancias de capacitación para jóvenes, tres talleres para mujeres con perspectiva de género y seis actividades con directivos y directivas de las organizaciones.

El modelo básico de cada actividad se basó en la realización de talleres, intercalados por charlas cortas, en una misma media jornada. Las charlas estuvieron a cargo del equipo o de expertos en los distintos temas abordados en cada instancia. Los emergentes de los talleres fueron tomados en las charlas, que retomaron los aspectos surgidos en los mismos como insumos de trabajo y permitieron una participación más activa de los participantes.

En la medida de lo posible, todas las actividades se acompañaron por material impreso que se entregó a los participantes, ya fuera porque estaba disponible en las instituciones, o porque fue



Figura 2. Actividades del ciclo de capacitación para directivos y directivas.

confeccionado especialmente para la actividad. Se entregaron también informes de las actividades y resultantes del ciclo de talleres a participantes y equipos técnicos de las organizaciones. Los talleres del plan de capacitación dirigido a directivos y

contables de la contratación de personal”; “Salud laboral/ocupacional” y “¿Cómo hacer más fructífero el tiempo dedicado a la organización?”.

El ciclo de talleres dirigidos a jóvenes fue el de mayor can-



Figura 3. Se realizaron dos instancias del primer taller del ciclo de jóvenes, ambas en la sede Salto del CENUR Litoral Norte, donde se utilizaron las instalaciones de la sala de informática.

directivas, estuvieron especialmente orientados a adultos (mujeres y varones) integrantes de las organizaciones (Figura 2).

El ciclo comprendió seis talleres en temáticas variadas: “Ser directivo”; “Estado y Agro: Políticas Públicas”; “Abordajes de los procesos de Comunicación”; “Derecho Laboral y aspectos

tividad de instancias de capacitación (nueve en total). Se buscó formar un grupo estable, con similar número de mujeres y varones, que participara de todas las propuestas. Las actividades de este ciclo, que comenzaron en el 2014 y finalizaron en 2016, combinaron los talleres con instancias recreativas,



Figura 4. Los talleres del ciclo de capacitación con perspectiva de género pusieron en cuestión los estereotipos de varones y mujeres.

paseos didácticos, salidas de campo y excursiones (Figura 3).

Entre las temáticas de capacitación realizadas, se mencionan: “Ser joven”; “Manejo informático”; “Comunicación”; “Planificación y Proyectos de Desarrollo”; “Relevo Generacional”; “Género” (incluido en una actividad de otro proyecto, presentado al llamado “Somos de Acá”); “Agroecología”; y “Emprendedurismo”. Específicamente, los talleres sobre Agroecología incluyeron salidas de campo y una excursión de fin de semana en el Batoví Instituto Orgánico (BIO), en el Departamento de Tacuarembó, para realizar una jornada educativa y de integración del grupo.

En tercer lugar, en 2015 se completó el ciclo de tres talleres dirigidos a mujeres, enfocados en la capacitación y formación en género para el apoyo y fortalecimiento de la integración de las mujeres a los espacios de participación y decisión de las organizaciones (Figura 4).

3. ¿UNA METODOLOGÍA QUE FUNCIONA?

Al finalizar los talleres, se realizó un estudio evaluativo que incluyó entrevistas semi-estructuradas a participantes de las capacitaciones y técnicos de las instituciones. Para ello se elaboró un mapa conceptual que vincula la metodología de trabajo principal utilizada en todos los ciclos del plan de capacitación (el taller crítico), con las dos dimensiones principales del estudio: la participación en las organizaciones y las capacidades de los integrantes (Figura 5).

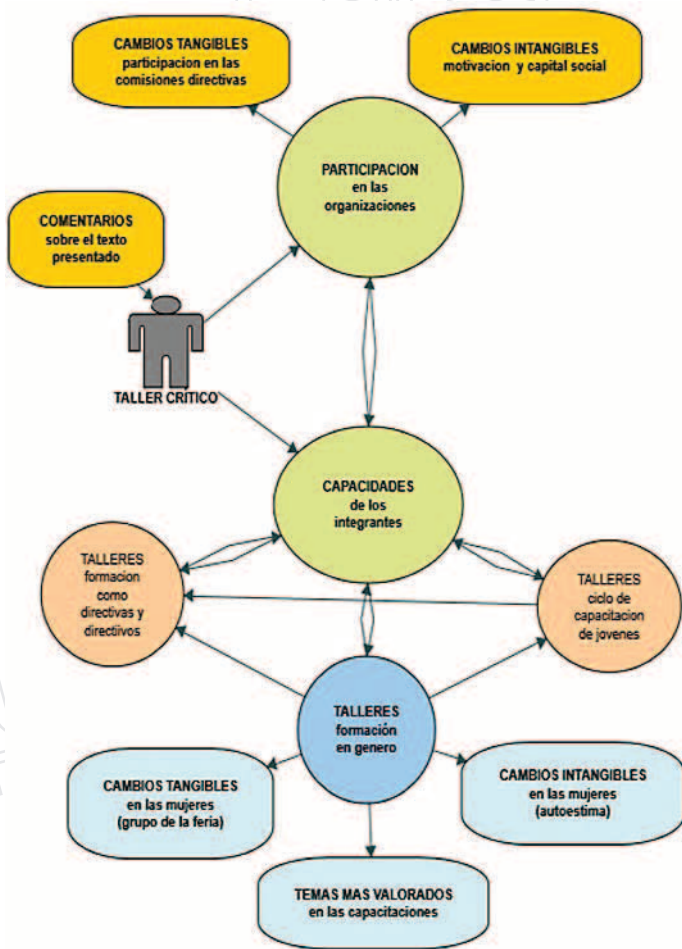


Figura 5. Mapa conceptual que vincula las dimensiones y categorías de análisis utilizadas.

Para facilitar el intercambio sobre los aspectos metodológicos, se incluyó en las entrevistas un texto corto con una definición de “taller crítico” (Andrade y Muñoz, 2004), que fue sometida a opinión de los participantes, para su contrastación con los talleres vivenciados (texto en recuadro).

Se presenta a continuación la opinión de los participantes sobre los talleres y se analizan los puntos de vista de los entrevistados en dos de las dimensiones de impacto principales del plan de capacitación.

3.1. EL TALLER CRÍTICO VISTO POR LOS PARTICIPANTES

Se presenta en la Tabla 1 una síntesis de las opiniones de los entrevistados en relación a la definición presentada de taller crítico (Andrade y Muñoz, 2004).

Para los integrantes de los equipos técnicos, la herramienta “fue bien interesante, fue amena para los adultos, la gente se engancha, le resulta llevadero el taller” y tiene “un montón de dinámicas, un montón de cosas bien interesantes que uno aprende”. La mayoría de los entrevistados acuerda que “la definición está perfecta” y que “refleja exactamente lo trabajado en las jornadas”; otros acuerdan que “¡abarca todo!... abarca todos los aspectos”; y que “es tal cual lo dice el texto, como se trabajó [...]”; porque “sí, es éste el trabajo que se hizo”. La actividad parece no haberse vivido como una imposición sino como una verdadera invitación a participar. En este sentido, la metodología “es práctica”; “me gustó porque sos activo en el taller”; “tenés derecho a opinar o a callarte también”; “porque somos todos de lados diferentes, todos tenemos diferentes cosas, ¡y está bueno! porque vos ves, evaluás todos los puntos y después decís: ‘Sí, me parece que es así; pero a él no le parece y está bien igual’”. La idea de “compartir entre distintos”, parece ser algo que termina entusiasmando: “Nadie te dice ‘lo que vos pensás está mal’; capaz que te dicen ‘pienso que estás errado en cierta cosa (...) pero tu opinión es válida’”. Solo uno de los entrevistados relativiza los alcances de la herramienta por haber participado en pocas actividades, aunque reconoce el impacto “que es que las mujeres lograron elaborar un proyecto propio y que apunta a la autonomía económica me parece fantástico, entonces, lo mío es una foto, no conozco el proceso”.

3.2. LA DIMENSIÓN “PARTICIPACIÓN” EN LAS ORGANIZACIONES

En relación a la dimensión participación, todos los entrevistados destacaron que se sintieron cómodos con la modalidad de taller (Tabla 2). En particular, en el encuentro con otros “(una) se siente más cómoda, se siente mejor si estás grupalmente que siendo una persona sola. (Porque) Al integrarte por primera vez, como que estás con miedo”. Otro se sintió “Cómo pez en el agua”; “incluso uno conoce mejor a los vecinos, hablamos el mismo idioma casi todos”; a la vez que destaca que el diálogo de saberes y el intercambio y aprendizaje en conjunto “estaba bueno porque a la mayoría de los jóvenes no los conocía”.

Como principal aporte del taller, algunos entrevistados opinan la importancia de “darle valor a la participación de la mujer”. Las mujeres se van animando a participar, “estos talleres dan eso”. Para muchas es la primera vez que participan, y es importante dar señales de que, “Vale la pena intervenir, aunque no estés de acuerdo, o estés de acuerdo, el participar”. Algunas “sólo participaron de capacitaciones llevadas adelante por el MGAP, como por ejemplo “control de plagas” o “buen uso de pesticidas”, “en planes de negocios” o “capacitaciones en riego”.

Otros comentarios que surgieron tienen que ver con “tener tiempo” para las actividades de capacitación, que “a lo mejor,

Tabla 1. Frases seleccionadas referidas al texto de Andrade y Muñoz (2004).

Tabla 2. Algunas frases seleccionadas referidas al taller crítico y la dimensión participación en las organizaciones.

TALLER CRÍTICO Comentarios a la lectura de texto de Andrade y Muñoz

Y sí, para mí sí, esto apunta a todo. ¡Totalmente! [...] habla de la educación, el aprendizaje, valorar, cuestionarse todo... Sí, se identifica completamente, el trabajo en equipo que yo te decía. E2

[...] ¡Abarca todo! para mi es esa... abarca todos los aspectos [...] porque somos todos de lados diferentes, todos tenemos diferentes cosas [...] Y podés discutirle a todo el mundo con los conocimientos que tenés, porque sabes que son así. La manera de trabajar para mí está buenísima, y lo de visitar los predios, para mí, fue lo mejor. Es re lindo tener una experiencia de ver, conocer, saber y hablar con conocimiento. E3

(En los talleres) la mujer pierde el miedo [...] con esta modalidad de agruparse en grupitos de cinco o seis, la mujer se desinhibe... es como un paso a animarse a hablar, animarse a preguntar, y especialmente a plantear situaciones que no tiene otros ámbitos donde exponerlos, o plantearlos. Para mí esto es una cosa muy favorable para nosotras las mujeres... que se sueltan un poco y se animan. Y siempre tienen alguna cuestión... casi como que es una cuestión comunitaria... dificultades o ganas de hacer cosas. E4

¡Tal cual! Uno participa; vos participás sí o sí [...] La metodología es práctica; me gustó porque sos activo en el taller; tenés derecho a opinar, o a callarte también [...] El taller aporta a que se conozca la realidad, conocer las realidades, que la mujer es activa en el campo. Los talleres dan la oportunidad de contar, cada una, la experiencia que tiene, o la vivencia que tiene; cuál es su realidad. Algunas (mujeres que participaron) capaz tampoco cuentan, pero para mí... se van animando, estos talleres dan eso... que haya más confianza. E5

Se adapta; refleja exactamente lo trabajado en las jornadas. E6

De acuerdo, sin ninguna duda. Por experiencia propia, me parecía que el taller era algo... como que no sabía ni para donde iba a agarrar. (Pero) veo que cuando se empieza a compartir ideas y se elabora algo concreto, uno aprende bastante. Estoy de acuerdo con todas las frases. E7

Es tal cual lo dice el texto, como se trabajó. E8

Sí, es éste, el trabajo que se hizo. E9

Sí, creo que sí... ¿por qué? Por todo. La parte de aprender, construir y saber, capaz eso no se puede captar mucho, pero sin embargo, te digo que hay un producto. Un grupo de mujeres comienza a tener un emprendimiento... casi todas esas personas vinculadas (a las capacitaciones) y por algo fueron naturalmente... tienen como un respeto hacia los trabajos en equipo, los captaron y los hicieron... Aprender, hacer y construir haciendo, ¡eso quedó el concepto! [...] sí fueron talleres críticos, ¡está bueno! E10

TALLER CRÍTICO Dimensión Participación en la organización

La edad a veces te condiciona un poco... las ganas... porque también capaz tenemos que agarrar un libro, estudiar, leer, buscar aparte de los talleres y capacitaciones estas; tener otros apoyos académicos. E1

(una) se siente más cómoda, se siente mejor si está grupalmente que si es una persona sola. Al integrarte por primera vez, como que estás con miedo. E2

Los cursos sirvieron para acercarse a la Fomento y para ver qué opinaba cada uno, y cualquier cosa que sale ya sabés que les podés avisar y contás con ellos (...) Los gurises, son gurises que recién están queriendo arrancar, y que (ahora) se dan cuenta que no están solos, que, si van a la Fomento de su localidad o con los técnicos, o mandan un mensaje (...) Nos tienen en cuenta ahora. Si hay un taller o si necesitan organizar algo que nos compete a nosotros... nos llaman y saben que nosotros vamos. (...) Y creo que sí se los motivó. E3

Está buenísimo hacer cosas acá (en sede Salto de CENUR Litoral Norte) porque la gente no conocía la Universidad... yo les decía, nadie les va a decir "¡váyanse!" ... eso fue lo bueno de entrar en la Universidad. E4

El principal aporte del taller fue darle valor a la participación de la mujer. Vale la pena intervenir [...] Para mí (las mujeres), se van animando (a participar) estos talleres dan eso, que haya más confianza. E5

(Hay que) buscar alternativas para aquellos jóvenes que se van a quedar trabajando en las chacras. Es un papel de las organizaciones y los que participan en ella, sus propios padres; (pero éstos) ven que la participación de sus hijos es una pérdida de tiempo. E6

Fue bien interesante, fue amena para los adultos, la gente se engancha, le resulta llevadero el taller. Yo estaba pensando que iba ser una cosa más teórica, más clases tradicional. El tipo de taller le gustó a la gente, desde el punto de vista personal más; ya que uno podría saber algo del tema. Tiene un montón de dinámicas; un montón de cosas bien interesantes que uno aprende. E9

(los temas de los talleres) Surgieron de una propuesta de fortalecimiento institucional que incluye otras cosas más. Algunas cosas más productivas y otras más organizacionales [...] Fue una de las grandes fortalezas, porque no en todos lados surgieron estos paquetes de talleres y capacitaciones conjuntos, que involucran a más de una organización, compartir estas actividades con un enfoque igual. E10

son un poco largas". En este sentido, "uno participa por compromiso con la agremiación, pero uno ya viene cansado, hace un esfuerzo por llegar". En referencia a la duración de los talleres y de las jornadas un entrevistado identificó la extensión en horas de la actividad como un problema, "empezás a ver que, de 20 personas, en los talleres sucesivos quedan 15 o 10. Las personas participan dos o tres hasta cuatro veces, y después no quieren ir más". Aunque esto es relativizado por otros participantes: (las actividades) "a veces son muy largas, de muchas horas, pero es difícil juntarnos a todos y si no haces algo una vez que nos juntamos [...]"; y a lo mejor, "si la hacés muy corta se alarga en días, y eso puede bajar la participación". Porque en relación a la frecuencia de las mismas, "la gente vive afuera, vive lejos, no podemos decir... (que) vamos a hacer todas las semanas una charla o un taller, o dentro una semana (convocar) dos o tres días; es muy complicado".

También hubo opiniones sobre el número de integrantes de los grupos: "A veces yo noté muy numeroso el grupo (...) capaz sería mejor grupos más reducidos (...) a veces no estamos

acostumbrados"; "hay más afinidad en la gente con los rubros más parecidos, o se conocen más, y el intercambio es más fluido... Pienso que a veces sea mejor no mezclar tantos rubros diferentes (en la parte agrícola-agropecuaria)".

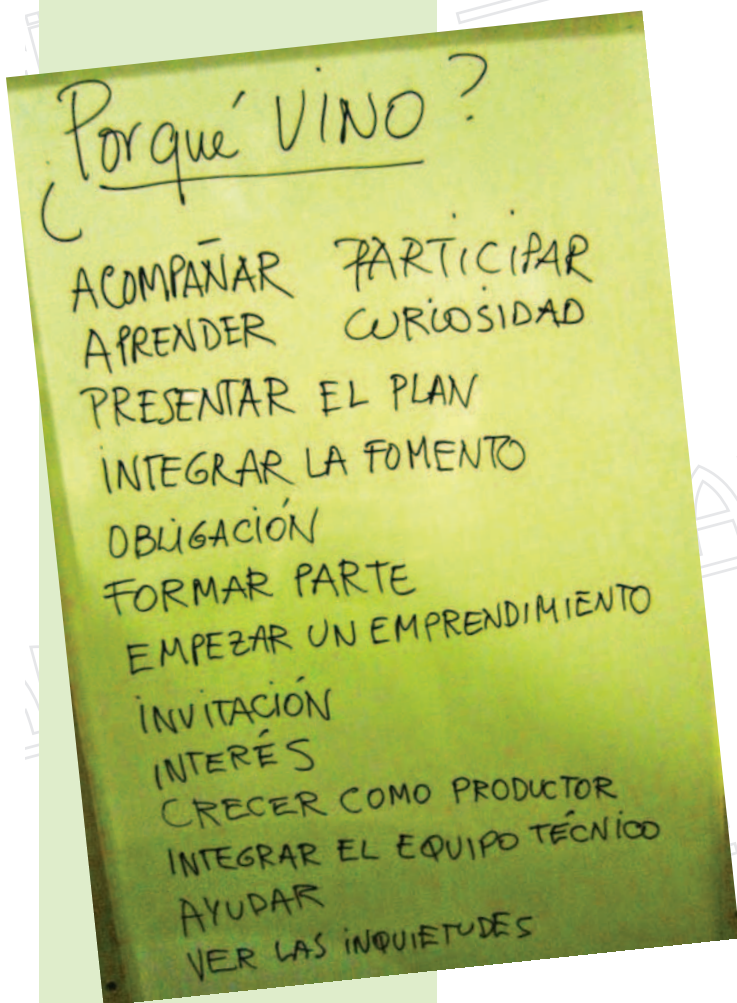
Sobre el lugar de encuentro para las capacitaciones, los talleres se realizaron en distintas sedes. Los de mujeres se realizaron en tres diferentes espacios del departamento de Salto, los de directivos y directivas se realizaron todos en la misma sede de una de las SFR, y los de jóvenes en la Sede Salto del Centro Universitario Regional Litoral Norte. En particular, sobre el lugar elegido para el ciclo de capacitación de los jóvenes, algunos entrevistados resaltan la importancia de utilizar la sede universitaria, "porque la gente no conocía la universidad".

3.3. LA DIMENSIÓN "CAPACIDADES"

En cuanto a la dimensión capacidades, surge de las entrevistas que el taller fue una metodología potente para generar oportunidades de aprendizaje: "totalmente útil porque me abrió

Tabla 3. Algunas frases seleccionadas referidas al taller crítico y la dimensión capacidades de los participantes.

TALLER CRÍTICO Dimensión Capacidades	
Capaz es un problema nuestro, nosotros hemos tenido problemas (...) teníamos expectativa de que se pudieran detectar futuros dirigentes para la gremial, que es específicamente lo que nos interesa. E1	allá de nuestras narices. Contribuyen a eso. El taller entre la SFR y las agremiaciones, más allá del sentido de la identidad que cada participante tenga, a cuál pertenezcan, es una masa de productores que van a compartir las mismas experiencias y va a ser bueno para todos. E7
¡Increíble lo que me abrió la mente! Me siento mejor, porque me siento más realizada con esta invitación que ustedes me hicieron, porque me siento más valorada. Y aprendés a conocer mucha gente [...] te empezás a abrir y empezar a aprender muchas cosas [...] siempre sacás algo positivo. Y siempre se aprende algo. E2	Es muy interesante la dinámica, la interacción. Cuando es dinámico es muy bueno, se hace interesante, no te deja dormirte. Cuando es mucha letra, no motiva y más en mi sector, yo estudié hasta sexto en Secundaria, pero muchos no, y si tienen mucha letra... 'los borrás' [...] Se expone en el grupo lo hecho en los trabajos realizados (y) vi interesados a los participantes, enganchados, entusiasmados. E8
¡Para mí está bueno porque te dice que vos podés cuestionar evaluar y valorar... y es verdad! ¡A mí me pasó en el liceo! Cuando te hablan del campo y te dicen una cosa, vos podés decir. "No, no es así" y si te dicen "¿Y vos cómo sabés?" y le decís "Sí sé, porque lo aprendí"... ¡vos vas a las reuniones y aprendés cantidad! E3	Estos talleres como que fueron la confirmación [...] hay otra demanda, otra disposición de las mujeres a participar. No sé si porque históricamente tuvieron menos atención, menos oportunidades. Se involucraron mucho más que los varones en general. E9
¡La capacitación las potenció muchísimo (a las mujeres)! Encontrarse con otras personas, como todo, afuera de su rutina... les encantó (...) salen muy estimuladas, porque contribuyen a la apertura mental. Me siento muy apoyada en mi trabajo militante en CNFR con estos talleres de capacitación y los PFI. E4	El de las mujeres, que fue tres talleres seguiditos en el tiempo, tuvo mejor resultado que esas otras actividades extendidas en el tiempo [...] Lo que yo he visto en las capacitaciones de los jóvenes, tiene un efecto retardado. Y ahora te parece que trabajaste al cuete, porque no se integran en la organización, y a veces se destapa a los dos, tres años, le genera un vínculo con la organización; aprenden cosas que no necesariamente la empiezan aplicar al otro día. Por eso tiene un efecto retardado, es una inversión a largo plazo. E10
[...] el tema de los talleres a nosotras nos dio una perspectiva, una ayuda... que el grupo se presentó a la parte del ministerio con un proyecto, y salimos favorecidas [...], (el taller) te da herramientas, da herramientas a las mujeres para decir "sí podemos solas las mujeres". Da como más valor. Inyecta el "sí, vamos para adelante" con el apoyo de la Fomento. E5	Creo que estuvo bueno, que se encaja bastante a la idea que había, creo que lo de los jóvenes es un desafío que no sé cómo lo podrán instalar y me parece que a los directivos hay que pensar en focalizarse en que sean más, ya que el mayor problema es que son pocos y están solos. E11
Uno siempre en la chacra, sólo adentro del predio [...] Estas capacitaciones son la oportunidad de interactuar y de ver más	



Evaluación del ciclo de capacitación dinámica "El telegrama" 5 de agosto 2016

Hoy soy mejor que ayer. Me capacité.

Te espero en las próximas capacitaciones, son buenas y productivas.

Práctico y dinámico: participando sumarás conocimientos para tu institución.

Los cursos de capacitación resultan excelentes. Se aprende, se inter-relaciona con otras personas con similares objetivos.

¡Muy productivo!

Que los cursos son buenos – comuniquen a los vecinos.

Anímense a venir, que siempre hay algo para aprender.

Te perdiste varias instancias muy interesantes, donde se integró desde las diferencias.

Clarificador, con mucho contenido. Dispuestos a transmitir, con experiencia, con sentimiento. Realidades en palabras.

Muy provechosos, aprovechados a medias.

Las capacitaciones que hemos recibido son muy buenas y necesarias. Siempre dejan una enseñanza.

18:30 Reunión Fomento Rural Salto. Capacitación para talleres rurales (está muy interesante, no te lo pierdas).

Productiva e informativa. (Esto resumí en las primeras dos palabras: se logró juntar más a las distintas agrupaciones y fomentar la comunicación entre ellas. Sirvió también para ver que los problemas de cada grupo son muy parecidos y tienen soluciones en común)

Los cursos de capacitación para directivos son muy productivos. Sirven para conocer personas e interactuar de diversos temas.

Amigo directivo: los cursos capacitación de directivos son muy interesantes. ¡Concurrir!

Encontré gente con ideas similares a las mías. Sé que lo importante es saber motivar.

Estuve en una reunión de capacitación en organización de fomento rural y para mí fue una experiencia muy buena.

Para integrantes de Grupos, Sociedades de Fomento, etc: concurrir a capacitaciones para discernir mejor temas, y ser más capaces.

Fui a una reunión para directivos muy clara y con muchas experiencias vividas. La siento como gran ayuda.

Productiva actividad. Participativa y enriquecedora. Rico intercambio de valiosas experiencias.

Fuente: Dinámica "El Telegrama", 5/08/2016

la mente... aprendés muchas cosas"; "¡vos vas a las reuniones y aprendés cantidad!" (Tabla 3). A su vez, este aprendizaje no sólo les permite generar mayores conocimientos sino también contribuir a formar opinión, lo que les brinda la oportunidad de interactuar a nivel de la comunidad, en la propia organización y ser valorados como personas, ¡"vos podés cuestionar evaluar y valorar... y es verdad!"; incluso la valoración de los participantes admite la discrepancia, ya que "tu opinión es válida".

Asimismo, el taller crítico, en opinión de los informantes, permite conocer más personas, ya sean de la propia organización o de organizaciones cercanas, lo que genera una dinámica de intercambio que enriquece el desarrollo de las organizaciones: "Es muy interesante la dinámica, la interacción"; sobre todo al compartir capacidades (experiencias e información). "Se expone en el grupo lo hecho en los trabajos realizados (y) vi interesados a los participantes, enganchados, entusiasmados".

4. CONSIDERACIONES FINALES

Los resultados obtenidos en este estudio, destacan al taller crítico como potente herramienta metodológica para optimizar actividades de formación de los espacios colectivos, en las que participan productores y productoras rurales, para el fortalecimiento de las organizaciones rurales de productores familiares en el país. Asimismo, en la medida que los resultados



Inicio de ciclo de capacitación para jóvenes en Sede Salto del Cenur Litoral Norte.

tangibles e intangibles obtenidos se vinculan y retroalimentan en las personas, la herramienta parece contribuir eficazmente al fortalecimiento de las organizaciones a las que pertenecen los participantes.

La utilidad de la herramienta metodológica “taller crítico” ha sido destacada por los propios participantes, la que es valorada como una técnica que contribuye a mejorar la autoestima, a tenerse “más confianza”, a compartir ideas, “cuestionar, evaluar y valorar” los temas trabajados en cada taller. Se destacan los resultados tangibles en ambas dimensiones, a saber, “nuevos” integrantes activos en las SFR (por ejemplo mujeres en puestos de dirección), así como la concreción de proyectos productivos y de comercialización propios (como el proyecto producción ganadera).

La integración de la teoría y la práctica, en el diálogo de saberes, en el protagonismo de los participantes y en la producción en conjunto de aprendizajes, fueron metas alcanzadas en este ciclo de capacitaciones. Los propios participantes visualizan un proceso de transformación en ellos en relación al comienzo del ciclo de capacitaciones (situación de partida), ya sea a través de la generación de capital social, de nuevos conocimientos adquiridos, y de logros personales o grupales.

Aunque se nota un efecto diferenciado, según los grupos de participantes con quienes los extensionistas trabajan. En aquellos grupos más sensibles (mujeres) los resultados han sido inmediatos, mientras que los talleres dirigidos a jóvenes, probablemente tengan un resultado “más lento”, como lo han identificado los propios técnicos de las SFR.

Además de resaltar la importancia del taller crítico para generar y potenciar ámbitos colectivos que fortalezcan a las organizaciones de base de los productores familiares del país, es necesario jerarquizar la necesidad de formación de los equipos técnicos al interior de las organizaciones. La investigación parece confirmar la pertinencia de capacitar a los equipos técnicos en el uso de este tipo de metodologías extensionistas, para favorecer su utilización más allá de los ciclos de capacitación y a la interna de las organizaciones. ♦

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRADE, M.C., MUÑOZ, C.** 2004. El taller crítico; una propuesta de trabajo interactivo. Tabula Rasa. Bogotá - Colombia, 2: 251-262. Disponible en línea (junio 2016) <http://www.revistatabularasa.org/numero-2/andrade.pdf>
- CANO, A.** 2012. La metodología de taller en los procesos de educación popular. ReLMeCS, 2 (2): 22-52. Disponible en línea (junio 2016) <http://www.pim.edu.uy/files/2013/05/La-metodolog%C3%ADa-de-taller-en-los-procesos-de-educaci%C3%B3n-popular.pdf>
- CASTELLANO, S.; LO COCO, M.** 2006. Hacia una conceptualización teórica de la modalidad taller. UNLrevista 1(3). Junio. ISSN 1809-4651
- CASTRO, E.** 2003. El punto de inserción. In: Thornton, R.; Cimadevilla, G. (eds) La extensión en debate; concepciones, retrospectivas, cambios y estrategias para el MERCOSUR. Buenos Aires, INTA. pp 41-65.
- FERREIRA, I.; ROSSI, V.** 2015. Construyendo una agenda de capacitación en metodologías de extensión rural en el litoral uruguayo. Cangüé digital 35: 23 – 29. Disponible en [junio 2016] http://www.eemac.edu.uy/canguel/joomdocs/canguel_36/canguel_ferreira.pdf
- FIGARI, M.; ROSSI, V.** 2007. Análisis de estrategias de intervención; el Caso del Grupo Queseros de Zona Guichón. Revista Cangüé 29: 78-85.
- GANUZA E.; OLIVARI, L.; PAÑO, P.; BUITRAGO, L.; LORENZANA, C.** (2010) La democracia en acción: una visión desde las metodologías participativas. Editorial Antígona. Madrid. 249p.
- ROSSI, V. ARBELETCHÉ, P.; COURDIN, V.** 2011. La mesa del queso artesanal del litoral como innovación organizacional para la articulación local de políticas públicas en Uruguay. Revista Estudios Cooperativos. 16 (1):118–130.
- ROSSI, Virginia; DE HEGEDUS, Pedro.** 2010. El Programa Integral de Extensión Universitaria en la Zona Guichón (Paysandú, Uruguay); reflexiones sobre un proceso de intervención. En: Extensión en Obra; experiencias, reflexiones, metodologías y abordajes en extensión universitaria. Montevideo, CSEAM, Udelar. pp. 151-170. Disponible en [junio 2016] http://www.extension.edu.uy/sites/extension.edu.uy/files/Extension_en_Obra_web.pdf

CANGÜÉ