

CAPITALIZAR LA EXPERIENCIA DEL FIDA CON TALENTOS RURALES ALREDEDOR DEL MUNDO

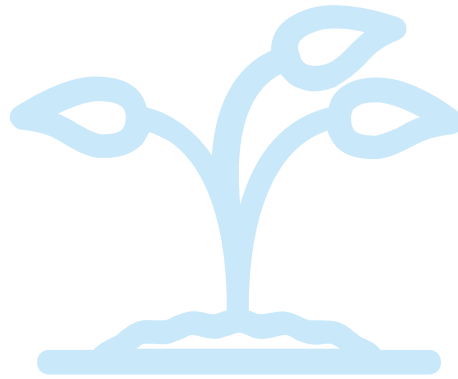
Noviembre, 2022



Invertir en la población rural



Cosechando Innovaciones, Sembrando Oportunidades



Este documento ha sido elaborado con el apoyo financiero del FIDA. Los resultados, opiniones, interpretaciones y conclusiones expresados en esta publicación son de los autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista del FIDA, su Junta Directiva, sus miembros o cualquiera de los Estados Miembros a los que representan. El FIDA no garantiza la exactitud de los datos incluidos en esta publicación. Los límites, colores, denominaciones y demás información que aparecen en los mapas de este libro no implican juicio alguno por parte del FIDA sobre la condición jurídica de ningún territorio, ni la aprobación o aceptación de tales límites.

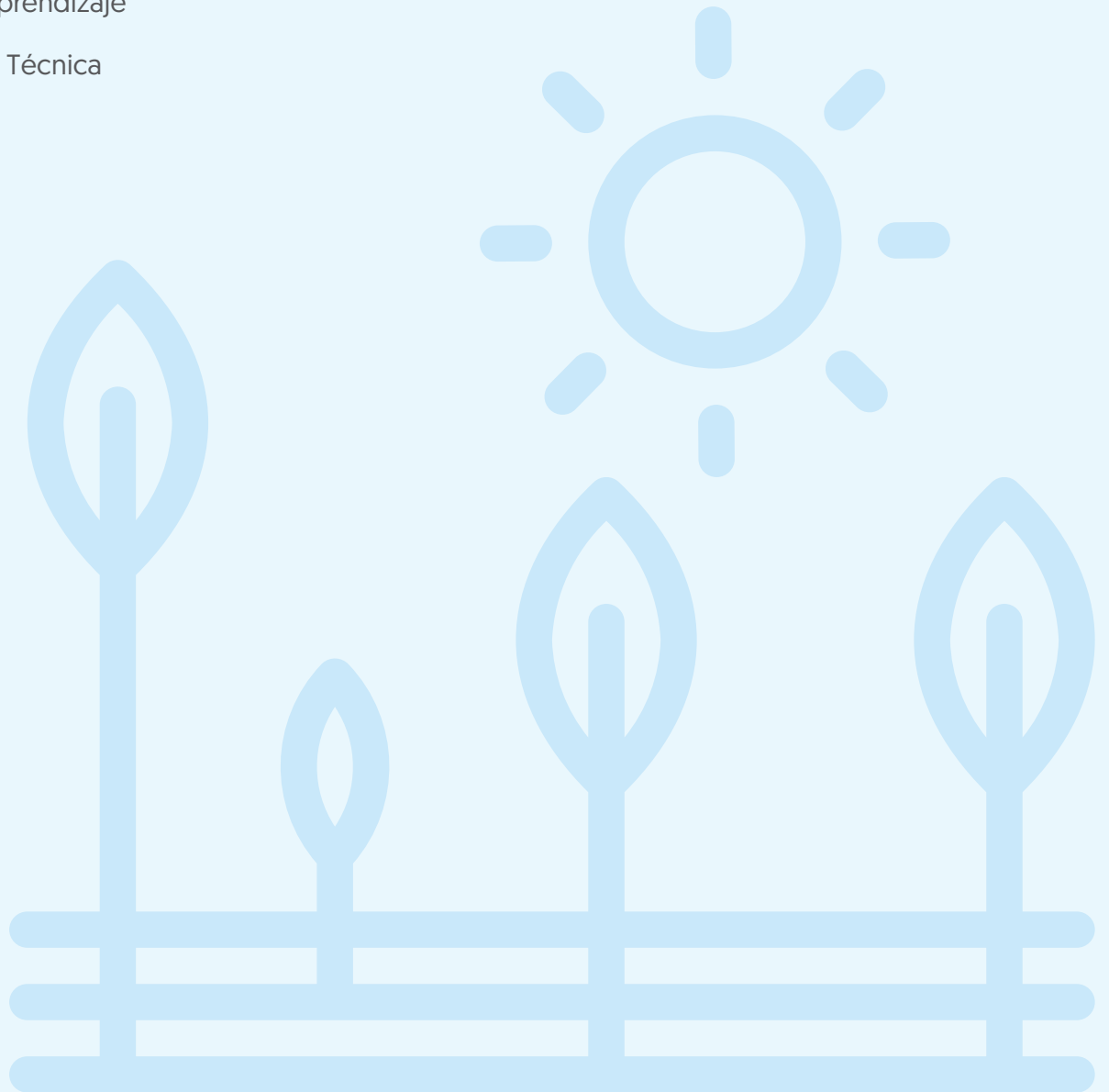
La corporación PROCASUR es una organización global especializada en la cosecha y el escalamiento de innovaciones locales. Su misión es fomentar el intercambio de conocimientos locales para acabar con la pobreza rural. Mediante el intercambio de innovaciones a través de diversas herramientas y metodologías para la gestión del conocimiento local, la organización conecta a las instituciones globales con los talentos locales, y proporciona plataformas de aprendizaje estructuradas necesarias para difundir y ampliar la innovación. PROCASUR ha facilitado oportunidades de aprendizaje en más de 30 países de África, Asia y América Latina y el Caribe, influyendo en las vidas y los medios de subsistencia de miles de talentos locales de todo el mundo.

Tabla de Contenidos

6	RESUMEN
9	1. Introducción
12	2. El enfoque de Talentos Rurales
16	2.1. Aplicación del Enfoque de Talentos Rurales en los proyectos de desarrollo
17	3. Experiencias de incorporación de Talentos Rurales en proyectos FIDA, gobiernos y otras organizaciones
18	3.1. Ventajas del enfoque de Talentos Rurales
18	3.1.1. Acceso y relevancia
20	3.1.2. Valoración de los Conocimientos Locales
21	3.1.3. Calidad
22	3.1.4. Costo de servicio
24	3.2. Beneficios económicos y sociales del Enfoque de Talentos Rurales
26	3.3 El papel de los TR en diferentes organizaciones
26	3.3.1. Talentos Rurales como mentores de organizaciones o empresas
27	3.3.2. Organizaciones de Talentos Rurales
27	3.3.3. Centros Comunitarios de Aprendizaje [CCA]
30	3.3.4. Territorio de Aprendizaje [TA]- Belén de Umbría-Colombia
30	3.3.5. Otras organizaciones de TR
31	3.4. Institucionalización de los Talentos Rurales
32	3.4.1. La experiencia del ETR en Perú
33	3.4.2. La experiencia del ETR en Chile
34	3.4.3. La experiencia de institucionalización del sector privado
36	4. Lecciones aprendidas del ETR
37	4.1. Adopción del conocimiento [AC]
38	4.2. Escalonamiento
39	4.3. Sostenibilidad
40	4.4. El poder de transformación del ETR
42	4.5. El papel de la juventud en el ETR
45	5. Recomendaciones para los proyectos de desarrollo rural del FIDA
38	5.1 Oportunidades y desafíos relacionados con el ETR
48	6. Referencias

Abreviaciones

- TA** Territorio de Aprendizaje
- CCA** Centro Comunitario de Aprendizaje
- AC** Adopción de conocimiento
- TR** Talento Rural
- ETR** Enfoque de Talento Rural
- RA** Ruta de Aprendizaje
- AT** Asistencia Técnica



Resumen

El Enfoque de Talentos Rurales (ETR) es un enfoque horizontal de desarrollo de capacidades y asistencia técnica (AT) pertinente para las necesidades, demandas y características de los usuarios. El enfoque genera incentivos para que los usuarios adopten los conocimientos porque se basa en las evidencias de éxito de los proveedores, sus posibles alianzas con los usuarios y la construcción de relaciones de confianza y cercanía entre proveedores y usuarios. Por otro lado, también fomenta la sostenibilidad del servicio de los proveedores porque ha disminuido los costos y el potencial de generar nuevas iniciativas entre los proveedores y otros intermediarios de estos servicios como proyectos, gobiernos locales, entre otros. También provoca impactos positivos adicionales como la recuperación, visibilidad y mejora de los conocimientos locales y el empoderamiento de las mujeres y los jóvenes que son TR a través de sus conocimientos.

Los proveedores de estos servicios son los **Talentos Rurales (TR)**, que son mujeres y hombres rurales con conocimientos y experiencia destacados en diversos ámbitos de la producción, la transformación, el valor añadido y el acceso al mercado. También puede referirse a aquellos con conocimientos y experiencia en generación de empleo, soluciones tecnológicas, cambio climático, energías renovables, finanzas rurales, incidencia política, entre otros. Son líderes en ideas e innovación en sus comunidades.

La implementación de ETR abarca cuatro líneas estratégicas principales relacionadas con el mercado de los servicios de AT y la formación rural: **1) Desarrollo de la oferta (TR)**: Se refiere a la inserción y desarrollo de TR como proveedores de servicios de AT a través de una serie de actividades como identificación de TR, sistematización de sus conocimientos, registro,

organización y conexión con el mercado, entre otras. **2) Desarrollo de la demanda (usuarios)**: Se refiere a la identificación de las necesidades y la demanda de los usuarios, la identificación de las posibilidades del mercado, la conexión con el mercado y el seguimiento y evaluación del servicio.

3) Desarrollo del ecosistema o entorno propicio (intermediarios): Se refiere a fomentar la conexión entre la oferta y los usuarios de TR con el ecosistema que rodea al mercado como proyectos, ONGs, gobiernos locales, organizaciones de productores, entre otros (que muchas veces son también quienes solicitan y financian estos servicios).

4) Desarrollo institucional (vinculación con el Estado): Se refiere a la vinculación de la ETR con el Estado para promover la legitimidad y crecimiento de este mercado a través del registro y certificación de los TR, así como acciones para promover la contratación, discusión y participación de los TR en diferentes ámbitos de incidencia y diálogo político.

PROCASUR ha desempeñado un papel de liderazgo en la aplicación del ETR en diferentes países de África, Asia y América Latina y el Caribe durante los últimos 20 años y en más de 20 proyectos del FIDA que buscan mejorar el acceso y la calidad de estos servicios a los más pobres. De esta experiencia se pueden resumir las siguientes conclusiones:

Ventajas del ETR: La implementación del ETR permite un mayor **acceso** a la formación y a la asistencia técnica a las poblaciones rurales, especialmente a las de zonas remotas y a los grupos vulnerables. También es un enfoque **relevante** para las realidades de los usuarios y sus territorios porque lo imparten personas que conocen, viven y han tenido éxito en las mismas realidades o en realidades similares. Por lo tanto, los servicios de formación y asistencia

técnica ofrecidos son fácilmente aplicables por los usuarios. Los usuarios se sienten mucho más cómodos comentando y preguntando a los TR que a técnicos profesionales más alejados de sus realidades. Además, los servicios de TR son culturalmente adecuados, teniendo en cuenta los hábitos, costumbres y conocimientos ancestrales. Asimismo, rescata el **conocimiento local**, lo pone en práctica y utiliza soluciones locales para problemas locales. Por último, una de las ventajas más importantes del ETR es que tiene **menores costes de transferencia** que el servicio tradicional porque i) hay menores costes de transporte, alojamiento y comida que normalmente proporcionan los usuarios a sus pares (TR) y ii) porque los TR tienen otros incentivos para ofrecer el servicio además de los ingresos, como el reconocimiento de los TR en el mercado y el territorio, lo que puede generar iniciativas potenciales de todo tipo en el futuro. Este documento presenta algunos ejemplos de experiencias concretas que muestran estas ventajas en la práctica.

Beneficios del ETR: Según la investigación sobre los beneficios del ETR, se observó que los ingresos generados por los TR pueden ser monetarios, en especies o intercambio de servicios. Se consideran ingresos complementarios para los TR y normalmente se utilizan para invertir en educación y bienes de capital para sus actividades productivas. La investigación muestra que también hay beneficios económicos para los usuarios de los servicios de TR debido a la reducción de costes al utilizar los servicios de otros agricultores de la zona con soluciones más baratas e insumos que se encuentran fácilmente. Otros beneficios incluyen la expansión de la red de actores del mercado (Talentos Rurales, usuarios, proyectos, sector privado, gobiernos locales y otros actores que forman parte del ecosistema), mayor acceso a la información del mercado y nuevos conocimientos, reconocimiento de los TR, sus productos e iniciativas en sus comunidades,

entre otros. Por otro lado, las experiencias del ETR generan un poder transformador en los usuarios porque les permite inspirarse en sus semejantes y realizar cambios importantes en su calidad de vida. Este documento presenta algunos testimonios en este aspecto.

El rol de los TR en los nuevos emprendimientos: El presente documento describe algunas experiencias sobre el papel de los TR en las asociaciones y los emprendimientos rurales. Se señala que han sido tutores exitosos de nuevos emprendimientos en otros proyectos del FIDA y que han creado sus propias organizaciones de TR como estrategia para la sostenibilidad del servicio. En este sentido, se presentan dos tipos principales de organizaciones de TR según la experiencia: Centros Comunitarios de Aprendizaje (CCA) y Territorios de Aprendizaje (TA).

Institucionalización del ETR: Se refiere a la vinculación entre el ETR y el Estado y el papel de éste para la sostenibilidad del servicio de TR. El presente estudio presenta dos experiencias interesantes en este sentido: Chile y Perú. En el caso de Chile, la agencia gubernamental que ofrece servicios de AT y formación rural integró a los TR como proveedores de servicios. En Perú, el Ministerio de Agricultura desarrolló una Estrategia de Talentos Rurales para promover la participación de los TR en diferentes áreas. En ambos casos, el ETR se probó y promovió en debates y espacios de diálogo e incidencia política mucho antes de que las autoridades públicas tomaran la iniciativa en el proceso de institucionalización.

Lecciones del ETR: El estudio presenta algunas lecciones clave del ETR basadas en la experiencia de Procasur. En resumen:

1) La **adopción** del conocimiento por parte de los usuarios depende de la relevancia del conocimiento, del coste de adopción, del seguimiento realizado tras el proceso de aprendizaje y de la aversión al riesgo de los usuarios. Para medir la adopción

de conocimientos, es necesario disponer de herramientas de seguimiento y evaluación desde el principio de la aplicación de la ETR.

2) Para el **escalonamiento** del ETR es necesario definir objetivos de ampliación desde el diseño del ETR, mantener un sistema de escalonamiento sencillo e involucrar a los diferentes actores del mercado en el proceso del ETR formándoles, informándoles e incluyéndoles en los procesos de implementación del ETR.

3) La **sostenibilidad** del ETR depende principalmente de promover el desarrollo de las cuatro líneas estratégicas de la ETR (demanda, oferta, ecosistema y marco institucional) en paralelo desde el principio. Desde la experiencia, los casos de sostenibilidad del ETR han sido aquellos que han conseguido incorporarse al mercado, para ello es necesario ajustarse a los mecanismos que permiten las condiciones institucionales y regulatorias existentes. Finalmente, para resumir, la sostenibilidad del ETR ha sido posible cuando: i) el ETR ha conseguido influir en las políticas públicas permitiendo que los servicios del ETR sean contratados directamente por el Estado; ii) el ETR ha conseguido establecer empresas privadas de ETR que ofrecen sus servicios, ya sea centrados en una cadena de valor o en otro denominador común; iii) los TR se integran como proveedores de formación, asistencia técnica y servicios de seguimiento en organizaciones propiedad de sus miembros, como cooperativas, asociaciones o redes de TR creadas a partir de iniciativas de integración y formación de TR; y iv) los TR apoyados por un proyecto del FIDA han sido asumidos por proyectos posteriores como proveedores de servicios. Esto ha permitido que los TR se mantengan en el tiempo e influyan en las políticas públicas. Esta es una de las lecciones más evidentes a lo largo de los años, porque el ETR necesita tiempo para calar en un país,

requiere el compromiso de varias instituciones, organizaciones y proyectos.

El rol de los jóvenes en el ETR: Los jóvenes (ya sea como TR o como usuarios) son agentes de cambio, especialmente en las zonas rurales, donde los cambios son más lentos. De la experiencia se desprende que los jóvenes como TR tienden a ofrecer principalmente conocimientos y experiencias relacionados con el valor añadido de los productos y el proceso comercial. También llegan a más y mejores mercados utilizando diferentes herramientas de marketing. Por otro lado, tienden a utilizar estrategias propias basadas en la facilidad de conectar con otros utilizando herramientas tecnológicas como las redes sociales. Además, están acostumbrados a trabajar basándose en la cooperación con los demás. En el caso de los usuarios jóvenes, se observa que los TR sienten un incentivo especial para trabajar con ellos porque ven la posibilidad de un futuro para las empresas y sus comunidades.

Finalmente, Procasur ha identificado algunas oportunidades para que los proyectos de desarrollo rural apliquen el ETR, que son: 1) Promover el papel de los TR para apoyar el desarrollo de nuevas empresas juveniles, especialmente en ámbitos en los que los jóvenes tienen ventajas comparativas, como la comercialización o los productos de valor añadido; 2) Crear una red de TR; 3) Utilizar herramientas de difusión y promoción de TR, usuarios, empresas y conocimientos mediante el uso de redes sociales y herramientas audiovisuales. Para ello, se proponen una serie de etapas de implementación basadas en el desarrollo de las cuatro líneas estratégicas del ETR que incluyen el diagnóstico, la identificación de TR, la formación de TR, la implementación de un piloto y las actividades de escalonamiento.

1. Introducción

La baja productividad, la inseguridad alimentaria, la malnutrición persistente, el agotamiento de los recursos naturales, el cambio climático y la crisis de los precios de los alimentos en las zonas rurales de los países en desarrollo son los principales retos a los que se enfrentan las poblaciones rurales. Una de las herramientas fundamentales para hacer frente a estos retos en las zonas rurales es la educación, en particular, en este caso, la formación y los servicios de asistencia técnica (AT) rural¹. Acceder a estos servicios puede ayudar a los agricultores con asesoramiento e información, intermediando y facilitando innovaciones y relaciones, haciendo frente a riesgos y catástrofes, y de muchas otras maneras (Babu y Joshi 2019; Kilelu et al. 2011; Hoffmann et al. 2009; Boteler 2007; van den Ban y Hawkins 1996). En distintos momentos, estos servicios han demostrado tener efectos positivos en el aumento de los conocimientos y habilidades de los agricultores, sus niveles de ingresos, la adopción de tecnologías, el rendimiento de los cultivos y el ganado, y la productividad. (Davis 2008). Otros estudios documentan los efectos positivos del gasto público en estos servicios frente a los de las subvenciones a los insumos (Benfica, Cunguara, y Thurlow 2015; Armas, Gómez Osorio, y Moreno-Dodson 2012; Allcott, Lederman, y López 2006; Rosegrant, Kasryno, y Pérez 1998), y otras inversiones. Investigaciones recientes (2020) sobre la extensión agraria en el mundo² indican que la mayoría de los gobiernos nacionales han descuidado los sistemas públicos de extensión durante las tres últimas décadas,

principalmente por las siguientes razones: (i) El paso de los países en desarrollo de sistemas centralizados a sistemas plurales³ de servicios de formación y asistencia técnica genera un conjunto de servicios con objetivos, metas y motivaciones diferentes; (ii) Tendencia a reducir el presupuesto para estos servicios en el mundo⁴; (iii) La pluralidad que existe en los agentes que prestan estos servicios está limitada por el presupuesto, *por lo que es común que las ONG internacionales hagan frente a las limitaciones de recursos del gobierno proporcionando movilidad y fondos operativos a los agentes de extensión del gobierno, mientras que el gobierno proporciona los recursos humanos. Como consecuencia de este pluralismo limitado, hay poca competencia entre los proveedores de servicios y apenas se amplían las opciones o posibilidades de elección de los agricultores*; (iv) La tendencia a descentralizar este tipo de servicios en la mayoría de los países para aumentar las responsabilidades ante los clientes no fue acompañada de suficientes transferencias fiscales, lo que generó una dependencia de los gobiernos locales de las transferencias del gobierno central para sus actividades. *En la mayoría de los casos, la financiación de los servicios era insuficiente y a menudo estaba dirigida por los donantes, con poca consideración por la sostenibilidad financiera*; (v) El financiamiento público de los servicios de extensión ha disminuido, es inestable y la mayoría de los países más pobres siguen dependiendo de la financiación de los donantes para gestionar sus sistemas de extensión.

¹Con el tiempo, el término “extensión agraria”, aunque sigue siendo de uso común, está siendo sustituido por el de “servicios de asesoramiento agrario” o asistencia técnica, lo que indica un enfoque menos descendente que considera a los agricultores y otros productores como clientes. Algunos incluso han ampliado el término a “servicios de asesoramiento rural” para incluir fuentes de sustento distintas de la agricultura y centrarse más en la función de facilitación e intermediación más allá de la transferencia de tecnología. (Davis y Heemskerk 2012; Faure, Desjeux, y Gasselín 2012; Banco Mundial 2012; Swanson y Rajalahti 2010)

²Kristin Davis, Suresh C. Babu, Catherine Ragasa. 2020. *Agricultural extension: global status and performance in selected countries*. Washington, DC. International Food Policy Research Institute.

³Los servicios de extensión no sólo los ofrece el Estado, sino también un conjunto de agentes: ONG, organizaciones de agricultores y el sector privado.

⁴El estudio explica que el número de personas que prestan estos servicios en el sector público rara vez es suficiente y los salarios son bajos. Este puede ser el motivo de los elevados índices de vacantes y rotación.

El estado de deterioro de los sistemas públicos de extensión genera una serie de problemas para las poblaciones rurales:

1. Acceso y cobertura: Cada vez son más las personas que no tienen acceso a los servicios de formación y asistencia técnica rural, y la falta de acceso es aún mayor en las poblaciones más remotas, menos pobladas y más pobres.^{ted and poorer populations.}

2. Potencia y calidad: Por otro lado, dado que los servicios son escasos, el acceso a los mismos por parte de las poblaciones más pobres generalmente no está orientado a la demanda y no considera las características y necesidades de los usuarios acorde a su territorio, mercado y otras características. En general, no tiene la duración ni las actividades de seguimiento necesarias para garantizar una adopción adecuada de los conocimientos.

3. Costos de transacción: Los gastos de transacción de la prestación de estos servicios en poblaciones rurales pobres y remotas son muy elevados porque los técnicos necesitan más tiempo y dinero para llegar hasta ellas. Además, los insumos, materiales y maquinaria que utilizan los técnicos no suelen estar disponibles en estas comunidades, lo que implica mayores costes de compra y transporte o una menor calidad de los servicios si no es posible llevarlos hasta allí. Esto implica que estos servicios no son sostenibles en el tiempo.

4. Tipos de servicio: Finalmente, los servicios tradicionales de AT y formación rural se centran en las tecnologías y las competencias duras (producción y transformación), omitiendo competencias blandas fundamentales en el contexto actual, como el diseño y la puesta en marcha de empresas, el análisis de

mercados, las perspectivas de valor añadido, las estrategias de comunicación y promoción de bienes y servicios, el uso de redes sociales, etc. Por otro lado, los técnicos de servicio a menudo no basan sus conocimientos en sus propias experiencias empresariales, sino únicamente en conocimientos técnicos, que son necesarios y muy valiosos, pero no suficientes para fomentar las transformaciones por parte de los usuarios.

Además, el presente estudio ofrece una evaluación de los actuales sistemas de extensión y de sus resultados en varios países. He aquí algunas recomendaciones pertinentes basadas en este estudio⁵:

- i) Identificar las brechas dejadas por la multiplicidad de actores en el actual sistema plural, centrándose en grupos objetivo o cadenas de valor específicas, definiendo y coordinando las funciones y responsabilidades de dichos actores.
- ii) La evaluación del rendimiento de la extensión para satisfacer las necesidades de sus clientes requiere sistemas sólidos de monitoreo y evaluación, que actualmente son inexistentes o insuficientes en la mayoría de los países en desarrollo.
- iii) Introducir innovaciones organizativas e institucionales de forma regular para mejorar la capacidad de los profesionales de la extensión, mejorar su enfoque en los problemas de los agricultores, reducir su sobrecarga con múltiples objetivos y aumentar el alcance de la extensión en diferentes zonas agroecológicas.
- iv) Focalizar el acceso a estos servicios en función de la demanda. Esto sigue requiriendo identificar las necesidades de información de los productores en un contexto organizativo, establecer prioridades para los servicios y compartir objetivos y enfoques

⁵En esta sección sólo se mencionan los que son relevantes para este estudio.

entre los proveedores de servicios. Esto implica desarrollar capacidades en los productores y, especialmente, en las organizaciones de productores para identificar y priorizar sus necesidades.

v) Se necesitan enfoques políticos y programáticos innovadores para reducir los métodos verticalistas de intercambio de información. Aumentar la participación de los agricultores en la toma de decisiones sobre el contenido de los servicios de asistencia técnica y formación contribuirá a pasar de

una orientación hacia la transferencia de tecnología a enfoques orientados al mercado. El uso por parte del sector privado, los comerciantes, los agricultores voluntarios, los agricultores líderes y los jóvenes, como los empresarios que desean aumentar el alcance de los servicios de asesoramiento, requerirá una atención adecuada a nivel político.

vi) El proveedor de servicios de asistencia técnica y formación debe considerarse un solucionador de problemas y un facilitador de servicios en las zonas rurales.





2. El enfoque de Talentos Rurales

2. El enfoque de Talentos Rurales

En este contexto, se propone trabajar con el Enfoque de Talentos Rurales (ETR) como metodología para ofrecer servicios de formación y asistencia técnica (AT) rural. **Los Talentos Rurales (TR) son mujeres y hombres del medio rural con conocimientos y experiencia destacados en diversos ámbitos de la producción, la transformación, el valor añadido**

y el acceso al mercado. También puede referirse a personas con conocimientos y experiencia en generación de empleo, soluciones tecnológicas, cambio climático, energías renovables, finanzas rurales, grupos de presión, entre otros. Son líderes en ideas e innovación en sus comunidades.

Entre los servicios que ofrecen los TR se encuentran:⁶

SERVICIOS DE TALENTOS RURALES	
SERVICIOS DE CONOCIMIENTO	OTROS SERVICIOS
Formación en el terreno (capacitación, asistencia técnica, tutoría y consultoría)	Campañas (vacunación, desparasitación, etc.)
Investigación	Proyectos
Acceso a la información	Compra y venta de productos
Espacios de debate y diálogo	Servicios turísticos o visitas guiadas

El Enfoque de Talentos Rurales (ETR) es un enfoque horizontal de desarrollo de capacidades y asistencia técnica (AT) pertinente a las necesidades, demandas y características de los usuarios. El enfoque facilita una mayor cobertura de la población más pobre y alejada y genera incentivos para que los usuarios adopten los conocimientos, ya que se basa en las experiencias de éxito de los proveedores, sus posibles alianzas con los usuarios y la construcción de relaciones de confianza y cercanía entre proveedores y usuarios.

Por otro lado, también fomenta la sostenibilidad del servicio de los proveedores porque disminuye los costes y tiene el potencial de generar nuevas iniciativas entre los proveedores y otros intermediarios de estos servicios como proyectos, gobiernos locales, entre otros. También provoca impactos positivos adicionales, como la recuperación, visibilidad y mejora de los conocimientos locales y el empoderamiento de las mujeres y los jóvenes que son TR gracias a sus conocimientos.

⁶En el anexo 1 figura una lista de servicios de TR con algunos ejemplos.

El ETR se basa principalmente en el “saber hacer” del TR, que es lo que le da legitimidad. Este “saber hacer” se ha construido sobre una trayectoria productiva, comercial, tecnológica, asociativa o de movilización territorial que ha demostrado su éxito. El ETR propone que el uso de los TR como proveedores de servicios ofrece una serie de ventajas sobre los modelos tradicionales en cuanto a costes de aprendizaje, cobertura, pertinencia y calidad del servicio. Además, puede generar impactos positivos adicionales como la recuperación, visibilidad y valorización de los conocimientos locales, el incentivo a la creación de redes de agricultores para mejorar sus condiciones de vida y el empoderamiento de los agricultores a través de la visibilidad del valor de sus conocimientos⁷.

La teoría del cambio del ETR establece que las personas con conocimientos, experiencia y evidencias de éxito deberían incluirse como proveedores de servicios de AT y formación rural porque ofrecen servicios basados en la demanda de los usuarios, pueden aumentar el servicio de cobertura llegando a lugares remotos o con diversos problemas de acceso, ofrecen servicios relevantes porque enseñan soluciones probadas en territorios similares, valoran el conocimiento local, generan relaciones de confianza con los usuarios y tienen menores costes de transferencia de conocimientos que los proveedores tradicionales.

La aplicación del ETR abarca cuatro grandes líneas estratégicas que pretenden desarrollar:

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL ENFOQUE DE TALENTOS RURALES

L1: Desarrollo de la oferta (TR): Inserción y desarrollo de Talentos Rurales como proveedores de servicios de AT. Para ello es necesario identificar y desarrollar las capacidades de los TR en función de la demanda existente de AT, así como organizar, evaluar sus servicios y conectarlos con el ecosistema que rodea a este mercado.

Actividades: Diagnóstico + Identificación de TR + Formación y suministro de insumos y materiales + Implementación de los servicios + Organización de TR + Evaluación de los servicios de TR.

L2: Desarrollo de la demanda (Beneficiarios finales): Lo que incluye identificar a los individuos y la demanda de conocimientos del mercado en función de las necesidades de los mercados a los que se dirigen los beneficiarios y rastrear y conectar la demanda con el mercado de servicios y el ecosistema que lo rodea.

Actividades: Diagnóstico + Identificación de las necesidades y prioridades + Identificación de los usuarios + Seguimiento de la adopción + Conexión con el ecosistema.

L3: Desarrollo del ecosistema (Entorno adecuado) (Intermediarios: proyectos, ONG, gobiernos locales, organizaciones de productores, otros): Identificación de actores clave para la oferta y demanda de estos servicios, visibilizar el ETR con estos actores y ofrecer herramientas para aplicar este enfoque desde otros espacios..

Actividades: Ferias de TR + Foros y eventos de sensibilización + Materiales e insumos de promoción de TR + Alianzas + Transferencia de capacidades e insumos (caja de herramientas) para replicar el modelo de TR a técnicos de proyectos y gobiernos locales.

L4: Desarrollo institucional (incidencia y diálogo político): Vincular los TR y el ecosistema que los rodea con el Estado a través de la incidencia y el diálogo político.

Actividades del Desarrollo institucional: Registro de TR + Certificación de TR + Inserción del enfoque PP + Institucionalización del modelo (perfil + rango salarial + contratación).

⁷Esto último es especialmente importante para las mujeres que son Talentos Rurales porque les permite lograr mayor confianza, respeto y autoridad entre sus compañeros.

El desarrollo de estas cuatro dimensiones permite, a corto plazo, ofrecer servicios de AT y formación rural orientados a la demanda, pertinentes y de calidad y, a largo plazo, construir redes de conocimiento entre los agricultores que les permitan gestar nuevas

iniciativas, generando así comunidades con un acceso más sostenible a la información y al conocimiento y, por tanto, más productivas, rentables, innovadoras y con mayores ingresos.

TEORÍA DEL CAMBIO DEL ETR		
	Problemas	<ul style="list-style-type: none"> - Baja productividad, innovación, acceso al mercado e inversión debido a un acceso deficiente a la información y el conocimiento. - Poca participación de los jóvenes en las actividades rurales. - Los agricultores con grandes capacidades y experiencias exitosas en territorios pobres no tienen incentivos suficientes para compartir e innovar sus conocimientos.
	Causas	<ul style="list-style-type: none"> - La formación, la AT y los servicios de asesoramiento son insuficientes, no siempre pertinentes, no siempre impulsados por la demanda o de alta calidad y no son sostenibles debido a la disminución de los presupuestos, con una multiplicidad de actores, objetivos, metas y actividades sin coordinación entre ellos. - Poca competencia de proveedores de servicios.
	ETR	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevos proveedores de servicios de AT bien capacitados y con resultados de éxito. - Proveedores con menores costes de transacción y múltiples incentivos para ofrecer estos servicios. - Objetivos de servicio alineados con la demanda del territorio, el mercado y los agricultores. - Proveedores que ofrecen soluciones adaptadas a la demanda y a los territorios rurales. - La sostenibilidad depende de los incentivos que se apoyen para participar en el mercado (oportunidades de negocio, empresas privadas que presten servicios de TR, etc.) y no de un ingreso fijo.
	Líneas estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de la oferta [TR]: Diagnóstico + Identificación + Formación + Insumos + Materiales Implementación de servicios + Organización de TR + Evaluación. - Desarrollo de la demanda [usuarios]: -Diagnóstico + Identificación de necesidades y demandas + Seguimiento de la adopción + Conexión con el ecosistema. - Desarrollo del ecosistema [proyectos, ONG, etc.]: Ferias de TR + Foros y eventos de sensibilización + Material y actividades de promoción de TR. -Alianzas + Transferencia de capacidades e insumos (caja de herramientas). - Desarrollo institucional: Vinculación de los TR con el Estado + Plataforma de TR + Certificación de TR + Inserción en el sector público.
	Resultados a corto plazo	<ul style="list-style-type: none"> - TR formados con más herramientas y experiencia para enseñar y diversos incentivos para mantener el servicio: ingresos, conocimientos y redes que permiten otras iniciativas. - Acceso a un nuevo menú de servicios de formación y asistencia técnica pertinentes y en función de la demanda. -Ecosistema involucrado en el ETR. -Plataforma de TR establecida.
	Resultados a mediano-largo plazo	<ul style="list-style-type: none"> - Comunidades rurales con acceso a servicios de formación y asistencia técnica suficientes, pertinentes, de calidad y sostenibles. - Usuarios que adoptan nuevos conocimientos -Creación de redes de conocimiento entre usuarios, TR y el ecosistema del ETR. -Inclusión de los jóvenes en las actividades rurales. -TR certificados. -ETR incluido como enfoque de servicio público y/o privado existente.
	Impacto	<p>Aumento de los ingresos de las comunidades rurales gracias a una mayor productividad y conocimientos. Inclusión de los agricultores en redes sostenibles de conocimiento</p>

2.1. Aplicación del Enfoque de Talentos Rurales en los proyectos de desarrollo

El ETR tiene diferentes formas de aplicación e inserción en los proyectos de desarrollo. Para ello, se sugiere un conjunto de pasos que deben adaptarse al contexto y necesidades de cada proyecto, organización solicitante y territorio. Estos pasos se organizan en cinco etapas principales:

- 1) **Preparación:** Diagnóstico de la demanda de servicios y de la oferta de TR, definición de los perfiles de TR, identificación y registro de TR.
- 2) **Formación y promoción:** Sistematización del conocimiento de TR, formación de TR, generación de material para TR y promoción de TR.
- 3) **Presentación de servicios:** Ejecución de una prueba piloto en la que los TR ofrezcan sus servicios a los jóvenes de las zonas rurales.
- 4) **Consolidación del servicio de TR:** Creación de organizaciones de TR, certificación del ETR, promoción y actividades de vinculación como ferias, contratos y convenciones.
- 5) **Evaluación:** Evaluación del proceso llevado a cabo para conocer los resultados y el impacto en los TR, sus demandantes (usuarios de los servicios de AT) e intermediarios (técnicos de proyectos, gobiernos locales, ONG y otros).

Estas cinco etapas no son excluyentes, y es posible utilizar sólo algunas de ellas en función de la situación actual y la demanda. En cada caso, utilice los pasos más importantes en función de los objetivos, el tiempo y las limitaciones presupuestarias.

El presente estudio describirá las principales conclusiones de las experiencias de uso del ETR en el mundo con el objetivo de comprender sus ventajas, lecciones y retos.





3. Experiencias de incorporación de Talentos Rurales en proyectos del FIDA, gobiernos y otras organizaciones

3. Experiencias de incorporación de Talentos Rurales en proyectos del FIDA, gobiernos y otras organizaciones.

PROCASUR ha desempeñado un papel destacado en los esfuerzos por mejorar el acceso de los grupos de difícil alcance a los servicios de extensión y asesoramiento mediante tecnologías de proximidad. Más de 20 proyectos apoyados por el FIDA han probado las herramientas de TR con el apoyo de PROCASUR.

En África, Asia y América Latina y el Caribe, PROCASUR apoyó, primero a través de proyectos y luego mediante políticas y programas, el reconocimiento y la institucionalización de los TR como proveedores de servicios. En la actualidad, también sigue apoyando la asociación de TR en empresas rentables, como los Centros Comunitarios de Aprendizaje (CCA) o los Territorios de Aprendizaje (TA), que trabajan en asociación con los sectores público, privado y de la sociedad civil. Este capítulo sistematiza las ventajas del ETR, sus beneficios y los procesos de institucionalización basados en diferentes experiencias de los últimos 20 años.

3.1. Ventajas del enfoque de Talentos Rurales⁸

3.1.1. Acceso y relevancia

La implementación del ETR permite un mayor **acceso** a la formación y la asistencia técnica a las poblaciones rurales, especialmente a las de zonas remotas y grupos vulnerables. El acceso es una ventaja especialmente importante en el ETR en

lugares donde el coste en tiempo y dinero para la llegada de técnicos es muy elevado. Disponer de TR en estas zonas permite que sean asistidas y ofrecer mayores posibilidades de continuidad. Lo mismo ocurre con las zonas de riesgo para la seguridad, ya sea por ser zonas propensas a desastres naturales o por otro tipo de problemas como inestabilidad política, conflictos armados, pandemias, entre otros. En estas zonas, los TR pueden ser la única posibilidad de acceder a asistencia técnica y capacitación rural.

La aplicación del ETR es, sobre todo, una aproximación **relevante** a los contextos y territorios de los usuarios, ya que cuenta con la participación de personas que conocen, viven y han tenido éxito en las mismas realidades o en realidades similares. Por lo tanto, los servicios de formación y AT que ofrecen son fácilmente aplicables por los usuarios. Además, al tratarse de un enfoque horizontal, las personas que reciben este servicio se sienten más cómodas y con más confianza para hacer comentarios y preguntas a los TR que a los técnicos profesionales que están más alejados de sus realidades. Por último, la pertinencia también implica que los TR ofrezcan servicios culturalmente adecuados, teniendo en cuenta los usos y costumbres, así como los conocimientos ancestrales.

La relevancia de los servicios de TR viene dada principalmente porque los TR ofrecen soluciones

⁸En el anexo 2 se presenta un cuadro resumen de las ventajas.

adecuadas a las características de los territorios y de las personas que viven en ellos. Un ejemplo de ello son los TR de Camboya que ofrecen servicios de AT y formación rural desde 2013 y que fueron formados e integrados por el proyecto PADEE del gobierno de Camboya financiado por el FIDA con el apoyo de Procasur. Sus servicios se centran en la producción y comercialización de productos orgánicos o ecológicos. Eran agricultores que hicieron la transición a la producción limpia a través de una serie de formaciones ofrecidas por otros TR de Tailandia. El intercambio de conocimientos tuvo tanto éxito que, según los datos de evaluación de los TR de Camboya, todos los implicados mejoraron sus ingresos, su productividad y redujeron sus costes de producción. La clave de este proceso, según los implicados, fue principalmente la **pertinencia**. Los TR de Tailandia pudieron ofrecerles servicios adecuados a sus territorios con soluciones fácilmente adoptables e insumos que les resultaban comunes y baratos. Después, pudieron transmitirlos a otros agricultores de sus territorios en Camboya.

Esta experiencia es particularmente interesante por dos razones:

- 1) Aunque los TR procedan de países diferentes y hablen idiomas distintos, dado que se dedican a lo mismo y conocen las características de la vida sobre el terreno, si proceden de territorios similares, sus conocimientos y su AT pueden resultarles pertinentes y más fáciles de adoptar que los de los técnicos profesionales.
- 2) El caso de Camboya demostró que el intercambio de TR con agricultores de otros lugares similares (aunque no sean los mismos) puede inspirar cambios sustanciales. Ver los conocimientos aplicados en otros lugares tiene un efecto inspirador que estimula la imaginación y la ambición de los agricultores sobre lo que podría hacerse con esos conocimientos en su territorio. Estos testimonios de agricultores camboyanos tras recibir formación con TR de Tailandia lo demuestran.

“Llevaba cuatro años experimentando con la agricultura orgánica, pero fue justo después de volver de Tailandia cuando empecé realmente a producir abono orgánico y aplicarlo en mi granja. Y sólo en una noche vinieron tres personas a preguntarme qué había aprendido en Tailandia. En realidad, me seleccionaron para ir a Tailandia porque saben que soy bueno compartiendo conocimientos.”

[Mr. Chhin Chhorn, Talento Rural de la provincia de Takeo Province, Cambodia]

“Creé un colectivo donde vendemos verduras procedentes de muchos agricultores para negociar un mejor precio de venta. Al volver de Tailandia, me di cuenta de que esto podía formar parte del Centro Comunitario de Aprendizaje: mi tienda podía convertirse en un centro de recogida de productos ecológicos para enviarlos a Phnom Penh, debidamente envasados y con su marca”.

[Mr. Tem Toeung, Talento Rural de la provincia de Takeo, Cambodia]

Por otro lado, existen otros ejemplos de TR en el mundo que han permitido un mayor acceso a sus servicios en comunidades remotas y han ofrecido soluciones relevantes para el territorio. Quizá el primer ejemplo de este tipo fue la escuela Kamayoq. Los Kamayoq son Talentos Rurales del sur de Perú, concretamente de zonas situadas a más de 3.500 metros sobre el nivel del mar, donde el acceso a las comunidades andinas es difícil. Los Kamayoq llevaban muchos años ofreciendo servicios de forma individual hasta que diversas instituciones⁹ buscaron apoyarlos para insertarlos de mejor manera en el mercado. De este modo, unos 600 Kamayoq han recibido formación desde 1997 con una serie de cursos que duraban hasta 8 meses en lo que se conoció como la Escuela Kamayoq. Los miembros eran elegidos primero por su comunidad y contratados directamente por los proyectos, incluidos los financiados por el FIDA.

⁹Principalmente la ONG Soluciones Prácticas con financiación de la Cooperación Alemana GIZ.

La formación ofrecida por los Kamayoj se centra en el contexto cultural y social de las poblaciones. La formación debe ser siempre culturalmente apropiada y debe tener fuertes lazos de compromiso con sus comunidades. Este es un aspecto característico de la escuela que no todos los TR necesariamente tienen o solicitan. Quizás por ello, también se observa y, se confirma en las evaluaciones, que trabajan principalmente en sus comunidades, que son sus principales empleadores.

En general, existen varios ejemplos de TR en el mundo que han facilitado el acceso a sus servicios culturalmente relevantes a comunidades rurales con fuertes raíces culturales de pueblos indígenas y afrodescendientes. Normalmente, los TR forman parte de estos pueblos y utilizan y respetan sus hábitos y costumbres, así como sus conocimientos ancestrales. Casi siempre están legitimadas por sus comunidades, ya que son elegidas por ellas.

3.1.2. Valorización de los Conocimientos Locales

El ETR rescata los conocimientos locales, los pone en práctica y utiliza soluciones locales a problemas locales. Los TR son agricultores con experiencias exitosas que basan sus conocimientos en el “saber hacer”; en algunos casos, estos conocimientos se han heredado de generación en generación y se consideran parte del saber cultural del territorio o, a veces, se trata de una adaptación de tecnologías o técnicas externas en función de las circunstancias y características en las que viven los TR. Por ejemplo, en Camboya, los TR adaptaron una técnica para

plantar arroz de forma más eficiente que aprendieron de los TR de Tailandia, consistente en germinar las semillas de arroz en bandejas de plástico y, cuando las plantas alcanzan los 20 cm de altura, se lanzan al arrozal como pequeños paracaídas, aterrizando siempre con el lado de la tierra hacia abajo. Este método ahorra trabajo y tiempo a los agricultores, además de mejorar el rendimiento.

En el caso del conocimiento cultural, el tiempo y las circunstancias hacen que a menudo se olvide o se infravalore, por lo que no se pone en práctica. El ETR pretende poner en valor este conocimiento, dejando al LC como protagonista del acervo de conocimientos. Este enfoque, con el apoyo adecuado, puede revalorizar valiosos conocimientos ancestrales. Un caso interesante en este sentido es el de los TR conocidos como Yapuchiris¹⁰ en Bolivia. Los Yapuchiris ofrecen asistencia técnica tras un proceso de aprendizaje, investigación e innovación campesina. Este modelo se construyó entre técnicos y agricultores miembros de la Federación Sindical de Productores del Altiplano, como respuesta a la falta de servicios permanentes de asistencia técnica en las zonas rurales y al hecho de que los pocos servicios que existían solían ser generados por proyectos de desarrollo que, por su naturaleza, son temporales. Los yapuchiris también rescataron conocimientos ancestrales para pronosticar el clima y trabajan con el Servicio Nacional de Meteorología de Bolivia [Senamhi] en un proyecto de investigación para aunar esfuerzos y saberes científicos y ancestrales para generar proyecciones a largo plazo en lo que denominan monitoreo agroclimático participativo¹¹.

¹⁰Yapuchiri es la figura ancestral de la cultura aymara que se encarga de informar a su comunidad cuándo cosechar, previendo las lluvias, sequías y heladas que puedan ocurrir, para obtener una mejor producción.

¹¹El anexo 3 describe el modelo yapuchiri y sus actividades de monitoreo del clima.

Otro ejemplo interesante son los Yachachiqs¹² de Perú. Varios proyectos de desarrollo en Perú, muchos de ellos financiados por el FIDA¹³, han recurrido a Talentos Rurales como proveedores de asistencia técnica y formación rural. Los Yachachiqs son TR contratados a partir de una convocatoria pública, que hablan quechua¹⁴ u otra lengua/dialecto local, que conocen y practican la cultura local donde se ejecuta el proyecto. Su principal tarea es proporcionar asistencia técnica y formación individualizada a los usuarios para facilitar los procesos de innovaciones tecnológicas productivas y de gestión empresarial.

Los Yachachiqs visitan cada hogar y trabajan con las tecnologías que la familia ha decidido utilizar de forma demostrativa. Los Yachachiqs deben tener conocimientos y experiencia en tecnologías locales y hacer un seguimiento de los procesos de aprendizaje relacionados con el proyecto.

3.1.3. Calidad

Según la experiencia de PROCASUR, la calidad de los servicios de TR depende de varios factores. La aplicación de servicios que han demostrado su éxito en un territorio es una condición de calidad de los servicios de este enfoque, sin embargo, la calidad también depende de otros factores adicionales, tales como:

a) Identificación adecuada de los TR: La experiencia ha demostrado que el diagnóstico de las necesidades de la demanda, la definición del perfil de TR en función de dichas necesidades y un cuidadoso proceso de identificación de TR son claves para la calidad del servicio. Esto implica que es necesaria una fase preparatoria de diagnóstico antes de

que los TR presten servicios. Si se garantiza una buena fase preparatoria del ETR (diagnóstico-perfil-identificación y registro de los TR), es probable que sea incluso más importante que la prestación del servicio en sí.

b) Conocimientos y experiencias de los TR:

No todos los territorios disponen de TR con conocimientos y experiencia de calidad en los temas que requiere un mismo territorio. Es importante identificar rápidamente si este es el caso para determinar soluciones. PROCASUR y otros organismos implementan dos alternativas para este tipo de problemas: i) Formar a los TR en temas específicos: Algunos proyectos han basado su estrategia en el fortalecimiento de los TR locales a través de la formación en otros lugares para que puedan replicar lo aprendido. Es el caso del proyecto PADEE en Camboya que invirtió en Rutas de Aprendizaje (una especie de viaje de estudios avanzado) para un grupo de TR de 5 provincias diferentes del país. Estos estudios guiados les permitieron formarse en territorios similares de Tailandia y Vietnam, con otros TR expertos en sus áreas de interés, principalmente agricultura ecológica y de alto valor de mercado. Tras la formación, los TR aplicaron lo aprendido con gran éxito, lo que también les forjó fama y buena reputación en sus territorios; ii) Traer TR de territorios similares que sean expertos en las necesidades de los TR del territorio, como en el caso del proyecto Oportunidades Rurales del FIDA en Colombia. El proyecto promovió la creación de organizaciones de productores en zonas rurales marginadas con el apoyo de TR. Para ello, se

¹²Nombre en la lengua indígena local (quechua) para designar a los Talentos Rurales.

¹³Entre ellas se encuentran el Proyecto de Desarrollo Rural en Microrregiones (PRODERM), MARENASS, Sierra Productiva, Mi Chacra Productiva, Corredor Puno-Cusco, Sierra Sur, entre otras experiencias.

¹⁴Idioma local

identificó a grupos de agricultores con potencial y voluntad asociativa en zonas concretas y se trajo a TR de otras regiones del país que habían liderado con éxito organizaciones similares en las mismas zonas productivas. Aunque el territorio no es el mismo, los problemas, las soluciones, las dificultades y los mercados son muy similares;

iii) *Formación específica para TR*: Muchas veces es necesario ofrecer formación a TR que tienen conocimientos y experiencia en su área pero carecen de formación en otras necesidades del territorio. Es frecuente que temas productivos específicos o relacionados con el acceso al mercado y el emprendimiento sean necesidades de aprendizaje de los propios TR. Si este es el caso, es posible ofrecer formación específica a través de otros TR o simplemente talleres presenciales. Este ha sido el caso del proyecto FORMAPROD 2019-2022 en Madagascar, donde se ofreció un taller extra sobre emprendimiento a petición de los propios TR. El taller demostró ser útil, ya que al final del proyecto casi todos los usuarios tenían un proyecto de iniciativa empresarial;

iv) *Capacitar para enseñar*: Es importante que los TR aprendan a enseñar. Aunque muchos de ellos tienen experiencia, el proceso de sistematización y organización de los conocimientos, así como las herramientas pedagógicas, les permiten transmitir sus conocimientos de forma más fácil, sólida y organizada.

c) *Otros aspectos relacionados con el proceso de aprendizaje*: Finalmente, existen otros aspectos clave para la calidad del servicio, como son: el tiempo, la calidad de los materiales de formación, la logística, etc. Este tipo de aspectos son más fáciles de controlar si el proceso de formación se

prepara con antelación y cuenta con la participación de actores locales que puedan contribuir, como gobiernos locales y organizaciones de agricultores.

3.1.4. Costo de servicio

Una de las ventajas más importantes del ETR es que tiene menores costes de transferencia de servicios de AT y de conocimientos rurales. Esto se debe a:

- i) Normalmente, los TR viven cerca de los usuarios de los servicios o disponen de información completa sobre formas y tipos de transporte más baratos para llegar al territorio de los usuarios. Por lo tanto, el coste del transporte es inferior al de un profesional de la asistencia técnica y la formación rural.
- ii) Al tratarse de una formación entre pares, los TR suelen tener un coste de alojamiento y manutención inferior al de los técnicos profesionales, ya que los TR están familiarizados con la dinámica de trabajo y de vida en el campo, que incluye ciertas costumbres como, por ejemplo, que los agricultores beneficiarios les proporcionen comida y a veces les den alojamiento gratuito o a bajo coste.

En el estudio de beneficios económicos de las TR realizado por Procasur con el apoyo de la Fundación Ford en Colombia en 2018, se observó que los 100 TR que fueron entrevistados comentaron que la alimentación casi siempre es proporcionada por los propios usuarios¹⁵ y que, en algunos casos, también proporcionan alojamiento. Este patrón se repite en casi todas las experiencias con TR. En estas circunstancias, según el estudio, el mayor coste de transferencia del servicio de TR fue el transporte.

- iii) Los TR tienen otros incentivos para ofrecer sus servicios. Uno de los factores más importantes

¹⁵Sólo el 1% de los TR declararon gastos en alimentación.

en relación con el coste de transferencia de los servicios de los TR es que éstos tienen mayores incentivos para ofrecer sus servicios que los técnicos tradicionales. En el mismo estudio sobre beneficios económicos, se observó que todos los TR manifestaron que el mayor beneficio que les genera ofrecer estos servicios es que les permite posicionarse como expertos en su zona y territorio, lo que, además de aumentar la autoestima, genera una serie de oportunidades de negocio y gestión de proyectos con sus usuarios y con todos los miembros del ecosistema de los TR (proyectos, ONG, gobiernos locales, etc.). También les da mayor credibilidad en los mercados en los que venden estos servicios, pero también en aquellos en los que venden sus productos. Por lo tanto, aunque es importante que los TR reciban una remuneración para mantener el servicio, es aún más importante diseñar estrategias para que este tipo de incentivo se mantenga en el tiempo.

Además, se ha observado que los costes de transferencia del servicio de TR van disminuyendo con el tiempo porque los TR empiezan a generar una mayor proximidad con sus clientes, por lo que cada vez es más habitual que no incurran en

gastos de alojamiento y alimentación. En el estudio, se observó que los TR que ofrecían servicios en las mismas zonas u organizaciones tenían menos gastos que los que tenían clientes en lugares muy diferentes o que no tenían continuidad de servicio con sus clientes.

Por lo tanto, en general, el precio de contratar a un TR es inferior al de contratar a un profesional de asistencia técnica. Esto no implica que los técnicos estén siendo sustituidos por TR, sino que los TR pueden ser una forma de aumentar la cobertura de los servicios y que hay circunstancias en las que contratar TR puede ser más eficiente. Tanto los servicios tradicionales como los de proximidad son complementarios.

Aunque el coste de la transferencia de conocimiento del ETR es menor que el tradicional, al principio la implantación del ETR puede tener una inversión relativamente importante porque implica invertir en el desarrollo y fortalecimiento de la oferta, es decir, en el desarrollo de capacidades y habilidades de los TR y su posterior organización. Por otro lado, es necesario trabajar en el reconocimiento y acceso de sus servicios para la demanda y la articulación con el ecosistema.



COSTE DE TRANSFERENCIA DE SERVICIOS DE AT

	TÉCNICOS PROFESIONALES	TALENTOS RURALES
ALIMENTACIÓN	Proporcionados por ellos mismos o por sus empleadores. A veces por sus usuarios.	Generalmente son los propios usuarios los que las proporcionan.
ALOJAMIENTOS	Proporcionados por ellos mismos o por sus empleadores.	Proporcionado por sus usuarios a bajo coste o gratuito.
TRANSPORTE	Proporcionados por ellos mismos o por los empleadores.	Proporcionado por los TR normalmente a bajo coste porque se encuentran en territorios cercanos y/o conocen la dinámica del transporte público en las zonas rurales.
INFRAESTRUCTURA DE ENSEÑANZA	Dependientes principalmente del Estado, situados en la cabecera de las zonas rurales.	Forma parte de los hogares, granjas y talleres de los TR, contiene diferentes innovaciones en curso y herramientas probadas, situadas en una multiplicidad de territorios cercanos a los usuarios.
INSUMOS	Insumos basados principalmente en la experiencia técnica y la industria tradicional establecida.	Insumos basados en lo que funciona en la práctica y a los que los usuarios pueden acceder fácilmente.
INCENTIVOS PARA PRESTAR SERVICIOS	Empleo, ingresos, ambiciones profesionales y compromiso.	Compromiso, generación de redes que mejoran las perspectivas de negocio y reconocimiento, impacto en su calidad de vida, visibilidad ante otros actores [ONG, gobiernos locales].
REMUNERACIÓN	Remuneración sólo monetaria según el mercado técnico profesional, dependiente sólo de fondos gubernamentales, escasa orientación al pago directo de servicios por el usuario o intermediarios.	Remuneración según acuerdos con usuarios y socios. Pagos monetarios y no monetarios (en especie e intangibles).



3.2. Beneficios económicos y sociales del Enfoque de Talentos Rurales

Las experiencias del FIDA y Procasur en la aplicación del Enfoque de los Talentos Rurales en todo el mundo demuestran que el mercado de prestación de servicios de TR genera diversos beneficios para los agentes implicados. Como se ha indicado anteriormente, se realizó un estudio en Colombia para identificar los beneficios económicos del ETR y su ecosistema en diferentes partes del país y tres organizaciones de TR. Aunque el estudio contempla sólo las condiciones de Colombia, muchos de sus resultados pueden extrapolarse a la mayoría de las experiencias con Talentos Rurales en el mundo, donde se observa que, con el tiempo, el comportamiento del mercado tiende a ser similar. Los resultados más importantes son los siguientes:

- En general, los Talentos Rurales generan ingresos monetarios por los servicios ofrecidos. Los servicios de los Talentos Rurales han sido contratados principalmente por los siguientes actores: I) Proyectos gubernamentales; ii) ONG; iii) Empresas privadas; iv) Organizaciones de productores a nivel nacional o local; v) Instituciones públicas de extensión o educación rural. Estos ingresos son variables¹⁶ y no constantes, por lo que se consideran ingresos complementarios¹⁷.
- Al ser considerados como ingresos complementarios, los ingresos monetarios obtenidos por los Talentos Rurales son utilizados principalmente como inversión [personal y/o para las organizaciones a las que pertenecen] en educación y bienes de capital para sus actividades productivas¹⁸.
- Las entrevistas mostraron que el mercado también genera beneficios económicos para los usuarios que reciben los servicios de otros agricultores de la zona [TR]. Por un lado, este enfoque reduce los costes de los servicios y, por otro, los Talentos Rurales proporcionan a sus usuarios soluciones que son eficientes en el territorio porque se basan en las condiciones del territorio y en cadenas de valor que conocen bien. Finalmente, los TR explican que, al ser agricultores, están familiarizados con la dinámica de trabajo y de vida en el campo, que incluye costumbres como, por ejemplo, que los agricultores beneficiarios proporcionen comida y ofrezcan normalmente alojamiento en señal de agradecimiento. Esta forma de cofinanciación por parte del usuario es difícil de encontrar en el sistema de extensión tradicional.
- Los servicios de TR también generan otros tipos de beneficios económicos a mediano y largo plazo para los involucrados. Entre los más importantes se mencionan:
 - i) *Ampliación de las redes* de actores del mercado [Talentos Rurales, usuarios, proyectos, sector privado, gobiernos locales y otros actores que forman parte del ecosistema]. El ETR genera un ciclo de expansión de la red que permite a los TR, y al ecosistema que los rodea, crear nuevas oportunidades. Este punto se ampliará en la siguiente sección.
 - ii) *Mayor acceso a la información de mercado* y a nuevos conocimientos: el enfoque permite compartir conocimientos e información con

¹⁶No existe un precio promedio para el servicio de TR porque sus beneficios son muy diversos en tiempo, personas atendidas y tipo de servicio. En Colombia, el precio promedio en 2018 estuvo entre 7 y 35 dólares.

¹⁷ Los Talentos Rurales también generan ingresos no monetarios, ya sea en especie o en intercambios. Esto ocurre entre agricultores sin la intervención de ningún otro agente (gobierno, proyecto, ONG, empresa o institución educativa).

¹⁸ En Colombia, la mayoría de los Talentos Rurales gastaron el dinero generado por estos servicios en la mejora de la producción, la educación, la adquisición de bienes de capital [motocicletas, terrenos y computadores] y el pago de deudas.

distintos agentes de un mismo territorio, lo que reduce una de las principales deficiencias del mercado en las zonas rurales remotas, que es la asimetría de la información sobre precios, costes, demanda, oferta, costes de transacción, bienes sustitutivos y otros aspectos de los productos y servicios rurales.

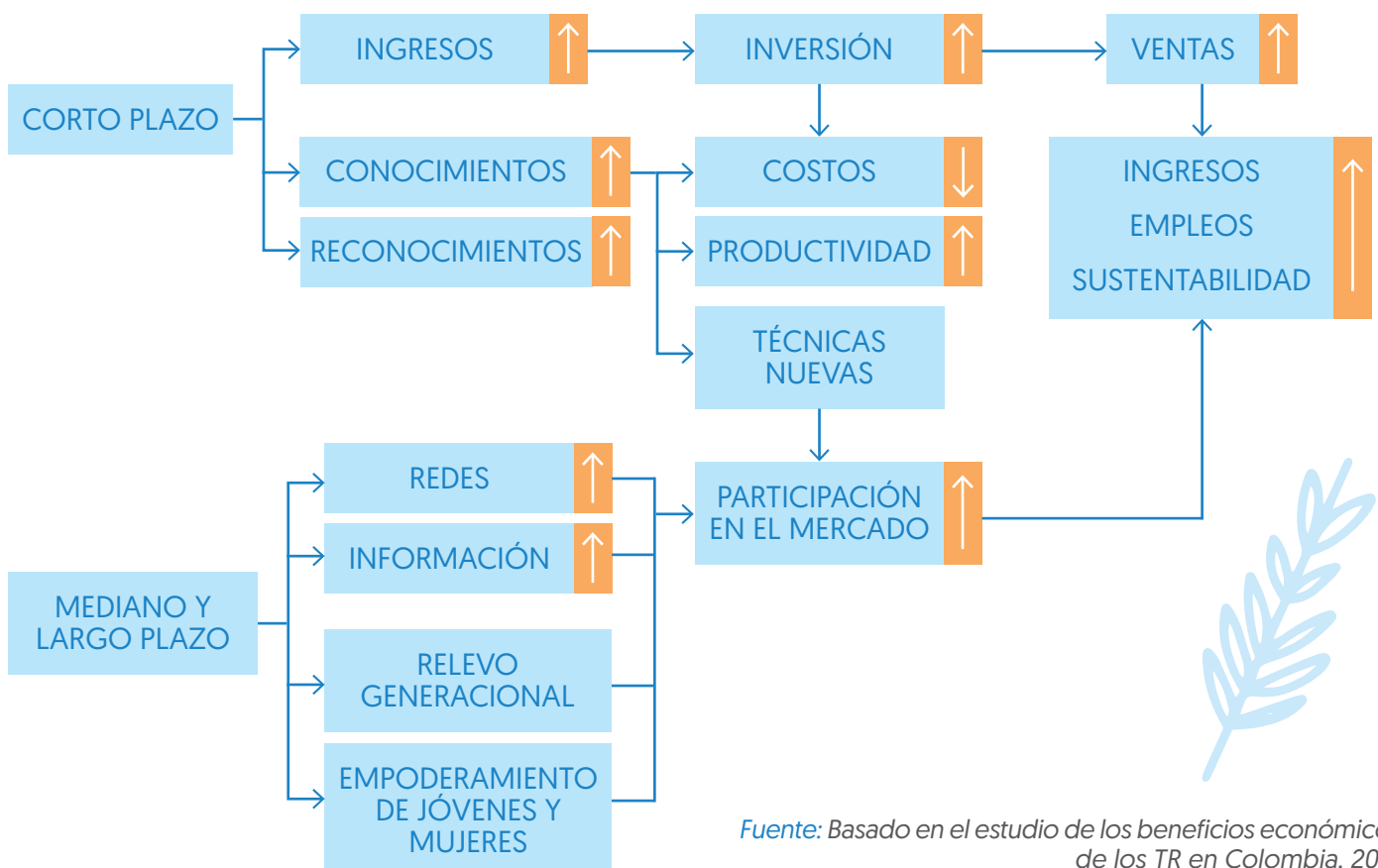
iii) *Reconocimiento de los Talentos Rurales* en sus comunidades. Este aspecto es uno de los mayores beneficios para que los TR participen en estos procesos porque el reconocimiento se traduce en confianza y valorización de sus productos e iniciativas.

Todos estos aspectos generan, a largo plazo, mayores ingresos para los TR y sus usuarios, visibilidad de los TR como agentes de cambio en sus territorios o redes de conocimiento, acceso a nuevas oportunidades de negocio, proyectos y mercados, y sostenibilidad en el acceso al conocimiento y la información.

- Por último, otros beneficios relevantes identificados son i) el valorización de los saberes locales; ii) el empoderamiento de las mujeres a través de su inclusión como Talento, valorando sus conocimientos y convirtiéndolas en referente para su comunidad; iii) el relevo generacional; iv) la creación de entornos de confianza que propicien el diálogo y un mayor intercambio de conocimientos.

La siguiente figura resume los beneficios del ETR a corto y largo plazo

BENEFICIOS DEL ENFOQUE DE TALENTOS RURALES



Fuente: Basado en el estudio de los beneficios económicos de los TR en Colombia, 2018

3.3. El papel de los TR en diferentes organizaciones

Según las encuestas sobre TR realizadas por Procasur, la mayoría de los TR expresaron que realizan este trabajo principalmente porque lo consideran una inversión para futuras oportunidades de negocio o para participar en nuevos proyectos o acceder a nuevas formaciones o procesos de capacitación. En general, entienden este proceso como una estrategia de creación de redes. Por lo tanto, su papel en las organizaciones o empresas de los usuarios o sus propias nuevas iniciativas son relevantes para este estudio.

Al trabajar juntos, los TR pueden intercambiar conocimientos, información, ideas y proyectos. El enfoque les proporciona entonces un espacio de diálogo y reflexión. También permite a los TR y a los usuarios retroalimentarse mutuamente y crear proyectos comunes a futuro, como empresas, organizaciones productivas o proyectos que les permitan llegar a los mercados o transformar sus productos. Además, el enfoque fomenta el espíritu emprendedor de los jóvenes rurales porque los TR guían el proceso de creación e implementación de sus empresas. También fomenta la participación de otros actores locales y nacionales, como proyectos de desarrollo, ONG, gobiernos locales o instituciones de formación, que demandan los servicios de los TR o buscan agricultores con este perfil para liderar iniciativas.

En la siguiente sección se relatan algunas experiencias sobre el rol de los TR en diversos tipos de organizaciones.

3.3.1. Talentos Rurales como mentores de organizaciones o empresas

Los Talentos Rurales han desempeñado un papel casi natural a la hora de orientar las iniciativas de otros. Un buen ejemplo de este proceso fue el programa financiado por el FIDA en Colombia denominado Programa Oportunidades Rurales. El programa funcionó durante 7 años [2007 y 2014] *con el objetivo de contribuir a la lucha contra la pobreza rural aumentando el empleo y los ingresos de las familias más pobres, mejorando la competitividad y la integración en el mercado de las microempresas rurales*¹⁹. También financió el fortalecimiento de los procesos productivos de las asociaciones de microempresas rurales a través de la capacitación, el apoyo en la implementación de instrumentos operativos, de planificación, administrativos, financieros, de seguimiento y evaluación, así como el acceso a servicios financieros para pequeñas inversiones en maquinaria, equipos, etc. y el apoyo con capital semilla para la creación de un fondo rotatorio para las asociaciones.

Tras la primera fase de ejecución, el programa seleccionó a agricultores beneficiarios de éxito. Se les formó y, posteriormente, se les contrató como TR para formar, orientar y hacer un seguimiento de las nuevas asociaciones, principalmente con formación y acompañamiento en el desarrollo de herramientas de planificación y funcionamiento de la asociación. El seguimiento de los TR incluía de tres a cinco visitas por asociación para formarles y ayudarles a implementar su asociación. Posteriormente, se contrató a algunos TR para reforzar a las asociaciones en cuestiones de mercado, lo que se conoció como “Escuela de Negocios”. Además, se contrató a TR para evaluar a las nuevas asociaciones. Por último, el

¹⁹Desarrollo de oportunidades de inversión y capitalización de activos de microempresas rurales -Programa Oportunidades Rurales. Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Colombia. Agosto de 2008.

programa también contrató a organizaciones locales de éxito para que fueran coordinadores de TR, es decir, para que gestionaran el servicio de TR en su región y prestaran servicios a las organizaciones emergentes. La selección de los TR se realizó en función de la demanda y se clasificó por regiones demográficas.

Los TR trabajaron unas 15 horas por asociación y cada TR prestaba servicio a varias organizaciones. Durante y después del programa, algunas organizaciones, especialmente ONG, se sumaron a la iniciativa de contratar TR para enseñar a otros agricultores. En este sentido, el programa ha sido decisivo para empezar a extender el ETR en otras organizaciones.

Los resultados de este programa han sido muy positivos. Un estudio de campo reveló que, de los cinco resultados conseguidos por las asociaciones, cuatro estaban positivamente correlacionados con algún tipo de intercambio con TR; los más mencionados fueron el aumento de la producción, el cambio tecnológico, la diversificación de productos y la mejora de la calidad. En general, las mejoras en los ingresos y los avances en los procesos de capacitación dependen de numerosos factores internos y externos que son variables. La formación es uno de estos factores. Para muchas asociaciones, los intercambios fueron el factor que determinó la introducción de innovaciones en momentos críticos. Esto permitió un proceso de empoderamiento en diferentes dimensiones, incluida la económica, y por tanto una mejora de los ingresos.

Muchas asociaciones generaron estrategias y cambios tras el asesoramiento de los TR que les permitieron permanecer en el mercado. Entre las estrategias

mencionadas se encuentran la firma de contratos con grandes empresas a precios constantes; la gestión de un fondo rotatorio que, siendo un activo importante de la asociación, también refuerza las economías familiares; el fomento de la diversificación productiva; y las mejoras en los procesos de producción, transformación y comercialización que redujeron la jornada laboral y, en muchos casos, mejoraron las condiciones de trabajo.

3.3.2. Organizaciones de Talentos Rurales

Los TR se organizan por el interés común de prestar servicios, recopilar conocimientos, crear redes de conocimiento con otros TR y actores del ecosistema y otras oportunidades que se generan en el camino. En esta sección se presentarán algunas experiencias interesantes de organizaciones de TR.

3.3.3. Centros Comunitarios de Aprendizaje²⁰

El Centro Comunitario de Aprendizaje (CCA) es una forma de organización de TR gestionada a través de proyectos PADEE entre 2013 y 2016²¹ y financiada por el FIDA en Camboya. La iniciativa se originó en Tailandia.

La demanda de metodologías innovadoras para transferir conocimientos y buenas prácticas a los agricultores del PADEE se atendió con la experiencia de Procasur en gestión del conocimiento. En este contexto, siete miembros del Ministerio de Agricultura de Camboya y del proyecto PADEE participaron en una Ruta de Aprendizaje organizada por Procasur en Tailandia, a través de la cual pudieron conocer de primera mano la experiencia de los Centros Comunitarios de Aprendizaje en Tailandia, un reconocido modelo de transferencia

²⁰En el anexo 5 se presentan dos gráficos que resumen el modelo de los CCA.

²¹Project of Agricultural Development and Economic Empowerment (PADEE), financiado por el FIDA y ejecutado por el Ministerio camboyano de Agricultura (MAFF). Su objetivo era mejorar las condiciones de vida de la población rural pobre de 5 provincias diversificando las fuentes de ingresos, mejorando la productividad, facilitando el acceso a los servicios financieros, a la tecnología y a los mercados.

de conocimientos entre pares y de prestación de servicios de extensión rural promovido por el Ministerio de Agricultura y Cooperativas de Tailandia (MOAC).

Un CCA es una organización de TR del mismo territorio que ofrece servicios de AT y formación a diferentes usuarios y lleva a cabo actividades de asesoramiento comunitario y otras de gestión de proyectos y empresas.

Inspirados por la experiencia tailandesa, miembros del Ministerio de Agricultura, Silvicultura y Pesca (MEFF) y del proyecto PADEE, con el apoyo de Procasur, estructuraron una iniciativa para poner en práctica esta experiencia en Camboya. Se crearon cinco CCA en cinco provincias del país. Para ello, se identificaron 26 TR que recibieron formación intensiva, a través de Rutas de Aprendizaje en Tailandia, para aplicar técnicas de producción ecológica en Camboya. En cuanto a la capacitación, esta primera generación adquirió conocimientos prácticos sobre producción agrícola ecológica, técnicas postcosecha y acceso al mercado a través de las Rutas de Aprendizaje desarrolladas en Tailandia, talleres y Formación de Formadores (FdF).

El resultado fue que los TR de las cinco provincias PADEE se cambiaron a métodos agrícolas sostenibles (agroecología) y aumentaron sus ingresos reduciendo los costes de producción con nuevas técnicas, diversificando los cultivos y cooperando entre sí con un enfoque orientado al mercado. Una vez que se convirtieron en expertos y pudieron aplicar con éxito lo aprendido, empezaron a formar a otros agricultores. Según las evaluaciones realizadas,

todos los TR consiguieron aumentar sus ingresos²². Los TR adoptaron con éxito lo aprendido y lo compartieron con los demás. El grupo se convirtió en una referencia para todos.

Posteriormente, los CCA definieron algunos servicios de AT y formación rural entre otros tipos de servicios y actividades como el plan de estudios de 48 asignaturas o módulos de aprendizaje, centro de recogida de productos ecológicos, reuniones de los TR, espacio de recopilación de información sobre mercados ecológicos, congresos semanales con los agricultores para resolver dudas técnicas y diversos eventos²³. En 2015-2016, los cinco CCA formaron a 4.349 agricultores, la mayoría de ellos de distritos distintos al suyo, el 50% de los agricultores formados eran mujeres, el 29% jóvenes y el 60% adoptó con éxito las tecnologías y prácticas enseñadas²⁴.

Luego, el objetivo era que esta generación formara a nuevas generaciones de TR que crearan su propio CCA. En 2017 se habían creado 15 CCA [5 establecidos en 2013 y 10 en 2015] en los que trabajaban 76 TR. Entre 2013 y 2017, estos CCA recibieron apoyo técnico del proyecto PADEE y de Procasur y fueron uno de los modelos para impartir formación a otros agricultores con soluciones innovadoras en todo el país. Una vez finalizado el proyecto, los desafíos para los CCA consistían en mantener su funcionamiento como centros de formación. Sin embargo, según un documento reciente (2021) elaborado por Procasur en el que se hace un seguimiento de los CCA de Camboya, se observó que el proyecto del FIDA que vino después del PADEE, denominado ASPIRE, no continuó con el modelo de CCA y algunos TR se convirtieron en miembros de cooperativas,

²²Procasur y PADEE realizaron al menos dos evaluaciones relacionadas con el éxito de los TR: la evaluación de los CCA en 2015 y la evaluación realizada al finalizar el proyecto Routasia de Procasur para el FIDA.

²³En el anexo 5 figura un diagrama del modelo de CCA de Camboya.

²⁴Procasur. Completion report ROUTASIA, 2016.

abandonando los CCA. En la actualidad, el servicio de formación de cada CCA ya no ofrece formación organizada.

Sin embargo, algunas agencias de desarrollo y ONG contrataron a los TR a título individual y no mediante un contrato institucional para que impartieran formación a su grupo objetivo. Los CCA siguen funcionando como puntos de acopio para suministrar productos orgánicos y agrícolas a los compradores contratados en Phnom Penh. Además, funcionan como escuelas de campo y los agricultores de las comunidades pueden visitarlos para ver las soluciones aplicadas.

“Algunas ONG me contrataron como formador para capacitar a sus agricultores objetivo, y me pagaron 20 USD en concepto de honorarios por servicio, sin contar los per diem. En el CCA, sólo tenemos visitantes que vienen a ver lo que hacemos en relación con nuestras actividades agrícolas y nos preguntan por algunas técnicas. En mi CCA, sigo reuniendo los productos agrícolas para venderlos en las tiendas de Phnom Penh.”

[Dek Dul, LC of Takeo]

“Los agricultores siempre vienen a mi casa a pedir ayuda sobre sus problemas agrícolas y otros vienen a aprender técnicas. Ya no llaman a los funcionarios de agricultura porque están lejos de nuestro pueblo, y siempre llegan tarde para ayudarnos. Después de haber tenido la oportunidad de aprender las técnicas de Tailandia, ahora puedo ayudar a los agricultores a resolver muchos problemas relacionados con las técnicas y soluciones agrícolas.”

[Veng, Talento Rural de Kandal]

Esto demuestra que, si bien una organización de TR es una buena estrategia para promover la sostenibilidad del ETR, es necesario desarrollar paralelamente otras líneas estratégicas, como el desarrollo del ecosistema de TR para promover su contratación y visibilidad por parte de otros proyectos y actores, y el desarrollo institucional que permita que los TR sean reconocidos por ley, facilitando así su vinculación con las entidades del Estado. Sin embargo, también se observa que, a pesar del escaso apoyo con que contaron los TR después del proyecto, siguieron prestando servicios individualmente y consiguieron mantener algunas actividades del CCA que llegaron a ser sostenibles y útiles por sí solas.

Finalmente, se identificaron algunos factores clave que favorecieron y perjudicaron el desarrollo del modelo de CCA en Camboya durante el estudio de caso de seguimiento realizado por Procasur en 2021 y que merece la pena mencionar para futuras aplicaciones.

Entre los factores que favorecieron el proyecto se encuentran: i) el nivel de apropiación del proyecto por parte de los principales interesados: los expertos técnicos, el personal local del proyecto y del gobierno local; ii) las condiciones favorables generadas por el PADEE al apoyar el proceso de formación intensiva de los expertos técnicos; iii) el apoyo de los TR tailandeses que acogieron y enseñaron a los expertos técnicos camboyanos en Tailandia y les proporcionaron asistencia técnica y seguimiento en Camboya. Esto facilitó la adaptación de las soluciones ofrecidas en sus propias tierras y adaptadas a su entorno. Entre los factores que obstaculizaron el desarrollo de los CCA se encuentran i) la falta de competencias de los TR en ámbitos como la gestión, la contabilidad y la administración; ii) la falta de continuidad por parte de otros proyectos

como el proyecto ASPIRE del FIDA, que no integró a los TR como proveedores de asistencia técnica y sólo los involucró como beneficiarios sin tener en cuenta sus habilidades y conocimientos.

3.3.4. Territorio de Aprendizaje (TA)- Belén de Umbría-Colombia

Un Territorio de Aprendizaje (TA) es un modelo de gestión del conocimiento que busca poner en valor los conocimientos y buenas prácticas de los Talentos Rurales que han implementado soluciones innovadoras y exitosas para el desarrollo rural. Suele estar formado por TR (pueden ser un conjunto de pequeñas empresas u organizaciones) especializados y exitosos en cadenas de valor u otros conocimientos/experiencias específicas de cada territorio.

Los TA pueden tener vocación productiva, de marketing y de gestión, entre otras. Suelen estructurarse como empresas locales que prestan servicios de TR en función de problemáticas específicas. En general, los TA se implementaron en función de su vocación territorial. En algunos casos, los propios TR generaron los TA con el apoyo de organismos externos. En otros casos, fueron estas instancias externas las que vieron el potencial de un territorio y sus TR.

Una de los TA de mayor éxito ha sido el de Belén de Umbría en Colombia. Este TA está compuesta por varias asociaciones productivas con TR expertos en el desarrollo de organizaciones productivas²⁵ (expertos técnicos, productivos, comerciales, organizativos y financieros). Se ha convertido en un espacio de aprendizaje para quienes inician una empresa

agrícola en Colombia. El TA se constituye como una empresa que comercializa servicios de AT y capacitación rural brindados por TR.

Este TA ha vendido servicios a organizaciones privadas, ONG, proyectos y programas de agencias de cooperación, entidades públicas y educativas. Como parámetro, en 2016 este TA atendió a 835 personas de 12 de los 32 departamentos del país generando ingresos por US\$415.000.

3.3.5. Otras organizaciones de TR

Hay otras organizaciones de TR creadas por iniciativa de los propios TR tras participar en diversos proyectos. Una de ellas es la Corporación de Formadores en Agronegocios del Caribe (CORFACAR) en Colombia creada en 2015 por un grupo de TR caribeños que trabajaron para el programa Oportunidades Rurales del FIDA.

También hay asociaciones de TR integradas basadas en cadenas de valor específicas. La Asociación de Promotores Ecológicos de la Sierra Nevada de Santa Marta (ASOPROMO), en Colombia, presta asistencia técnica relacionada con la instalación y el mantenimiento de sistemas de producción agrícola sostenible. La asociación está especializada en el cultivo de café y cacao, así como en la apicultura. Presta servicios a los socios de las organizaciones de productores de las que son miembros, como ApiSierra, Red EcolSierra, ONGs y otras organizaciones de la zona. Los TR explicaron que la asistencia técnica incluye visitas a grupos de agricultores para impartir formación y visitas a fincas individuales donde instalan equipos y hacen un seguimiento. Se trata de servicios a mediano y largo plazo, que van de uno a varios meses con múltiples visitas en distintos momentos.

²⁵Asociación de Ebanistas de La Ceiba (ASOEBAC), Asociación Nacional Agropecuaria de Productores de Plátano de Belén de Umbría (ASPLABEL), Asociación de Productores de Lulo del Municipio de Belén de Umbría (ASLUBEL), Asociación de Productores de Acuícolas de Belén de Umbría (ACUABEL), and Asociación de Productores de Mora del Municipio de Belén de Umbría (ASMOBEL).

3.4. Institucionalización de los Talentos Rurales

Una de las líneas estratégicas más importantes del ETR es el desarrollo institucional. Este capítulo esboza las principales actividades de institucionalización del ETR y comparte algunas lecciones de las experiencias más importantes al respecto²⁶.

Esta línea estratégica busca generar las condiciones necesarias para que el ETR pueda escalar a partir del vínculo con el Estado. Para ello, es necesario llevar a cabo diferentes acciones de incidencia y diálogo político que permitan alcanzar distintos objetivos de manera gradual. Cada país tiene su propio camino de acuerdo a sus características institucionales.

Cabe mencionar que es importante generar espacios de vinculación del ETR con el Estado para darles visibilidad, legitimidad y espacio en el mercado. Sin embargo, esto no significa que el ETR deba depender financieramente del Estado. En otras palabras, la contratación de TR debe financiarse a partir de diversas fuentes generadas por el propio mercado, incluyendo a los usuarios y a todos aquellos de su ecosistema: proyectos, gobiernos locales, ONGs, instituciones de investigación, empresas privadas, cooperativas rurales, cooperación internacional y agencias estatales. Sin embargo, sin la vinculación del Estado es muy difícil generar visibilidad, legitimidad y acceso a este ecosistema, ya que es el Estado el que debe incentivar al ecosistema y a los usuarios a utilizar los servicios de los TR a través de acciones como el registro, la promoción y la certificación de los TR.

En general, los procesos que persigue el ETR en esta dimensión son los siguientes, no necesariamente en este orden.

1. **Registro:** Los Talentos Rurales deben registrarse para hacer visible su “saber hacer”, los antecedentes (conocimientos y experiencias) que acreditan ese “saber hacer”, sus necesidades de conocimientos y proyectos futuros y otras características generales. El registro es una herramienta de promoción de los TR y una primera inserción en el mercado como proveedor de servicios. El registro se realiza en diferentes etapas. Al principio, el proyecto interesado registra los TR y, si es posible, comparte este registro en su propia plataforma para promocionarlas.

2. **Certificación:** Este proceso le corresponde al organismo estatal competente que certifica que los Talentos Rurales tienen conocimientos valiosos y capacidad para transmitirlos. De este modo, se validan los servicios de asistencia técnica y formación de los TR y se simplifica su contratación. Existen principalmente dos tipos diferentes de certificaciones en los países: 1) Certificación de Talentos Rurales que reconoce la actividad de los TR y sus conocimientos de manera integral. Esta certificación es más sencilla de diseñar y aplicar y 2) Certificación por competencias que certifica el “saber hacer” específico de cada TR. Este proceso se ha intentado en algunos países, sin embargo, es complicado completarlo debido a la diversidad de conocimientos y experiencia que posee un TR, así como a la flexibilidad con la que debe actuar la entidad certificadora.

A continuación, se mencionan las experiencias en ambos casos. La certificación es un proceso recomendable porque fomenta la sostenibilidad del ETR. Sin embargo, no es necesario contar con TR certificados para insertarlos en los espacios de trabajo. Este proceso de certificación se aplica cuando los TR están relativamente organizados y tienen experiencia en la prestación de servicios. No es una condición para su funcionamiento.

²⁶ El anexo 6 presenta un resumen de esta sección.

3. Política pública: Un objetivo importante del ETR puede ser insertar el enfoque en las políticas públicas del país. Esto implica reconocer que el enfoque funciona y tiene legitimidad para el país. A continuación se describe la experiencia más interesante en este sentido: Perú.

4. Inclusión formal de TR: Otra forma de insertar el ETR en las políticas públicas es incluirlas en las instituciones gubernamentales que prestan servicios de asistencia técnica y formación. En estos casos, los TR se convierten en prestadores formales de servicios en función de la demanda existente con los derechos y obligaciones de cualquier funcionario o prestador de servicios. Para ello, se establecen perfiles, horarios, carga laboral y rangos salariales. En el siguiente apartado se desarrollará la experiencia chilena como ejemplo de inserción de TR en instituciones públicas.

5. Otros espacios para la incidencia y el diálogo político: Existen acciones intermedias de incidencia y diálogo político que pueden llevarse a cabo antes de lograr la inserción en las políticas o instituciones de prestación de servicios. Estas actividades incluyen foros de debate, grupos de trabajo, reuniones y ferias de TR, entre otras.

En Chile y Perú hubo procesos relevantes de institucionalización del ETR. En el caso de Chile, la agencia gubernamental que ofrece servicios de AT y capacitación rural integró a los TR como proveedores de servicios. En Perú, el Ministerio de Agricultura desarrolló una Estrategia de Talentos Rurales para promover la participación de los TR en diferentes áreas. En ambos casos, el ETR se probó y promovió en debates y espacios de diálogo e incidencia política mucho antes de que las autoridades tomaran la iniciativa en el proceso de

institucionalización. Fue necesario que la institución pública conociera este enfoque y viera pruebas de resultados para integrarlo.

Existen etapas en el proceso de institucionalización del ETR que, aunque diferentes en cada contexto, incluyen las siguientes actividades 1) Definición de perfiles y procesos de identificación y registro de TRs; 2) Espacios de promoción y diálogo del ETR; 3) Implementación y evaluación de un piloto de ETR en proyectos específicos; 4) Certificación del ETR; 5) Espacios de incidencia para integrar el ETR en las políticas públicas; 6) Integración del ETR en el suministro público y/o privado de servicios de AT y formación rural.

3.4.1. La experiencia del ETR en Perú

Perú insertó el ETR en las políticas públicas del país a través de la “Estrategia Nacional de Fomento de Talentos Rurales” conocida como “Escuela de Talentos Rurales”, que forma parte de la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar de la Política Agraria del Estado Peruano.

El objetivo de la “Escuela de Talentos Rurales” fue contribuir a ampliar y fortalecer los servicios de extensión rural, asistencia técnica y capacitación, adaptados a las necesidades y demandas de los productores de la agricultura familiar, consolidando el modelo de extensión de Talentos Rurales, en el marco del Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria (SNIA).

Esta estrategia fue el resultado de años de trabajo y gestión encaminados a reforzar los servicios de asistencia técnica y formación a través de metodologías entre pares, en las que los proyectos del FIDA desempeñaron un papel fundamental²⁷.

²⁷El Anexo 7 incluye una lista de proyectos del FIDA que han promovido el Enfoque de Talentos Rurales a través de la contratación de TR y el desarrollo de la demanda y el ecosistema circundante en Perú desde 1993.

Otro impulsor del ETR fue el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES)²⁸, agencia estatal que, a través de programas y proyectos, forma y contrata TR para intervenciones en hogares rurales. En Perú, el ETR también fue promovido por varias ONGs involucradas en la formación de TRs, como el Instituto para una Alternativa Agraria (IAA) y “Soluciones Prácticas”.

Algunas de las acciones llevadas a cabo en el marco de esta estrategia son²⁹: 1. Desarrollo de una plataforma de TR por parte del Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA); 2. Proceso de capacitación y competencias en TR por parte del INIA y SINEACE³⁰, que se encarga de certificar competencias específicas; 3. Contratación de TR como proveedores de servicios de asistencia técnica y capacitación rural en el marco de diferentes programas y proyectos del FONCODES; 4. Fortalecimiento de la institucionalidad nacional, regional y local para la promoción y gestión de TR.

La experiencia peruana aporta algunas consideraciones importantes:

1) Perú es la experiencia más importante relacionada con la inclusión del ETR en las políticas públicas. Este logro se debe a un proceso de largo plazo en el que diversas instituciones públicas, privadas³¹ e internacionales jugaron un papel relevante. El enfoque fue bien recibido en lugares donde, de manera informal y privada, ya existían Talentos Rurales.

2) No todas las experiencias de institucionalización del ETR deben seguir el camino de Perú. El enfoque debe adaptarse a las necesidades, demandas, posibilidades y características de cada país para ser útil. Sin embargo, conocer la experiencia de Perú permite tener una visión amplia de la vinculación de este enfoque con el Estado.

3) En cualquier caso, es importante trabajar en paralelo con el Estado desde el principio a través del diálogo y de actos de incidencia para crear las condiciones necesarias para implicar al Estado en el mercado de los Talentos Rurales.

3.4.2. La experiencia del ETR en Chile

Chile insertó el ETR a través de la inclusión de los TR como proveedores de servicios de asistencia técnica y capacitación rural ofrecidos por el Estado. Para ello, los TR se integraron en el Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario (INDAP)³², responsable de la prestación de estos servicios. Desde 2013, INDAP introdujo los Talentos Rurales en los programas de asesoría técnica. En 2017 modificó las bases de sus programas de asistencia técnica³³, incluyendo los TR como metodología de extensión.

Este proceso se inspiró en el reconocimiento del INDAP de la necesidad de pasar de un esquema de asistencia técnica a la construcción de “redes locales de innovación” que incluyeran a todos los integrantes de las cadenas productivas y actores

²⁸FONCODES es parte del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y es una agencia que gestiona programas y proyectos de desarrollo productivo e infraestructura económica y social dirigidos a la población pobre.

²⁹En el Anexo 7 se presenta un cuadro resumen de la Estrategia Nacional de Talentos Rurales de Perú.

³⁰Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

³¹Esta sección menciona las principales instituciones y proyectos implicados en el proceso de desarrollo institucional. Hay otras organizaciones que forman parte de la implementación del ETR, como universidades o centros de formación.

³²Es un servicio descentralizado dependiente del Ministerio de Agricultura de Chile cuyo propósito es: “Promover el desarrollo económico, social y tecnológico de los pequeños productores agrícolas y campesinos, para contribuir a elevar su capacidad empresarial, organizacional y comercial, su integración al proceso de desarrollo rural y al mismo tiempo optimizar el uso de los recursos productivos”

³³Resolución Nro. 141632 del 08/09/2017

de los territorios. Una encuesta realizada antes de la implementación de la estrategia entre los distintos profesionales de los equipos técnicos del INDAP, mostró que el 97% utilizaba los conocimientos de los agricultores en sus actividades de AT y que el 70% reconocía la existencia de “Talentos Rurales” en sus áreas de intervención. Esto no es sorprendente porque los agricultores que destacan por sus conocimientos y experiencia forman parte, formal o informalmente, de los procesos de formación y asistencia técnica rural. El reconocimiento formal permite utilizar estos conocimientos y experiencia de manera más eficaz y específica.

El INDAP busca avanzar hacia un modelo de gestión del conocimiento para la innovación sostenible en los territorios rurales. Para ello realiza las siguientes acciones:

1. Integración de la figura de “Talentos Rurales” en los reglamentos técnicos de los diferentes Programas (PRODESAL, SAT, PDTI, Alianzas Productivas)³⁴. Desde 2015, los reglamentos de los principales programas de asesoría técnica, incorporan la inclusión de los TR en el desarrollo de capacidades como una alternativa metodológica de extensión. Esto implica que los reglamentos permiten y promueven los servicios de Talentos Rurales en estos programas. La incorporación en un Directorio de Talentos Rurales y la metodología que guía su identificación se encuentran en el reglamento de INDAP. Asimismo, los Talentos Rurales participan en un proceso de capacitación a través de un taller que les permite conocer y aprender a utilizar herramientas metodológicas y pedagógicas que facilitan su prestación de servicios de asesoramiento técnico.

2. Implementación de un Programa de Talentos Rurales con el apoyo del FIDA y Procasur. El programa busca contribuir a la identificación, integración y escalamiento de nuevas ideas, buenas prácticas y soluciones innovadoras aplicadas a la producción y gestión empresarial de la agricultura familiar y así fortalecer y ampliar las redes locales de innovación, lideradas por TR que prestan servicios de transferencia tecnológica y de conocimiento en los programas del INDAP. El programa de TR se ha ejecutado en dos fases: 1. La Gestión y Promoción de TRs y 2. El escalonamiento institucional del Programa de TR en la plataforma de servicios de asistencia técnica del INDAP³⁵.

3.4.3. La experiencia de institucionalización del sector privado

Por último, existen experiencias de institucionalización del ETR desde el sector privado. Una de las más importantes es la ya mencionada de los Territorios de Aprendizaje (TA). Los TA reciben visitas de grupos de productores y emprendedores para conocer los procesos que les han llevado al éxito en la gestión de una cadena de producción u otras actividades. Estas visitas (que suelen durar varios días) las pagan principalmente intermediarios como proyectos de desarrollo, instituciones públicas, ONGs o instituciones educativas. En algunos casos, las pagan los propios agricultores.

En Perú, se formó TA sobre cuyes para crear espacios donde los TR, con más de diez años de dedicación a la producción de cuyes, capaciten a productores menos experimentados para ejecutar la actividad de manera más eficiente y exitosa. El TA sobre cuyes nació debido a la falta de programas públicos o

³⁴En 2015, INDAP integró a los TR en actividades orientadas a la capacitación y desarrollo productivo. Asimismo, las normas del Programa de Servicios de Asistencia Técnica (SAT), que atiende a pequeños productores con mayor grado de desarrollo productivo y empresarial, incorporan la figura de TR como potencial agente de capacitación y asistencia técnica. Recientemente, también se ha reformulado la normativa del PDTI, dirigida a la población indígena, donde se ha integrado la figura de TR como parte de los servicios de asistencia técnica y capacitación.

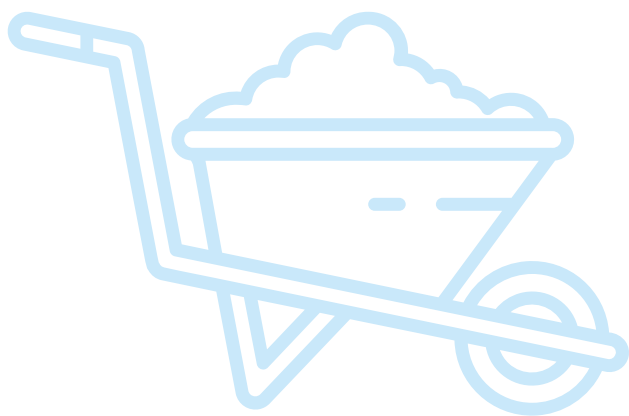
³⁵En el anexo 7 se muestra un cuadro resumen del programa Talentos Rurales de INDAP, Chile.

³⁶El cuy es un animal típico andino, como el conejo, que se vende para el consumo humano.

privados destinados a promover y transmitir buenas prácticas y conocimientos para lograr una cría sostenible de cuyes³⁷.

Este TA ofrece diversos servicios de AT y formación basados en visitas de grupos de nuevos productores de cuyes y Rutas de Aprendizaje. Además, generan ingresos por la venta de cuyes. En 2017, el TA recibió aproximadamente 2.000 dólares de ingresos por servicios de TR (en gestión de cuyes, gestión de recursos naturales e inversión económica) y recibieron 23.613 dólares de las ventas de cuyes.

La normativa vigente en Perú permitió al TA de cuyes certificar las competencias de sus TR como proveedores de servicios de asistencia técnica en manejo y producción de cuyes y, posteriormente, también fueron certificados como evaluadores para certificar a otros productores.



³⁷En el anexo 7 se presenta un cuadro resumen del plan de estudios de TA sobre el cuy.



4. Lecciones aprendidas del ETR

4. Lecciones aprendidas del ETR

Las lecciones aprendidas del ETR se organizan según los temas que se consideran centrales para su aplicación: i) adopción de conocimientos; ii) escalonamiento del ETR; y iii) sostenibilidad del ETR. Se desarrollarán algunos impactos positivos, así como fallos y desafíos. Por último, se presenta el poder transformador del ETR con algunos ejemplos existentes³⁸.

4.1. Adopción del conocimiento (AC)

Se refiere a la adopción de conocimientos por parte de los usuarios de los servicios de AT y formación rural ofrecidos por los TR. La AC es uno de los indicadores más importantes de la eficacia de los servicios de TR porque demuestra que el conocimiento funciona y convence a los usuarios. Entre las lecciones aprendidas en relación con la adopción de conocimientos se encuentran:

- a) **Sistema de evaluación para medir la adopción de conocimientos:** Los sistemas públicos de servicios de AT y formación no suelen contemplar la evaluación de sus servicios, lo que les impide conocer sus resultados e impactos. Por lo tanto, para la aplicación del ETR, es importante introducir herramientas de evaluación desde el inicio de la implementación.
- b) **Tiempos en la adopción de conocimientos:** Medir la AC de cualquier tipo requiere tiempo suficiente para que los usuarios prueben, adopten y se apropien de los conocimientos. Lo ideal sería planificar una evaluación rápida de la adopción al menos un año después de la prestación del servicio. Sin embargo, los plazos de los proyectos no siempre permiten este tipo de procesos, por

lo que es necesario evaluarlo con la información existente. Una posible herramienta son las encuestas a los usuarios relacionadas con la disponibilidad y posibilidad de adopción, el proceso de seguimiento y la disponibilidad, confianza y credibilidad de los TR.

c) **Factores que facilitan la AC:** Las experiencias de los proyectos muestran que la adopción de conocimientos en el ETR depende principalmente de:

- i) **Pertinencia:** El factor más importante para facilitar la AC es su pertinencia. Para ello, es esencial identificar a tiempo las necesidades y demandas de los usuarios y los TR adecuados.
- ii) **Costo de la AC:** La experiencia enseña que es esencial que los conocimientos impartidos sólo puedan adoptarse a costes asequibles para los usuarios. Muchas de las soluciones útiles y pertinentes que se ofrecen son costosas, por lo que los usuarios no quieren adoptarlas y, si las adoptan, no pueden mantenerla en el tiempo. En este sentido, los TR tienen ventaja porque, al ser ellos mismos agricultores, este tipo de factor está implícito en su trabajo.
- iii) **Seguimiento:** En cualquier tipo de adopción de conocimientos, el seguimiento es fundamental para su éxito. Es quizá el mayor reto de la AC porque los proyectos no suelen incluir procesos de seguimiento de los usuarios.
- iv) **Reticencia al riesgo:** Otro factor constatado es que no todos los usuarios tienen capacidad y voluntad para realizar cambios arriesgados en sus actividades productivas o empresariales, mientras que los TR son agentes naturalmente dispuestos al cambio. Cuanto más radicales son los cambios propuestos por los TR, menor es la tasa de adopción. En este sentido, es importante conocer el contexto de los usuarios para saber qué tipo de cambios están dispuestos a realizar.

³⁸El anexo 8 presenta un cuadro resumen de esta sección.

Ejemplos de adopción de conocimientos

PROJECT	DESCRIPTION
FORMAPROD MADAGASCAR (2019-2022)	<p>El proyecto incluía una formación piloto de 3 meses para jóvenes de entre 14 y 29 años impartida por TR. Las encuestas de evaluación muestran resultados relativos a la AC:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tasa de probabilidad de adopción: 99% -Probabilidad de mantener el contacto con los TR: 100%. -Probabilidad de solicitar seguimiento o consulta sobre la adopción a los TR: 76%. -% de usuarios que diseñaron un emprendimiento durante el piloto: 86,6%. <p>En este proyecto fue posible tener más indicadores de lo habitual sobre la AC porque Procasur permaneció después del piloto con el proyecto (lo que no siempre es el caso porque algunos proyectos buscan apoyo en una parte de la implementación como en la selección y formación de TR) y porque este fue el último proyecto realizado con TR de Procasur (2022). Los alentadores resultados relativos a la AC se deben a que el piloto implicó la adopción de conocimientos durante la formación, que es una de las estrategias más eficaces, pero no siempre posible</p>
PADEE-IFAD- PROCASUR CAMBODIA (2013-2016)	<p>Los TR camboyanos fueron formados inicialmente como usuarios en el marco del ETR por TR de Tailandia. Todos aplicaron lo aprendido y, según las encuestas, todos pudieron aumentar los ingresos, la productividad, reducir los costes y realizar inversiones. La clave de este éxito, según los usuarios, fue i) la pertinencia de los conocimientos; ii) el seguimiento por parte de los TR tailandeses; iii) la selección de los conocimientos adecuados y necesarios para los usuarios.</p>
ROUTASIA CAMBODIA VIETNAM BANGLADESH NEPAL (2013-2016)	<p>En diferentes proyectos del FIDA en Asia, el ETR se aplicó en mayor o menor medida en el marco del proyecto ROUTASIA de Procasur. Los resultados de las encuestas AC son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tasa media de AC: 41,3%: con un rango entre el 60% en Camboya y el 10% Nepal. La razón de la disparidad entre países se debe principalmente a los diferentes niveles de trabajo con el ETR de cada proyecto y a las dificultades geográficas y de comunicación para el seguimiento en Nepal. No obstante, Nepal siguió utilizando TR en sus cooperativas como agentes de seguimiento de sus socios.

4.2 Escalonamiento

En algunos proyectos ha sido posible implementar acciones de escalonamiento del ETR, buscando replicar la experiencia en otras áreas, heredar el enfoque a nuevos proyectos FIDA e insertar acciones concretas de promoción y fomento del trabajo con TR, tales como registro, certificación, contratación de TR, entre otras. Estas son algunas lecciones resumidas de la experiencia:

i) Definir los objetivos de escalonamiento desde el principio: Esto implica que, la aplicación conlle-

vará las herramientas necesarias para el escalonamiento, como una hoja de ruta, por ejemplo. Así se hizo en Camboya, donde el objetivo del programa era escalonar el ETR desde el principio.

Otro ejemplo es Madagascar, que intentó replicar el modelo en otras regiones del país. Para ello, se desarrollaron una serie de instrumentos que permitieron a los técnicos del programa adaptar lo implementado según las necesidades y condiciones de otras regiones.

ii) *Simplicidad*: El proceso inicial de escalonamiento debe ser sencillo, lo que significa que debe contar con instrumentos fáciles de utilizar incluidos en un conjunto de herramientas, debe centrarse en grupos destinatarios definidos y reunir a las partes interesadas estratégicas. En Camboya, el proceso de escalonamiento se definió sobre la base de fases y niveles de TR que acabaron resultando tan complicados para el proyecto que no pudo completarse a tiempo.

iii) *Procesos de formación e involucración de profesionales y técnicos*: Ningún proceso de escalonamiento funciona si los técnicos inmediatos de los proyectos y los territorios no son capaces de apropiarse de él. En este sentido, pueden ser útiles las siguientes recomendaciones: 1) La implementación es un proceso conjunto del proyecto interesado junto con los actores clave, incluido Procasur. Por lo tanto, el tipo y nivel de participación de los equipos técnicos debe ser claro, definiendo responsabilidades e incentivos y 2) Los técnicos de los gobiernos locales y, en algunos casos, de otros proyectos, deben participar en procesos de formación que les permitan recibir el “saber hacer” del proceso. En el reciente proyecto de Madagascar, al final del mismo se organizó un taller de una semana para que técnicos locales de distintas regiones aprendieran el procedimiento para aplicar el ETR y las herramientas para ello.

4.3. Sostenibilidad

El mayor reto de cualquier enfoque de AT y formación rural es la sostenibilidad. Las lecciones aprendidas de las experiencias del ETR en esta materia son las siguientes:

i) Las principales características del ETR que favorecen la sostenibilidad son: 1) TR que viven en el mismo

territorio que los usuarios; 2) El enfoque entre pares genera relaciones de confianza, posibles iniciativas conjuntas de innovación y emprendimiento y mayor posibilidad de monitorizar la adopción de conocimientos; 3) Coste bajo y decreciente de la transferencia de conocimientos.

ii) La sostenibilidad depende principalmente de promover en paralelo, desde el principio, el desarrollo de las cuatro líneas estratégicas del ETR (demanda, oferta, ecosistema y marco institucional). Esto implica: 1) Identificar los TR en función de la demanda de los usuarios y de los TR interesados en compartir conocimientos; 2) Promover los TR a través de una plataforma de TR; 3) Formar a los TR para que construyan sus propias herramientas de transferencia de conocimientos ayudándoles a sistematizar sus conocimientos.; 4) Crear condiciones para involucrar a los TR con otros actores locales en el futuro; 5) Iniciar procesos de institucionalización como propuestas de certificación de TR, ferias de TR, foros y espacios de discusión y capacitaciones a terceros. 6) Generar un sistema de monitoreo y evaluación que permita dar seguimiento a los usuarios, TR, y al ecosistema después de la implementación del proyecto; 7) Construir una hoja de ruta multi-actores para el escalonamiento del ETR.

En resumen, los casos sostenibles emblemáticos han sido:

1) Cuando los TR han conseguido establecer centros de aprendizaje privados, las empresas que ofrecen sus servicios se centran en alguna cadena de valor u otro denominador común. Este es el caso de los Territorios de Aprendizaje descritos, como Belén de Umbría en Colombia y Cuy en Perú. Hay otros casos, en los que las asociaciones de TR ofrecen servicios de AT y formación rural o ejecución de proyectos a petición, en función de las necesidades

de un territorio concreto o de acuerdo con un plan de estudios definido por los TR. Es el caso de los Centros Comunitarios de Aprendizaje (CCA) de Tailandia, Camboya y Madagascar y de otras organizaciones privadas mencionadas en este documento como CORFACAR o ASOPROMO en Colombia.

- 2) Cuando el ETR se integra como método de formación, asistencia técnica y seguimiento a organizaciones propiedad de sus miembros. Este es el caso de los TR en Nepal que proporcionan seguimiento y asesoramiento a los miembros de las cooperativas, o el caso de los TR en las asociaciones de producción de Colombia, especialmente las de la cadena del café.
- 3) Otro ejemplo de sostenibilidad son las redes de TR creadas a partir de iniciativas de integración y formación de los TR. Este tipo de actividad permite a los TR crear redes entre ellos y compartir demandas

de diferentes usuarios según sus especialidades, así como mantenerse al día de las innovaciones tecnológicas y de las alianzas estratégicas.

- 4) Cuando el ETR han podido influir en las políticas públicas permitiendo que los servicios de TR sean contratados directamente por el Estado, como en los casos de Perú y Chile.
- 5) Por último, hay casos en los que los equipos de asistencia técnica apoyados por un proyecto del FIDA han sido asumidos por proyectos posteriores como proveedores de servicios. Esto permitió a los TR mantener su servicio en el tiempo e influir en las políticas públicas. Este es el caso de Colombia y Perú. Esta es una de las lecciones más evidentes a lo largo de los años porque el ETR necesita tiempo para implantarse en un país, requiere el compromiso de varias instituciones, organizaciones y proyectos.



4.4. El poder de transformación del ETR

Las experiencias de implementación del ETR muestran, sobre todo, un poder transformador en los usuarios porque les permite inspirarse en sus pares y hacer cambios importantes para su calidad de vida. Algunas de las transformaciones generadas por el ETR en las diferentes experiencias son: (i) El uso de nuevas tecnologías y cultivos adaptados al contexto permitiendo a las personas mejorar su productividad; (ii) Avances significativos en la calidad de vida de los TR que lograron aplicar exitosamente lo aprendido y convertirse en referentes en sus comunidades; (iii) Mayor participación de los TR y usuarios en nuevas

iniciativas y proyectos de diverso tipo y procedencia en su propio territorio, así como mayor conexión con diferentes actores del ecosistema del ETR; iv) Nuevos liderazgos emergentes (TR) más visibles y reconocidos por la comunidad y los agentes de desarrollo; v) Mayor inclusión de mujeres y jóvenes que son TR en puestos de liderazgo y toma de decisiones porque el reconocimiento de sus saberes los convierte en referentes; vi) La relación entre pares genera espacios de mayor confianza y apoyo entre usuarios y TR, así como mayor autoestima. En esta parte del documento se presentan algunos testimonios al respecto:

Testimonio 1: Los TR viven cerca de nosotros, así que los conocemos, podemos expresarnos libremente delante de ellos, podemos hacer todas las preguntas que queramos sin pasar vergüenza, que es lo que nos ocurre con los técnicos. Acabo de empezar con estas actividades, pero gracias a esta formación ya he vendido muchos pollos. Conseguí equipar mi gallinero con un abrevadero, preparé comida para mis animales. Además, pude conocer a otros jóvenes con los que siempre podré compartir mis experiencias.

RASATAHARISOA Elvine Sydoxie, emprendedor de la cría de pollos, Madagascar

Testimonio 2: He estado cultivando plátanos en mi propia tierra, pero al ver los cambios que me enseñaron los TR, arrendé más tierra, así que planté más plátanos y aumenté mi producción generando más ingresos.”

Govinda Prashad Parajuli, Talento Rural de Nepal

Testimonio 3: Ser mujer en el campo es muy difícil, más aún siendo pescadora como yo. Pocos hombres te toman en serio y necesitas que lo hagan para mejorar tu calidad de vida. El trabajo de LC me ha ayudado mucho en esto porque los hombres me escuchan, saben que soy un ejemplo a seguir y que tengo conocimientos y habilidades valiosas. Gracias a esto he podido participar más activamente en mi comunidad, por ejemplo, me invitan a reuniones y foros con la alcaldía de San Pelayo y mi asociación me respeta mucho. Además, he podido ayudar a muchas mujeres, muchos grupos de mujeres de la comunidad vienen a pedirme apoyo y yo las impulso, les presento contactos para que puedan presentar propuestas, etc

Gloria Pastrana, Talento Rural de Córdoba, Colombia

Testimonio 4: Como TR hice un trabajo de recopilación de información que era requisito para acceder a proyectos para la zona. Me conectaron a través del proyecto Oportunidades Rurales. Sólo me pagaban el per diem, pero lo hice porque era un beneficio para mi región. Al final se aprobó el proyecto de 5.900 millones de dólares, y me contactaron para [participar en] la ejecución

Jeider Osorio de Asopromo, Santa Marta, Colombia

Testimonio 5: Cuando volví de Tailandia, organicé una formación sobre cómo producir microorganismos eficaces [ME] y cómo trasplantar arroz con la técnica del “arroz paracaídas”. Como líder del Grupo de Interés Común del PADEE, la gente me respeta y me escucha. Al principio, algunos vecinos se reían de nosotros, pero ahora ven que nuestro arroz crece más grande y fuerte que el año pasado, con menos trabajo y en menos tiempo, así que se están interesando. Incluso he decidido embotellar el detergente ecológico que aprendí a fabricar en Tailandia, distribuirlo gratuitamente entre mis vecinos para que lo prueben y recopilar sus opiniones, y luego venderlo. También me puse en contacto con el director de la escuela y los monjes budistas de los alrededores para organizar actividades de formación sobre agricultura ecológica.

Mr. Nget Som Ouen, Talento Rural de Takeo, Camboya

Testimonio 6: Compartiendo con otros jóvenes de la zona y escuchando a los TR, comprendí que tenía que resolver problemas como la práctica ausencia de semillas en mi comuna. Así que quiero convertirme en productor y vendedor de semillas en mi pueblo.

RANDRIANOELISOA Jean Elie, estudiante de Horticultura Ecológica, Madagascar

Testimonio 7: Puedo enviar a mis hijos a la universidad en Phnom Penh porque aumenté mi producción y reduje costes al dejar de comprar fertilizantes y pesticidas y mejorar la calidad de mis productos, lo que ahora me permite a mí y a otros agricultores vender en grupo directamente en el mercado de Phnom Penh

Tim Toueng, CCA de Takeo, Camboya

4.5. El papel de la juventud en el ETR

Los jóvenes son un catalizador del cambio, especialmente en las zonas rurales, donde éste es más lento. Dado que el ETR tiene un “poder transformador”, los jóvenes desempeñan un papel importante en este sentido, ya sea como TR o como usuarios. Este capítulo presenta algunos testimonios de jóvenes que fueron TR para comprender el papel que han desempeñado en este enfoque.

Sin embargo, vale la pena mencionar que para tener éxito y mucha experiencia es necesario tener una trayectoria relativamente larga. Por eso, los TR no suelen ser jóvenes, sino personas de mediana edad o mayores. Esto es muy importante a la hora de diseñar propuestas para TR porque obligar a jóvenes sin experiencia a enseñar a otros puede ser contraproducente. Las nuevas generaciones de TR deben ir acompañadas de formación y tutoría de TR veteranos.

Pero hay circunstancias en las que los jóvenes han sido TR importantes y cuya experiencia ha sido fundamental para generar cambios:

i) Los jóvenes como agentes del cambio:

Los TR jóvenes ofrecen principalmente conocimientos y experiencias que añaden valor a los productos, llegan a más y mejores mercados y utilizan diferentes herramientas de comercialización, principalmente las redes sociales. Este tipo de TR suele encontrarse en zonas semiurbanas, pero con raíces en zonas rurales. Algunas de ellas tienen pequeñas empresas de comercialización o valorización de productos “boutique”, como productos ecológicos o para necesidades especiales. En América Latina y África se han formado redes de jóvenes para compartir conocimientos y apoyar a otros agricultores. He aquí el testimonio de un colectivo de jóvenes Talentos Rurales:

Testimonio 1: El productor no siempre puede hacer el trabajo de comercialización porque no tiene tiempo, pero es diferente si tiene socios que también son pequeños productores y que valoran el trabajo artesanal, de calidad, ecológico, orgánico. Estas alianzas estratégicas deben darse primero priorizando lo local. Este tipo de proceso también incentiva a los hijos de los productores a tomar la iniciativa en este tipo de procesos. Ellos son los que distribuyen los productos, los que venden, los que dan el valor agregado, los que tienen la página de Instagram para vender en Bogotá, etc.”

Intervención en la reunión con el colectivo de jóvenes rurales Tierra Libre, Colombia

ii) El valor de la conexión:

Otra ventaja comparativa de los TR jóvenes es que consiguen aumentar el valor de los productos a través de sus propias estrategias basadas en la facilidad

para conectar con los demás. Este es el caso de los TR que consiguieron mejorar las condiciones de venta de productos rurales mediante la exposición de las historias personales de los agricultores.

Testimonio 2: Para mí lo interesante de nuestro negocio [Tienda AlimentArte] es el contacto con los agricultores y la posibilidad de contar sus historias que tienen valor. Mis padres saben mucho de nutrición, y están en esa parte del negocio, pero a mí me interesa promocionar los productos online y, sobre todo, que los agricultores aprendan el valor de sus historias para promocionar sus productos

Alejandra Naranjo Beltrán, 17 años, AlimentArte

ii) Redes:

Otra característica de los jóvenes con potencial de TR es que tienen una tendencia natural a trabajar cooperando con otros. Esto es evidente en muchos casos de TR que trabajan especialmente en el comercio y en la mejora de productos y se debe a que deben tratar con ambos lados del mercado (oferta de productos rurales y demanda de los consumidores) y es también una respuesta a un mundo con relaciones cada vez más entrelazadas y una mayor comunicación entre todos.

Por ejemplo, las pequeñas empresas comerciales de los jóvenes suelen basarse en el uso de Internet y las redes sociales para la promoción y venta de productos a partir del establecimiento de alianzas comerciales con productores, por un lado, y tiendas especializadas, por otro.

Un ejemplo es la empresa Angu, de Colombia, cuya representante es la TR Catherine Ortega, de 27 años. Ella explica que el objetivo es acercar a los pequeños agricultores a los mercados con precios atractivos. Para lograrlo, la promoción y el valor agregado de estos productos es el factor de éxito.

Testimonio 3: Sabíamos cómo hacerlo: una plataforma, imagen de los productos, etc. Así que hicimos lo que sabíamos y lo utilizamos para convencer a los posibles proveedores. Primero había que entusiasmar a los agricultores y si les demuestras que hay una forma de vender, entonces te los ganas. Aprendo todo el tiempo sobre mis productos gracias a la suma de mis socios. Sé que, si hablo con la gente de la empresa Huerta Verde, me explicarán la importancia de los procesos de producción y los insumos para los productos, absorbo esa información y la pongo en mi estrategia de posicionamiento. Lo mismo si visito a Don José de Tulsi, sé que él conoce muy bien la importancia de una dieta libre de carne.

Catherine Ortega Gaviria, dueña de Angu

iii) **Usuarios jóvenes:** Muchos usuarios, en algunos casos la mayoría de los servicios de TR, son jóvenes. En este escenario, el TR es un agente clave porque tiene las herramientas para guiar a una nueva

generación que vive en territorios y condiciones similares. Los TR se sienten incentivados a trabajar con los jóvenes porque ven en ellos la posibilidad de un futuro para las empresas y para sus comunidades.

Testimonio 4: Invité a varios jóvenes a mis viajes y animé a otros Talentos Rurales de la asociación a que trajeran a sus hijos para que aprendieran cómo funciona el proceso y cómo se enseña sobre el terreno. Poco a poco varios de ellos fueron aprendiendo. Cuando fui coordinador, pude recomendarlos para ser contratados y algunos de ellos como Linedi o Ruben Dario lo hicieron muy bien. Después de esta experiencia siguen formándose y continúan ofreciendo servicios con otras agencias. Es una buena manera de formar líderes en las asociaciones.

Wilinton Serna, Talento Rural de Popayán, Colombia

Testimonio 5: Lo primero que nos enseñó Catherine de Angu es a organizarnos, a ver las necesidades más importantes, a tener claras las funciones de cada miembro, los pasos para obtener el registro sanitario y las técnicas para conocer el mercado. Saber qué les interesa a los clientes, qué decir para vender. Ahora la estructura interna está clara, y estamos trabajando para conseguir el registro sanitario. También hemos mejorado la imagen del producto con un envoltorio de papel que recubre el chocolate, que es una bolsa térmica forrada de cartón, y hemos sustituido la etiqueta por el sello. Tiene mejor aspecto y es más amigable con el medio ambiente. Esto ha tenido un impacto positivo en nuestros clientes.”

Jonathan Molano, 17 años, socio de Chocopeneya

Testimonio 6: Hemos aprendido a saber cuándo los precios del mercado son más atractivos y a producir en esos periodos. Para acceder al mercado, nuestra TR nos animó a formar una cooperativa y la estamos organizando. Es muy emocionante porque todos somos jóvenes que estamos empezando, pero ella nos está guiando.

Ismaelle, estudiante de ganadería porcina, Madagascar





5. Recomendaciones para proyectos de desarrollo rural del FIDA

Es pertinente buscar enfoques innovadores en la prestación de servicios de asistencia técnica y capacitación para fortalecer, mejorar y multiplicar el trabajo del proyecto. En este sentido, para esta investigación, Procasur ha identificado algunas áreas de oportunidad y desafíos para los proyectos en relación al ETR. Además, propone un taller de diseño [laboratorio de campo] para la introducción del ETR en el proyecto basado en estas oportunidades y desafíos.

5.1. Oportunidades y desafíos relacionados con el ETR

La inserción del ETR en un proyecto que se está llevando a cabo debe evitar entorpecer el trabajo existente. Además, Procasur aconseja que el proyecto se centre en los jóvenes. En este sentido, se propone incluir el enfoque basado en los siguientes principios:

1) **Promover el rol de los TR para apoyar el desarrollo de nuevos negocios de jóvenes:** Se sugiere buscar mecanismos enfocados al mercado juvenil. Por

ejemplo: utilizar herramientas que ellos aprecien como las redes sociales, promover espacios de emprendimiento relacionados con el valor añadido de los productos y herramientas pedagógicas que les permitan “conectar” mejor con los demás como el “storytelling” o los cronogramas.

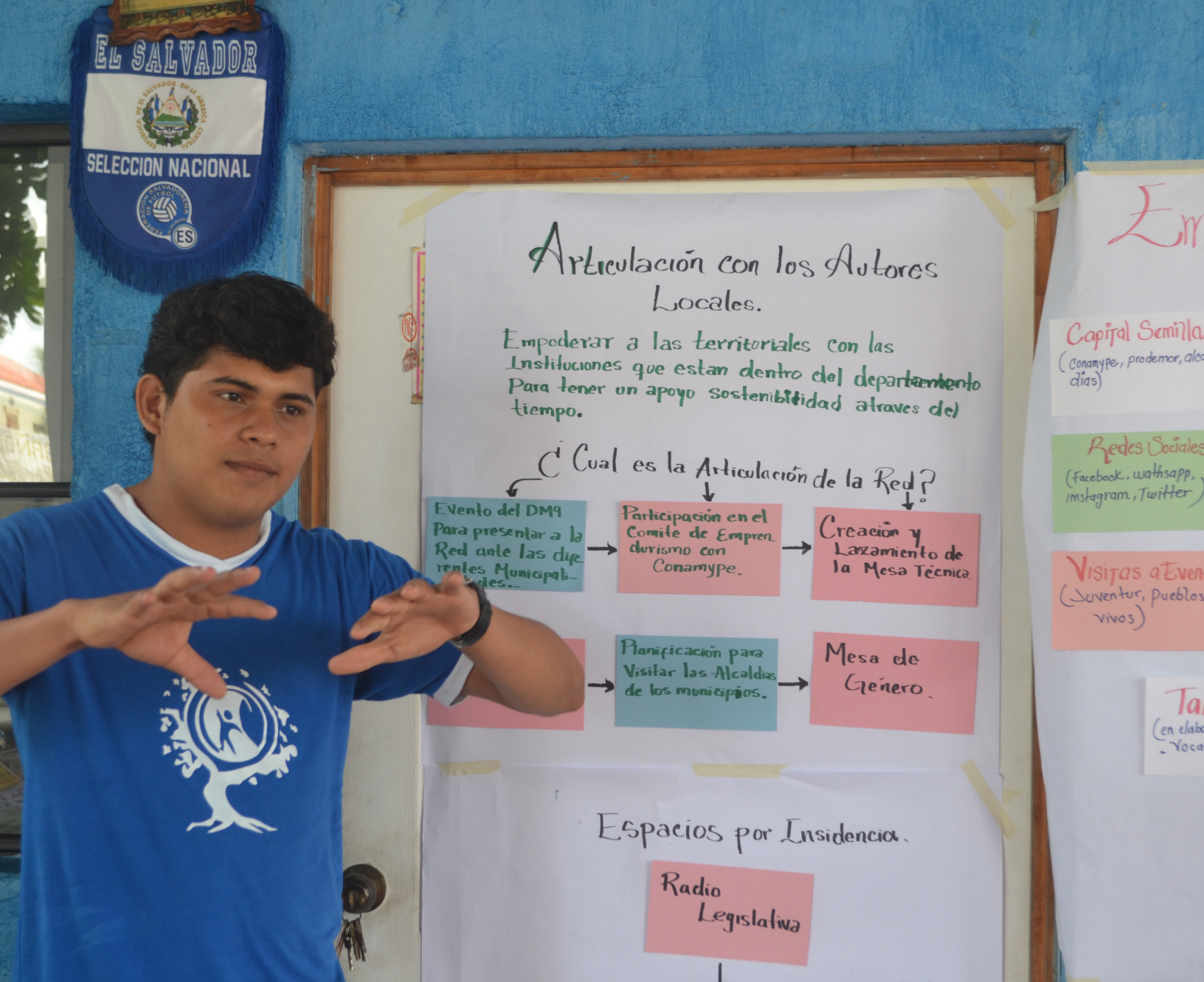
2) **Crear una red de Talentos Rurales:** Identificar, registrar y organizar a jóvenes TR que trabajen en red y apoyen a otros jóvenes mediante herramientas de difusión y otras actividades que añadan valor a los bienes y servicios ofrecidos por sus usuarios.

3) **Objetivos potenciales para aplicar el ETR en el proyecto:** El objetivo propuesto de la aplicación del ETR en los proyectos podría ser: i) mejorar las capacidades de los usuarios, ii) prepararlos para obtener empleo o generar nuevos negocios, iii) hacer visibles a los TR como proveedores de servicios y agentes de cambio, iv) involucrar al ecosistema de los TR (otros proyectos, ONG, gobierno, empresarios, etc.) en el ETR y v) establecer el ETR como un enfoque sostenible en el país.



PROPUESTA DE APLICACIÓN DEL ETR EN LOS PROYECTOS DE DESARROLLO RURAL

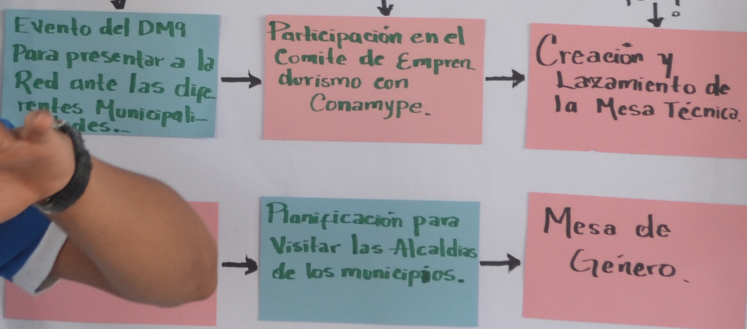
ETAPA	ACTIVIDADES
DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> -Entrevistas con las principales partes interesadas y visitas a campo. -Laboratorio de campo para identificar las necesidades y demandas de los usuarios y los proyectos, así como las TR, el ecosistema y las oportunidades de los proyectos. -Definición del perfil de los TR. -Diseño del piloto. -Localización de recursos.
IDENTIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> -Identificación de TR entre tutores y jóvenes embajadores. -Identificación de los mejores emprendedores y empresarios que pueden ser TR. -Registro de TR y sistematización de conocimientos. -Mapeo de los actores clave del ecosistema.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> -Capitalización del saber hacer de los TR. -Formación en herramientas pedagógicas y de organización del conocimiento. -Formación de TR en redes sociales. -Formación empresarial para TR. -Formación para técnicos y agentes clave en el ETR. -Desarrollo de herramientas para la transferencia de conocimiento y promoción de TR y empresas.
PILOTO	<ul style="list-style-type: none"> -Asesorar o formar a los usuarios. -Construcción de Red de Talentos Rurales. -Estrategia de visibilización a través de redes sociales (TikTok, Facebook, Instagram, Twitter, etc) para promover el trabajo de los TR, jóvenes usuarios y sus emprendimientos: “storytelling” de negocios, TR destacados, conocimientos clave, entre otros.
ESCALONAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> -Plataforma de TR y promoción en redes sociales. -Certificación de TR. - Eventos para promover el trabajo de TR y usuarios al ecosistema: Feria de TR, vídeos y otros eventos de diálogo político. -Evaluación. -Hoja de ruta de escalonamiento.



Articulación con los Autores Locales.

Empoderar a las territoriales con las Instituciones que están dentro del departamento Para tener un apoyo sostenibilidad a través del tiempo.

¿Cual es la Articulación de la Red?



Espacios por Insidencia.

Radio Legislativa

Em

Capital Semilla
(Conamype, prodemor, alcaldías)

Redes Sociales
(Facebook, whatsapp, Instagram, Twitter)

Visitas a Eventos
(Suventur, pueblos vivos)

Ta
(en elaboración - Vocales)

6.

Referencias

6. Referencias

1. Barbara Massler. 2010. *Scaling up institutional approaches a case study on IFAD operations in Peru*. Rome, Italy.
2. Blum, M., and S. Chipeta. 2016. *Innovative financing mechanisms for demand-driven agricultural advisory services*.
3. FAO-Minagri. 2016. *Rural development talents*. Lima, Peru.
4. IFAD. 2011. *Colombia: Peer-to-peer knowledge building with a practical approach*.
5. Javiera Araya 2021, *Farmers as providers of agricultural advisory services : The experience of a pilot local knowledge sharing scheme in Mali and Burkina Faso*, Natures Sciences Sociétés Journal. Montreal, Canada.
6. Kristin Davis, Suresh C. Babu, and Catherine Ragasa. 2020. *Agricultural Extension, Global Status and Country-Specific Outcomes*, International Food Policy Research Institute, Washington DC, US.
7. MINAGRI. 2016. *Estrategia Nacional de Talentos Rural para la agricultura familiar al 2021*, Lima, Peru.
8. Procasur. 2014. *Rural talents from the south: learning from local talents and increasing the impact of their know-how in the implementation of rural development initiatives-The case of Chile*. Santiago de Chile.
9. Procasur. 2014. *Profile of Rural Talents of the South- Case Colombia*. Bogotá, Colombia.
10. Procasur. 2014. *Local Talents and their contribution to innovation for rural development in Colombia*. Bogotá, Colombia.
11. Procasur. 2015, *Impact Series Routasia phase II*. Chiang Mai, Thailand
12. Procasur. 2016, *Completion Report: Strengthening Knowledge Sharing and Scaling-up of Sustainable Innovation using the Learning Route methodology*. Chiang Mai, Thailand
13. Procasur. 2016. *Local Champions Strategy for Nepal*. Chiang Mai, Thailand
14. Procasur. 2016. *Roadmap Local Champions Cambodia*. Chiang Mai, Thailand
15. Procasur. 2016. *Strategic guidelines for the paid inclusion of rural talents in the rural technical services provision system of the National Institute for Agricultural Development–INDAP*. Santiago de Chile.
16. Procasur.2018. *Economic benefits of Rural Talent in Colombia*. Bogotá, Colombia.
17. Procasur.2021. *Cambodia Case Study*.
18. Procasur 2022. *Toolkit Tantsaha Faneva Madagascar*.

ANEXO 1: SERVICIOS DE LOS TALENTOS RURALES		
A. SERVICIOS DE CONOCIMIENTO	TIPO DE SERVICIO	EJEMPLOS
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> -Basado en un currículum definido. -Sobre temas específicos o generales. -A largo, mediano o corto plazo. 	<p>Formación de pilotos en Madagascar.</p> <p>CCA en Camboya.</p> <p>Rutas de Aprendizaje.</p>
ASISTENCIA TÉCNICA (AT)	<ul style="list-style-type: none"> -Según la demanda. -Especialización en un tema/ producto/área. -Seguimiento. 	<p>Yachachiqs en Perú (seguimiento del proyecto)</p>
TUTORÍA	<p>Nuevos socios/empresas/ actividades/productores (Juventud)</p>	<p>Las asociaciones de productores de café de Colombia cuentan con un proceso interno de tutoría de TR.</p> <p>Programa Oportunidades Rurales de Colombia.</p>
CONSULTORÍA	<ul style="list-style-type: none"> -A empresas/cooperativas/ asociaciones -A proyectos -A grupos de agricultores 	<p>Programa Oportunidades Rurales de Colombia.</p> <p>Productores miembros de cooperativas en Nepal.</p>
ESPACIOS DE DISCUSIÓN Y DIÁLOGO	<ul style="list-style-type: none"> -Ferias, foros, charlas - Encuentros entre agricultores 	<p>Ferias de Talentos Rurales.</p> <p>Reuniones de TR (Bolivia o Mozambique).</p> <p>Congreso de agricultores en Camboya.</p>
ACCESO A LA INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> -Sede de TR con información sobre productos, precios, mercado, socios, etc. 	<p>CCA en Camboya.</p> <p>Territorios de Aprendizaje en Belén de Umbría (café), en Cajamarca (cuy) y Chocó (pesca artesanal).</p>
INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> -Recuperación de conocimientos ancestrales. -Investigación sobre temas productivos, ambientales, sociales, etc. 	<p>Yapuchiris en Bolivia</p>

SERVICIOS DE LOS TALENTOS RURALES

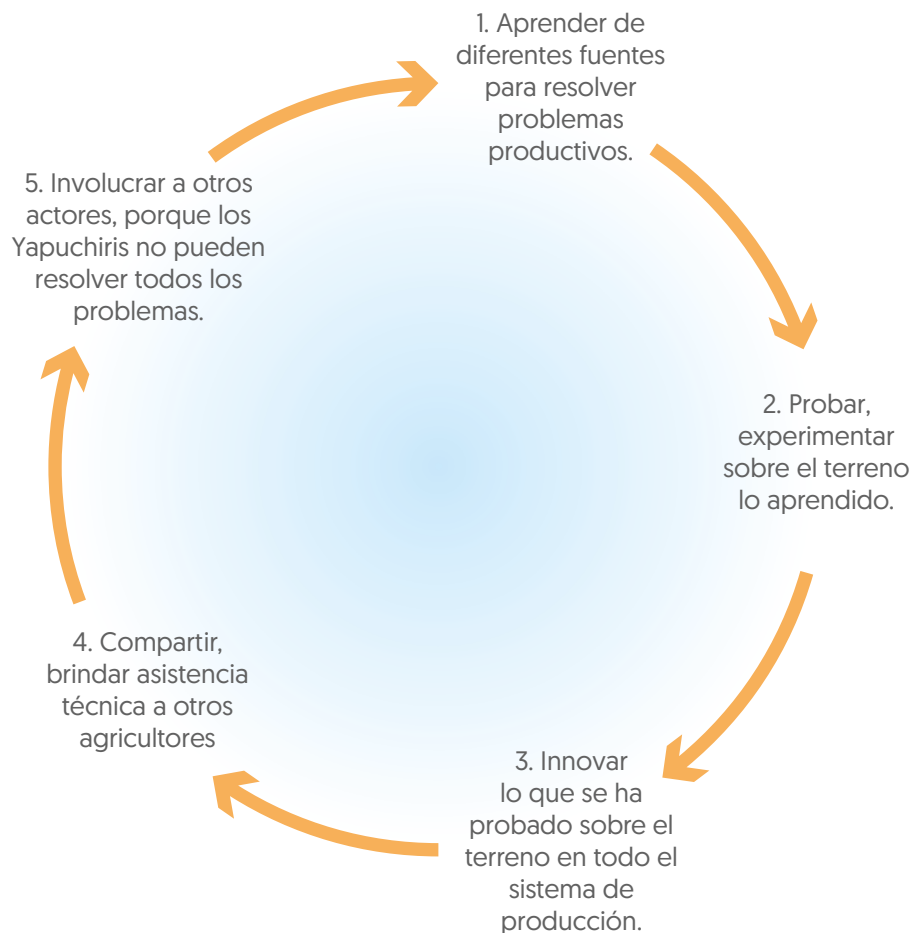
B. OTROS SERVICIOS DE TR	TIPO DE SERVICIO	EJEMPLOS
REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS	Vacunación, desparasitación y otras campañas.	Kamayoq en Peru
COMPRAVENTA DE PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> -Ventas asociadas -Compra asociada de insumos -Compra asociada de maquinaria, transporte u otros. -Recolección de productos. -Valor añadido a los productos. 	<p>CCA en Camboya.</p> <p>TA en Cajamarca [cuy].</p> <p>TA en Belén de Umbría [café].</p>
PROYECTOS	<ul style="list-style-type: none"> -Implantación de herramientas de diagnóstico, seguimiento y evaluación de proyectos específicos. -Seguimiento a usuarios. -Encuestas. 	En todas partes, los TR han trabajado individual o colectivamente en algún momento de estos procesos con distintos proyectos.
OTROS SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none"> -Visitas guiadas. -Servicios turísticos. 	TA de Belén de Umbría [café] y TA de Chocó [pesca artesanal]

ANEXO 2: LCA MAIN ADVANTAGES

ADVANTAGES	DESCRIPTIONS	EXAMPLES
ACCESS	<ul style="list-style-type: none"> -Greater coverage due to the possibility of having LCs in many territories. -To remote locations that are difficult to access due to geographic or infrastructure conditions. -To unsafe places due to political, social, health or natural disaster problems. 	<ul style="list-style-type: none"> -Kamayoq School-Peru, 2007 -Oportunidades Program–Colombia, 2013 -Knowledge transfer for climate change adaptation in West Africa. Learning from a practical approach in Burkina Faso and Mali, 2020.
RELEVANCE	<ul style="list-style-type: none"> - To the realities of the users and their territories because it is attended by people who know, live, and have succeeded in these or similar realities and territories. 	<ul style="list-style-type: none"> - Talentos Rurales, proyecto PADEE, Camboya, 2015.
LOCAL KNOWLEDGE VALORIZATION	<ul style="list-style-type: none"> - Rescues local knowledge (traditional knowledge or not), puts it into practice and uses local solutions to local problems. 	<ul style="list-style-type: none"> -Investigación de Yapuchiris en Bolivia, 2019.

ANEXO 3: EL ETR BOLIVIANO: YAPUCHIRIS

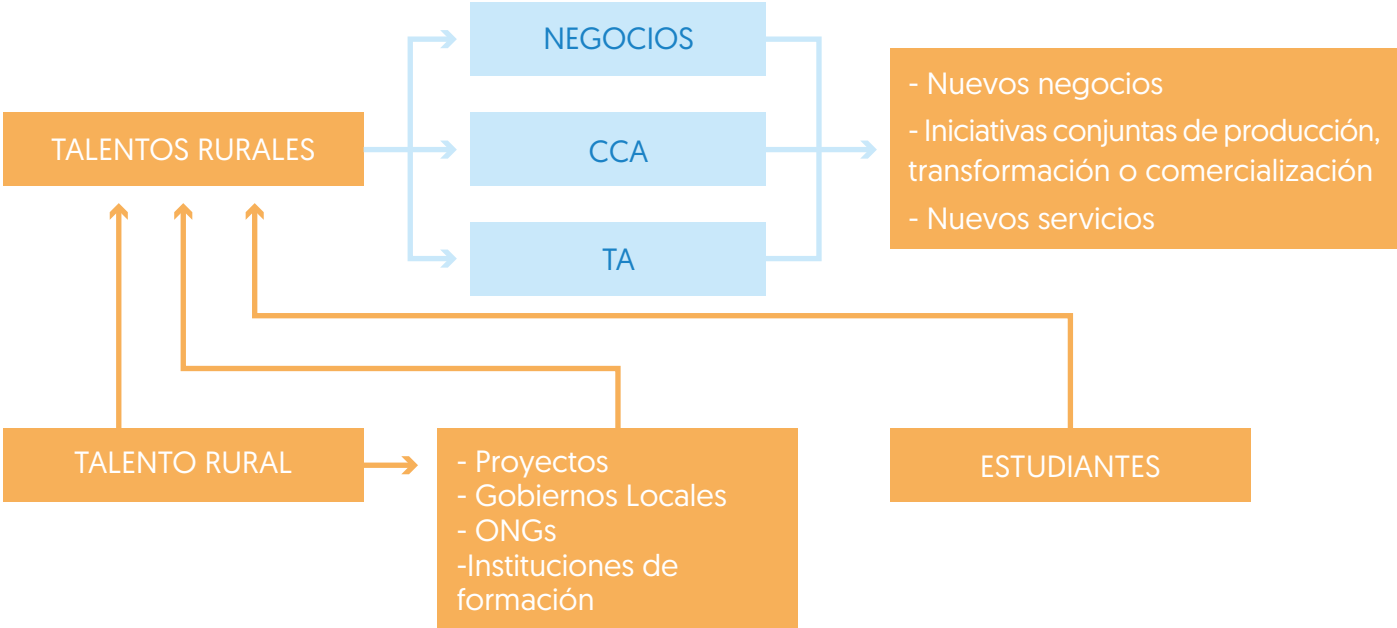
El modelo Yapuchiris pretende construir y difundir conocimientos a través de un proceso cíclico de cinco pasos que se describen a continuación:



El monitoreo agroclimático participativo busca responder a la demanda de información agroclimática de las organizaciones de productores. Para ello, se propone: 1) Revalorizar e instrumentalizar la observación sistemática de los indicadores naturales para generar pronósticos agrícolas locales que permitan gestionar el riesgo de pérdidas de cosechas mediante la planificación temporal y espacial de las plantaciones; 2) Registrar el impacto de la variabilidad climática en los cultivos para

comprender cómo el tiempo y el clima afectan al rendimiento de los cultivos a nivel local, mediante el registro diario del impacto meteorológico en los cultivos, denominado Pachagrama; y 3) Formar Observadores Agroclimáticos Locales en diferentes comunidades. El objetivo de estos instrumentos es adaptar la planificación agrícola para reducir las pérdidas y adecuar el manejo productivo con nuevas prácticas y opciones tecnológicas según el contexto.

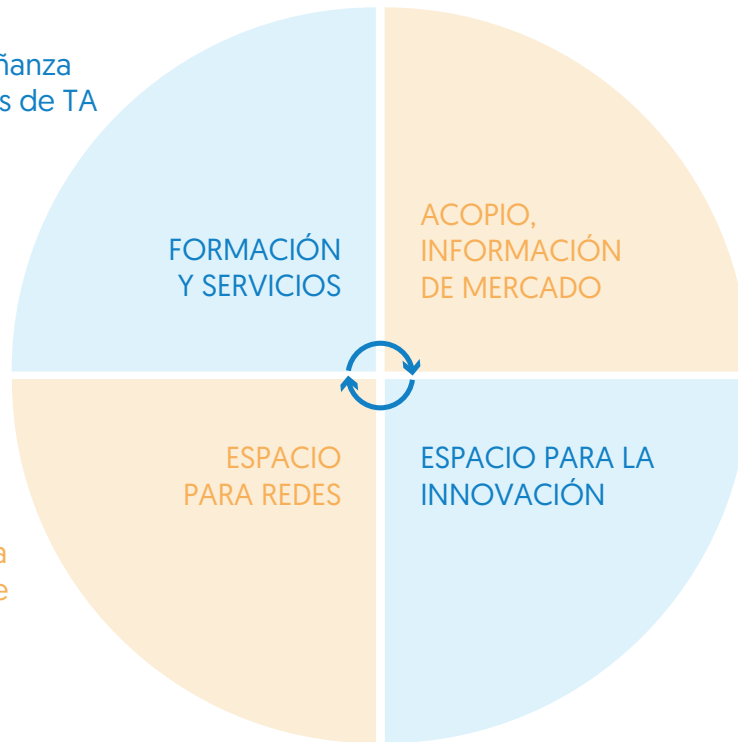
ANEXO 4: RED DE TALENTOS RURALES



ANEXO 5: EL MODELO DE LOS CCA Y TERRITORIOS DE APRENDIZAJE (TA)

CENTROS COMUNITARIOS DE APRENDIZAJE (CCA)

- Currículum
- Programas de enseñanza
- Servicios específicos de TA
- . Tutoría



- Precios, BPA, transporte, productos de valor añadido, información sobre la demanda, etc

Entre TR y ecosistema [reuniones, rondas de negocios, etc]

- FdF, productos e ideas de valor añadido, ideas de acceso al mercado, etc

TERRITORIOS DE APRENDIZAJE (TA)



ANEXO 6: RESUMEN DE LAS EXPERIENCIAS DEL ENFOQUE DE TALENTOS RURALES EN PERÚ Y CHILE

A. PROYECTOS DEL SECTOR DE LA AGRICULTURA Y EL RIEGO CON APOYO DEL FIDA			
PROYECTO	PERÍODO	ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO
Fomento de la Transferencia de Tecnología a las Comunidades Campesinas de la Sierra - FEAS	1993-1995	Puno, Moquegua, Tacna	Poner la asistencia técnica y los servicios de extensión a disposición de las comunidades andinas y crear un mercado de servicios.
Manejo de Recursos Naturales de la Sierra Sur - MARENASS	1995-1998	Apurímac, Ayacucho, Cusco	Incrementar la capacidad de gestión de las comunidades y familias, para que implementen sus propias actividades de desarrollo, ejerciendo sus derechos y deberes ciudadanos, en un contexto de equidad de género.
Desarrollo del Corredor Puno-Cusco	1998-2005	Arequipa, Cusco, Puno	Contribuir a la reducción de las condiciones de pobreza de las familias rurales y promover el diálogo y la retroalimentación de las políticas públicas, mediante el desarrollo de capacidades de gestión empresarial y el aumento de sus ingresos, así como el fortalecimiento de los mercados.
Fortalecimiento de Mercados, Diversificación de los Ingresos y Mejoramiento de las Condiciones de vida en la Sierra Sur - SIERRA SUR I	2005-2010	Arequipa, Puno, Cusco, Moquegua, Tacna, Cusco, Moquegua, Tacna	Mejorar los activos humanos, naturales, físicos, financieros y sociales de hombres y mujeres dedicados a la agricultura a pequeña escala y a actividades no agrícolas que contribuyan a aumentar las oportunidades de generación de ingresos y a mejorar las condiciones de vida
Fortalecimiento de Mercados, Diversificación de los Ingresos y Mejoramiento de las Condiciones de vida en la Sierra Sur - SIERRA SUR II	2010-2014	Apurímac, Arequipa, Puno, Cusco, Moquegua, Tacna, Apurímac, Puno, Moquegua, Tacna	Potenciar los recursos humanos, naturales, materiales, financieros, culturales y sociales de los hombres y mujeres dedicados a actividades agrícolas y no agrícolas a pequeña escala en la Sierra Sur, para mejorar sus medios de vida y promover oportunidades de generar nuevos ingresos.
Fortalecimiento de Activos, Mercados y Políticas de Desarrollo Rural de la Sierra Norte - SIERRA NORTE	2013-2015	Amazonas, Cajamarca, La Libertad, Lambayeque	Mejorar la capacidad de los productores rurales para poner en valor sus activos y aprovechar las oportunidades de generación de ingresos en la Sierra Norte del Perú. Incrementar el valor de los activos humanos, sociales, naturales, físicos y financieros de los pobladores rurales, pequeños productores y campesinos.

FUENTE: Trivelli, et al [2004], Sierra Sur II [2014] y Sierra Norte [2015].

A. Resumen de la Estrategia Nacional de Talentos Rurales de Perú

1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la ampliación y fortalecimiento de los servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural, adaptados a las necesidades y demandas de los productores de la Agricultura Familiar, consolidando el modelo de extensión rural de Talentos Rurales, en el marco del Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria (SNIA).

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Aumentar la prestación de servicios de extensión, asistencia técnica y formación para la Agricultura Familiar a través de los TR.
2. Promover la incorporación de los TR como prestadores de servicios de extensión.
3. Fortalecer la institucionalidad nacional, regional y local para la promoción y gestión de los TR con la participación de entidades intra e intersectoriales

3. RESULTADOS ESPERADOS

1. Aumento del número de agricultores familiares que tienen acceso a oportunidades de extensión, asistencia técnica y formación adecuadas a sus contextos y demandas.
2. Aumento del número de TR que participan activamente como agentes de transferencia de extensión, asistencia técnica y capacitación a los agricultores familiares.
3. Mayor incorporación de los TR en programas, proyectos, cursos y actividades de capacitación y perfeccionamiento de competencias, en el marco del eventual funcionamiento de la Escuela Nacional de Talentos Rurales.
4. Formalización de espacios de coordinación y trabajo conjunto con roles claros a nivel nacional, regional y local para la promoción y gestión de los TR.

4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ACCIONES

1. DESARROLLO DE UNA PLATAFORMA DE SERVICIOS DE EXTENSIÓN, ASISTENCIA Y FORMACIÓN RURAL BASADA EN LOS TALENTOS RURALES

- Busca aumentar la oferta de TR como proveedores de servicios de extensión agropecuaria, asistencia técnica y capacitación rural e información tecnológica en programas, proyectos y planes de negocios para el desarrollo agropecuario (público y privado), a través del desarrollo de una plataforma de servicios que identifique y registre los TR a nivel territorial.

Acciones estratégicas:

1. Desarrollo de agendas locales de extensión agraria.
2. Formalización de la Red Local de Proveedores de Asistencia Técnica.

2. FORTALECER LAS CAPACIDADES Y LAS COMPETENCIAS DE LOS TALENTOS RURALES

- Busca ampliar el acceso de los TR a la oferta de programas, proyectos, cursos y actividades de capacitación productiva y empresarial, así como de investigación y actualización tecnológica.

Acciones estratégicas:

1. Capacitación: Mayor acceso de los TR a programas de formación productiva, emprendimiento, cursos de especialización tecnológica y desarrollo pedagógico, en los territorios y en alianza con instituciones educativas, gobiernos regionales y locales, organizaciones de la sociedad civil y MINAGRI.
2. Certificación de competencias: Implementación para los TR que consolide y acredite su rol como prestadores de servicios de extensión agropecuaria, asistencia técnica y capacitación rural, por entidades especializadas con reconocimiento oficial, tanto públicas como privadas.

3. FOMENTO DE LOS TALENTOS RURALES COMO PROVEEDORES DE EXTENSIÓN, ASISTENCIA TÉCNICA Y FORMACIÓN RURAL PARA LOS PRODUCTORES DE AGRICULTURA FAMILIAR

- Busca generar y promover condiciones que permitan a los TR prestar servicios de calidad de extensión, asistencia técnica y capacitación rural en programas, proyectos y planes de negocios públicos y privados.

Acciones estratégicas:

1. Identificación de oportunidades de mercado para la extensión, la asistencia técnica y la formación rural a través de los TR.
2. Difusión y promoción de la extensión agraria.
3. Articulación de la prestación de servicios de extensión en el territorio.

4. FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES, REGIONALES Y LOCALES PARA LA PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE LOS TALENTOS RURALES

Busca que las entidades públicas y particulares, vinculadas a los TR, diseñen y desarrollen actividades coordinadas y conjuntas que generen sinergias, a fin de mejorar las condiciones para la promoción y gestión de los TR, así como para la prestación de servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural de calidad.

Acciones estratégicas:

1. Implementation of the National School of Local Champions.
1. Implantación de la Escuela Nacional de Talentos Rurales.
2. Promoción de redes territoriales de TR.
3. Espacios nacionales, regionales y locales para la promoción y gestión de los TR, en el marco de la Estrategia Nacional para la Agricultura Familiar.
4. Desarrollo de mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación para registrar los avances en la implementación de la Estrategia.

B. PROGRAMA DE TALENTOS RURALES INDAP-CHILE

ETAPA	OBJETIVOS	RESULTADOS
<p>Proyecto: Gestión y Promoción de Talentos Rurales-2016</p> <p>Ubicación: Regiones del Biobío y Maule</p>	<p>1) Identificar oportunidades institucionales para la integración de TR en actividades de desarrollo: consultoría, capacitación y asistencia técnica, financiadas por el INDAP a nivel nacional</p> <p>2) Diseñar una estrategia institucional para la valorización e inclusión de los TR en los programas de desarrollo productivo, incluyendo un sistema de registro y certificación de los TR.</p>	<p>1) Se constituyeron seis Comités Locales de Gestión del Conocimiento en las Agencias Zonales de Chillán, San Carlos, El Carme, Cañete en la región del Biobío y Cauquenes y Linares en la región del Maule.</p> <p>2) Se elaboraron seis Mapas Territoriales de Activos de Conocimiento para identificar buenas prácticas y experiencias de productores innovadores, cuyas prácticas productivas y empresariales son reconocidas como relevantes para diversificar y ampliar la asesoría técnica del INDAP.</p> <p>3) Identificación de 22 productores, hombres y mujeres, y sistematización de sus experiencias, conocimientos e innovaciones productivas y empresariales.</p> <p>4) Desarrollo de un registro de TR, vinculado a programas locales de asesoramiento y a otros actores clave en los territorios.</p> <p>5) Una estrategia con recomendaciones técnicas y normativas para la integración institucional de los TR en las normas del programa de desarrollo del INDAP.</p>
<p>Escalamiento Institucional del Programa Talentos Rurales en la plataforma de servicios de asistencia técnica del INDAP</p>	<p>Apoyar el escalonamiento nacional, entre los equipos descentralizados del INDAP, de la estrategia metodológica para integrar a los TR como proveedores de servicios de asistencia técnica.</p>	<p>1) Socialización de la metodología del Programa a los equipos técnicos de cuatro diferentes regiones de Chile para la identificación y registro de TR, de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Norma.</p> <p>2) Identificación de 34 TR de las regiones de Valparaíso y Los Lagos, incorporados al Directorio.</p> <p>3) Proporcionar a 22 TR herramientas técnicas y metodológicas para reforzar su rol como proveedores de asistencia técnica basada en el conocimiento.</p> <p>4) Desde 2015, los reglamentos de los principales programas de asesoría técnica (PRODESAL, PDTI, SAT, Alianzas Productivas y Asesoría Técnica Especializada), incorporan la inclusión de los TR en el desarrollo de capacidades como alternativa metodológica de extensión.</p>

C.RESUMEN DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN EN EL TERRITORIO DE APRENDIZAJE DE CUY

TEMAS	SUB-TEMAS	PRINCIPALES RESULTADOS ESPERADOS DE LOS PARTICIPANTES
<p>1. Selección y gestión reproductiva en la cría de cuyes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de las características físicas y productivas de los animales según razas y tipos y criterios de selección de reproductores. 2. Gestión de las jaulas durante la selección y separación de los reproductores en la fase de apareamiento y destete. 3. Estrategias y prácticas de control de la endogamia que contribuyen a la mejora genética. 4. Concepto y aplicación de la cuarentena en la gestión reproductiva y productiva en la cría de cuyes. 5. Tipos y formas de solicitud de registro de animales para el manejo reproductivo de cuyes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seleccionar según características productivas para la mejora genética de los animales, considerando la posible fijación de estas. - Aplicar mecanismos de control de la endogamia en la gestión del stock reproductor y la compra de nuevos reproductores. - Diseñar y aplicar registros para la gestión de plantas productivas.
<p>2. Instalación de pastizales y transformación de forrajes para la producción de cuyes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnicas de preparación del suelo según su tipo. 2. Identificación de variedades de semillas y su pertinencia según piso ecológico y características del suelo. 3. Buenas prácticas en el sistema de riego, en el corte y en la renovación de pastizales y cultivos asociados. 4. Control de plagas y enfermedades de las plantas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar técnicas para una correcta instalación de pastizales. 2. Elaborar abonos orgánicos y aplicar estrategias de manejo agroecológico de los pastizales. 3. Aplicar prácticas de control de enfermedades, con producción ecológica de caldos foliares y sulfosalicílicos.
<p>3. Gestión y tecnificación productiva en la cría de cuyes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño del cobertizo y composición interna en función del tipo de cuyes, enfoque de los estanques y equipamiento sanitario. 2. Criterios y características de una adecuada monta, gestación, parto, destete y sexado para la selección de reproductores y carne. 3. Tipos de enfermedades, síntomas y tratamiento. 4. Composición de la alimentación de los cuyes en sus diferentes etapas productivas. 5. Técnicas de aderezo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar las infraestructuras para una mejor gestión de los cuyes. - Conocer los protocolos de bioseguridad necesarios para la producción de cuyes. - Aplicar buenas prácticas de prevención y tratamiento de enfermedades. - Conocer sobre el tipo de alimento en sus diferentes etapas de producción. - Conocer las técnicas adecuadas para el faenado del cuy.
<p>4. Fortalecimiento de la asociatividad y la gestión comercial en la cría de cuyes para la Agricultura Familiar.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modelos de organización empresarial y beneficios para los pequeños productores de cuyes. 2. Requisitos, reglas y principios orientadores de la organización interna y el funcionamiento de las organizaciones empresariales. 3. Estrategias e instrumentos de gestión comercial y promoción de productos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las reglas, mecanismos y estrategias para la organización, funcionamiento administrativo y gestión comercial de una asociación y/o cooperativa de productores de cuyes. - Conocer las estrategias de comercialización del cuy, desde el envasado hasta la identificación del mercado.

ANEXO 7: RESUMEN DE EXPERIENCIAS SOBRE EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL ENFOQUE DE TALENTOS RURALES

<p>ACTIVIDADES DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ETR</p>	<p>1. Registro de los TR y plataformas públicas de TR; 2. Certificación de los TR; 3. Inserción en las políticas públicas; 4. Inclusión de los TR como proveedores de AT y formación de los organismos públicos responsables de esta actividad.</p>
<p>ACTIVIDADES PARA PROMOVER EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL ETR</p>	<p>1) Espacios de promoción y diálogo sobre el ETR; 2) Aplicaciones piloto del ETR en proyectos específicos; 3) Evaluación de los pilotos realizados con el ETR para obtener evidencias de resultados; 4) Definición de perfiles y procesos de identificación del ETR según las experiencias piloto; 5) Registro de TR sobre la base; 6) Sensibilización sobre el ETR con el ecosistema circundante; 7) Propuestas de certificación de los TR y espacios de diálogo, coordinación, acuerdos y aprobación de estas propuestas; 8) Certificación de los TR; 9) Espacios de incidencia política para la integración de los TR en las políticas públicas; 10) Integración de los TR en las políticas públicas; 11) Integración de los TR en la oferta pública formal de servicios de AT y formación rural.</p>

TIPOS DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE TALENTOS RURALES

UBICACIÓN	PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS
<p>CHILE</p>	<p>Integración de los TR como proveedores de servicios de AT y capacitación rural del organismo encargado de prestar estos servicios, que es el Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario (INDAP).</p>
<p>PERÚ</p>	<p>Inserción del ETR en las políticas públicas del país a través de la “Estrategia Nacional de Promoción de Talentos Rurales”, que forma parte de la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar de la Política Agraria del Estado Peruano.</p>
<p>TERRITORIOS DE APRENDIZAJE</p>	<p>Organización de Talentos Rurales basados en sus especializaciones dentro de un territorio específico que prestan servicios privados de AT y formación rural.</p>

ANEXO 8: LECCIONES Y DESAFÍOS DEL ENFOQUE DE TALENTOS RURALES

TEMAS	LECCIONES	DESAFÍOS
ADOPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> -Sistema de evaluación incluido en el diseño del proyecto para medir la adopción de conocimientos. -Medir la adopción en función de la disponibilidad y la capacidad de adoptar, el seguimiento o el potencial de seguimiento, y la confianza. -Garantizar la pertinencia de lo que se enseña. -El coste de la adopción debe ser factible y conveniente. -Debe haber posibilidades de seguimiento. -Lo que se adopte debe ser eficaz. -Tener en cuenta la reticencia al riesgo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mantener las condiciones de las herramientas de evaluación posterior al proyecto. -Diagnóstico de la pertinencia y el coste de las soluciones durante el proceso de formación de los TR. -Diagnóstico de las necesidades de los usuarios. -Fomentar o incluir mecanismos de seguimiento. -Realizar una buena identificación de TR para mejorar las posibilidades de transmitir soluciones eficaces. -En el diagnóstico incluir a los usuarios que estén dispuestos a realizar cambios.
ESCALONAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> -Incluir objetivos de escalonamiento. -Buscar la simplicidad en el proceso de replicación. -Formación e inclusión de técnicos del ecosistema. -Información puntual sobre los nuevos ámbitos en los que se replica el enfoque. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mecanismos para definir objetivos de escalonamiento. -Definir las funciones específicas de los técnicos en el ETR. -Generar espacios de discusión y diálogo para replicar el proceso.
SOSTENIBILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> -El ETR tiene características que impulsan la sostenibilidad de su servicio (mismo territorio, relaciones de confianza, innovaciones potenciales y negocio, disminución de costos). -La sostenibilidad depende principalmente de que se impulsen en paralelo las 4 dimensiones del ETR. -Generar un sistema de evaluación. -Insistir en promover el institucionalismo. -Promover la replicabilidad. -Búsqueda de la sostenibilidad de los TR en los proyectos del FIDA. 	<ul style="list-style-type: none"> -Garantizar el mantenimiento de las ventajas del ETR sobre la base de un buen diagnóstico de la demanda y la identificación de los TR. -Involucrar en la mayor medida posible a todas las partes interesadas del ecosistema en la aplicación y la formación. -Promover espacios de diálogo, en particular con otros proyectos del FIDA. -Lograr la certificación de los TR. -Búsqueda de posibles estrategias de salida para el proyecto basadas en el contexto del país.

ANEXO 9: ALGUNOS RESULTADOS DEL ETR

PAÍS	TR	PERSONAS ATENDIDAS	TASA DE ADOPCIÓN	TR QUE HICIERON NEGOCIOS CON OTROS DESPUÉS DE LA EXPERIENCIA DEL ETR	TR QUE HAN INVERTIDO SUS PROPIOS RECURSOS EN LA ENSEÑANZA	TR QUE MEJORARON SUS INGRESOS TRAS LA EXPERIENCIA DEL ETR
CAMBOYA	26 [Primera generación]	4.349	60%	84.6%	26%	100%
NEPAL	20	1000*	10%	28%	14%	100%
VIETNAM	25	2000*	40%	62.5%	8%	100%
MADAGASCAR	12	140	99% [prob]			

* Estimación basada en los resultados de las encuestas de evaluación de 2016.

DATOS SOBRE LOS TERRITORIOS DE APRENDIZAJE

PAÍS	TR	PERSONAS ATENDIDAS	INGRESOS ANUALES POR SERVICIOS	EXPERIENCIAS MODELO
TA BELÉN DE UMBRÍA, COLOMBIA	28	835	415.000	10
TA CHOCÓ, COLOMBIA	17	83	58.000	6
LT CAJAMARCA, PERÚ	15	482		6



Invertir en la población rural

Procasur

Cosechando Innovaciones, Sembrando Oportunidades