UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE CUENCA

CARRERA DE GESTIÓN PARA EL DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Gestión para el Desarrollo Local Sostenible

ENSAYO:

"INCIDENCIA DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN SOCIAL APLICADOS POR EL MUNICIPIO DEL CANTÓN ZARUMA, PROVINCIA DE EL ORO, EN SUS HABITANTES, DURANTE LA ACTUAL ADMINISTRACIÓN PERIODO 2009-2013".

AUTORA: Glenda R. Román Romero

TUROR: Lic. Jorge Altamirano Sánchez

CUENCA – ECUADOR

2018

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Glenda Rocío Román Romero; con documento de identificación N° 0703085977, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de titulación "INCIDENCIA DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN SOCIAL APLICADOS POR EL MUNICIPIO DEL CANTÓN ZARUMA, PROVINCIA DE EL ORO, EN SUS HABITANTES, DURANTE LA ACTUAL ADMINISTRACIÓN PERIODO 2009 – 2013", mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de Licenciada en Gestión para el Desarrollo Local Sostenible, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente

En aplicación a lo determinado por la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que realizo la entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, marzo del 2018.

Glenda Rocío Román Romero

C.I. 0703085977

CERTIFICACIÓN

Declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación **"INCIDENCIA DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN SOCIAL APLICADOS POR EL MUNICIPIO DEL CANTÓN ZARUMA, PROVINCIA DE EL ORO, EN SUS HABITANTES, DURANTE LA ACTUAL ADMINISTRACIÓN PERIODO 2009 – 2013"**, realizado por Glenda Rocío Román Romero, obteniendo el Ensayo que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana

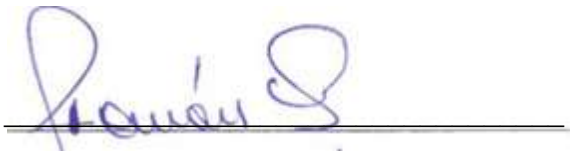
Cuenca, marzo del 2018

Lic. Jorge Iván Altamirano Sánchez
C.I. 0101616670

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Yo, Glenda Rocío Román Romero, con número de cédula 0703085977 autora del trabajo de titulación **"INCIDENCIA DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN SOCIAL APLICADOS POR EL MUNICIPIO DEL CANTÓN ZARUMA, PROVINCIA DE EL ORO, EN SUS HABITANTES, DURANTE LA ACTUAL ADMINISTRACIÓN PERIODO 2009 – 2013**", certifico que el total contenido del Ensayo es de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Cuenca, marzo del 2018



Glenda Rocío Román Romero
C. I. 0703085977

DEDICATORIA:

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. A mis queridos padres por su incondicional apoyo, a mi esposo y a mis hijos que han sido mi mayor fortaleza y al Ab. Fabián Romero Reyes por haberme permitido participar de este estudio.

Glenda Rocío Román Romero

AGRADECIMIENTO:

Primero y ante todo a Dios por la vida, por fortalecer mi corazón e iluminar mi pensamiento; por cada prueba y obstáculo que me ha dado para ser una persona de bien. A mis ideales que me han permitido mantenerme de pie y en lucha por cumplir mis objetivos y ser cada día mejor. Agradecer hoy y siempre de corazón a mi esposo, a mis hijos por su paciencia y motivación durante mis estudios.

Mi agradecimiento al Lic. Jorge Altamirano Sánchez, Ex Director de la Carrera Gestión para el Desarrollo Local Sostenible, por su mano amiga.

Mi gratitud sincera para cada uno de ustedes que día a día me dicaron un minuto de motivación y apoyo.

¡Gracias, una y mil veces gracias!

Glenda Rocío Román Romero

I. RESUMEN

El desarrollo de los cantones del Ecuador, se gestionan fundamentalmente desde los Gobiernos Autónomos Descentralizados; que entre sus competencias está la de priorizar las potencialidades, capacidades y vocaciones de sus circunscripciones territoriales para impulsar el desarrollo y mejorar el bienestar de la población; de acuerdo a la normativa reglamentaria.

En este sentido; una de las actividades que con mucha frecuencia realizan los municipios, son los programas de capacitación dirigidos a potenciar los conocimientos de sus habitantes como una estrategia fundamental que contribuye a la generación de la autogestión ciudadana. Bajo éstas consideraciones, el municipio de Zaruma ha realizado una serie de capacitaciones dirigidas al fortalecimiento del talento de sus habitantes, mediante la realización de cursos de emprendimiento.

En este trabajo, se pretende identificar la incidencia que estos programas de capacitación han ejercido en sus habitantes y los resultados obtenidos por este proceso. Este ensayo, parte de una sistematización de la experiencia aplicada en las organizaciones socio-productivas del cantón Zaruma, en donde se ha sustraído información pertinente desde la base de datos de la secretaría general; para llegar al análisis del impacto obtenido, apoyándose en una encuesta aplicada a los beneficiarios de los programas de capacitación. Así, luego de la tabulación, los resultados dejan lecciones de experiencias que servirán para el fortalecimiento de futuras planificaciones. Desde este enfoque, nos asisten preguntas como: ¿Qué impacto han tenido los programas de capacitación realizados por el municipio del cantón Zaruma?

Palabras claves: Capacitación, organizaciones socio-productivas, Andragogía, economía popular y solidaria, Gobiernos Autónomos Descentralizados, Normativa reglamentaria, autogestión ciudadana, sistematización, desarrollo.

II. INDICE GENERAL

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR ii

CERTIFICACIÓN iii

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD iv

DEDICATORIA: v

AGRADECIMIENTO: vi

I. RESUMEN 7

II. INDICE GENERAL 8

INDICE DE FIGURAS 9

INDICE DE TABLAS 10

III. OBJETIVOS 11

3.1. Objetivo General 11

3.2. Objetivos Específicos: 11

IV. INTRODUCCIÓN 12

4.1. El desarrollo local mediante la capacitación de los actores sociales. 12

4.2. El conocimiento, base fundamental del desarrollo. 13

4.3. La planificación participativa 14

V. CUERPO DEL ENSAYO 16

5.1 Diagnóstico en la población capacitada por el GAD 16

5.2 Línea base de capacitaciones realizados por el GAD 24

5.2.1. Capacitación a organizaciones socio productivas 24

5.2.2. Temas de capacitación a organizaciones socio productivas 26

5.2.3. Competencias del GAD 28

5.2.4. Metodologías de educación aplicadas en el cantón Zaruma 30

5.2.4.1. Modelo tradicional de enseñanza 30

5.3 Impacto de los planes de capacitación 31

5.3.1 Actores sociales y organizaciones socio productivas del Cantón 31

5.3.2. Análisis del Impacto 32

5.3.3. Propuesta de Temas de capacitación 34

De acuerdo al contacto mantenido con los actores directos de los procesos de capacitación realizados en el cantón Zaruma, se ha podido recabar información respecto a los temas que resultarían importantes brindarlos: 34

Conclusiones e Implicaciones 35

Bibliografía 40

INDICE DE FIGURAS

Figura No. 1 : Número de capacitados por el GAD 17
Figura No. 2: Temas de capacitación 17
Figura No. 3: Valoración de la capacitación 18
Figura No. 4: Valoración taller administración RR.HH. 18
Figura No. 5: Valoración taller tecnologías apropiadas. 19
Figura No. 6: Valoración taller Atención al Cliente. 19
Figura No. 7: Valoración de la capacitación en calidad del producto 20
Figura No. 8: Valoración taller comercialización del producto. 20
Figura No. 9: Valoración capacitación Contabilidad. 21
Figura No. 10: Valoración capacitación en Facturación 21
Figura No. 11: Conocimientos vs. Expectativas. 22
Figura No. 12: Preparación técnica pedagógica del instructor. 22
Figura No. 13: Cumplimiento de lo programado 23
Figura No. 14: Organización del curso. 23
Figura No. 15: Material Didáctico. 24

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Organizaciones involucradas. 25

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Determinar el impacto que han tenido los planes de capacitación social en la población del cantón Zaruma; durante la Administración 2009 – 2013.

3.2. Objetivos Específicos:

1. Realizar un diagnóstico en la población con respecto a la capacitación adquirida.
2. Obtener una línea base de los programas de capacitación social realizados en la población.
3. Determinar el impacto obtenido en la población, mediante los planes de capacitación.

IV. INTRODUCCIÓN

4.1. El desarrollo local mediante la capacitación de los actores sociales.

El avance de los procesos de democratización y descentralización, con el consiguiente incremento de las funciones de las administraciones públicas territoriales, han obligado a los responsables políticos y técnicos a buscar enfoques y planteamientos apropiados para enfrentar los problemas y demandas crecientes de la población (Alfonso, 2000). Este hecho resulta obligado no sólo por la necesidad de ofrecer respuestas concretas y eficaces al conjunto de la población local, sino por la insuficiencia o limitaciones de las políticas centralistas y sectoriales y de los viejos enfoques asistencialistas de la política de desarrollo regional y de la política social. Así, las estrategias de desarrollo local se han ido abriendo paso como un enfoque con un fuerte componente de pragmatismo, una concepción "de abajo hacia arriba" y una visión más integral de las diferentes facetas o aspectos del desarrollo, con un planteamiento horizontal del mismo al que obliga la vinculación territorial de las diferentes políticas de desarrollo (Alburquerque, 2004).

El desarrollo local, se fundamenta en la satisfacción de las necesidades y aspiraciones humanas de los pobres a los que se deben dar especial prioridad, por la limitada capacidad económica y social en satisfacer las necesidades presentes y futuras; el nivel de bienestar alcanzado, la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto a sí mismo (Lescano, 2015). Es el bienestar de los seres humanos, el crecimiento económico, la manera de aprovechar las potencialidades humanas y colectivas (Carpio, 2008).

El "Observatorio de Políticas Nacionales de Lucha contra la Exclusión Social" (Berghman, 1996). La multidimensionalidad y la relatividad ya aparecían en la concepción de pobreza inspirada en la "privación relativa" de P.Townsend. Estas características ya habían aparecido en anteriores concepciones de pobreza (Bosch, 1992). Los indicadores de exclusión seguían siendo los mismos que los empleados para medir pobreza (Arriba, 2002). Las poblaciones pobres son desempoderadas, carecen de la capacidad para hacer uso de la libertad, con el fin de incorporarse a la sociedad y participar en su desarrollo (SEN, 1997). La pobreza afecta a los valores morales primarios (J., 1995). "Los países pobres necesitan tener como prioridad la erradicación de la miseria y el desarrollo social de sus habitantes" (Laudato, 2015).

Una de las estrategias más generalizadas en la gestión de los Gobiernos Autónomos Descentralizados para afrontar el desarrollo, es fortalecer el conocimiento de la población mediante procesos de capacitación, mismos que sirven para afianzar las habilidades y destrezas de los ciudadanos en virtud de mejorar su productividad en diversos proyectos de emprendimiento diseñados en talleres, cursos o seminarios. Se conoce como proyectos de desarrollo o emprendimiento al conjunto de actividades organizadas y estructuradas dentro de una misma lógica secuencial, afinidad y complementariedad, agrupadas para cumplir un propósito específico y contribuir a la solución de un problema (SENPLADES, 2012). Es un esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único (Angulo, 2013), la vinculación e integración de los actores locales con los mismos.

4.2. El conocimiento, base fundamental del desarrollo.

La aparición y creciente importancia del conocimiento como un nuevo factor de producción hace que el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias para su medición, creación y difusión se convierta en una de las principales prioridades de las organizaciones en la sociedad del conocimiento. Sin embargo, también podemos considerar que ha sido precisamente el desarrollo de esas tecnologías y metodologías para la medición y difusión del conocimiento las que han convertido el conocimiento en un elemento indispensable para el desarrollo económico y social (Rodríguez, 2006).

A principios del siglo XXI, se ha reconocido la necesidad de entender y medir la actividad de gestión de conocimientos para que las organizaciones y sus sistemas puedan mejorar lo que hacen y para que las administraciones puedan desarrollar políticas que promuevan estos beneficios (OECD, 2003, pág. 13).

La dirección y la gestión en la organización se basan en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas. En otras palabras, se parte de la relevancia que se le da al individuo como ser con potencialidades que pueden desarrollarse en beneficio de sí mismo y de su entorno (Zabaleta, 2003). El desarrollo rural dependerá de las capacidades de instituciones y organizaciones locales para moverse en las turbulentas aguas del nuevo contexto y captar las oportunidades que allí surjan (Chiriboga, 2003).

La educación es un derecho de los ecuatorianos, garantizada por la (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008), en la cual el Estado impulsará la formación y

capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. (PLAN DEL BUEN VIVIR, 2013-2017) busca "Consolidar el sistema económico, social y solidario, de forma sostenible" para poder realizar la inclusión económica y social de las personas, la transformación del modo de producción, el fortalecimiento de las finanzas públicas, la regulación del sistema económico y la justicia e igualdad en las condiciones laborales. Dentro de este objetivo se sientan las bases para el desarrollo de la economía popular y solidaria que genera empleo y ocupación a los sectores vulnerables.

Esta nueva concepción, permite la integración y la inclusión económica y social, colocando al ser humano por encima del capital dinero, priorizando al desarrollo de capacidades y experticias, tanto individuales como colectivas, con la creación de espacios de cooperación, con el desarrollo de cadenas productivas y fomentar la soberanía de nuestros pueblos. (Ob.cit, 2013-2017).

Con esta normativa (PLAN DEL BUEN VIVIR, 2013-2017) se busca la transformación de una sociedad primaria e históricamente extractivista a una sociedad del conocimiento con capacidades para la diversificación de la producción. Desde este nuevo enfoque y concepción del conocimiento, considerado como un derecho de las organizaciones productivas, hemos desarrollado el presente tema.

4.3. La planificación participativa

En el nuevo contexto global, los ámbitos locales salen fortalecidos como espacios de construcción de proyectos colectivos, de profundización de la ciudadanía y de satisfacción de necesidades. Los gobiernos locales incorporan en sus agendas cuestiones emergentes (sostenibilidad, cooperación al desarrollo, diversidad cultural, nuevos espacios educativos, nuevos yacimientos de empleo...) (Gomá, 2003). Considerar al hombre como sujeto y objeto del desarrollo, supone un cambio de paradigma, el cual comprende pasar de una concepción agrocentrista, donde el técnico posee todo el conocimiento y puede determinar qué necesita la comunidad, a una postura humanista, en la que se acepta al hombre y a su familia como los actores principales del proceso (Pérez, 2000).

Las experiencias de participación comunitaria que se venían desarrollando en diferentes lugares del mundo, comenzaron a hacerse públicas; en ellas se ponían de manifiesto las distintas formas de asumir la participación social. Se intensifica entonces la necesidad de saber del ser humano, ¿por qué participan unos pobladores y otros no?, ¿qué es realmente

participación?, ¿hasta qué punto es cierta la afirmación de que la participación es el arma fundamental de los pueblos?, estas y muchas otras interrogantes demandaban respuesta (Sanabria, 2004).

El presente trabajo está estructurado desde tres ejes fundamentales que conllevan determinar el objetivo de este ensayo. En la primera parte realizaremos un Diagnóstico del programa de capacitación ejecutado por las organizaciones socio productivas; para seguidamente presentar la línea base que nos permitirá tener claro el panorama del programa; y, finalmente, analizaremos el impacto que ha tenido en sus actores, tomando en cuenta al factor principal, que son las organizaciones sociales productivas, los pasos para desarrollar un proceso de capacitación, los criterios e indicadores de apoyo para seleccionar experiencias a sistematizar; y, lo más importante la Andragogía y métodos de enseñanza en la educación de adultos, complementada con los temas de capacitación propuestos por los mismos actores beneficiarios de la capacitación.

En las conclusiones y recomendaciones del presente ensayo, se pretende responder a la pregunta planteada en el sentido de encontrar el impacto que éstos programas de capacitación han tenido en sus habitantes; con lo que se pretende motivar en los gobiernos locales, a desarrollar capacitaciones con temas de interés de los propios beneficiarios, garantizando que las capacitaciones contribuyan al desarrollo de experticias y sirva al conocimiento y desarrollo de las organizaciones.

V. CUERPO DEL ENSAYO

5.1 Diagnóstico en la población capacitada por el GAD.

Muchos problemas de investigación requieren la recolección de datos muestrales, los cuales pueden obtenerse mediante el uso de encuestas. La finalidad de una encuesta es obtener información para satisfacer una necesidad definida. En nuestro caso, la utilizamos para conocer el impacto que han tenido los planes de capacitación social en las organizaciones socio-productivas del cantón.

Para contar con una información diagnóstica, hemos aplicado la encuesta a 10 organizaciones sociales, quienes se han beneficiado de este programa de capacitación organizado por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Zaruma. Esta información nos posibilitará contar con datos estadísticos sobre los temas de capacitación recibidas y proponer temas de capacitación, que darán cuenta de las necesidades de las mismas organizaciones. Se ha podido recabar importante información que nos servirá de insumos al momento de realizar una valoración de los resultados sobre los temas de capacitación y proyectarnos en una pequeña propuesta, para mejorar la intervención del GAD, en las organizaciones asentadas en el territorio.

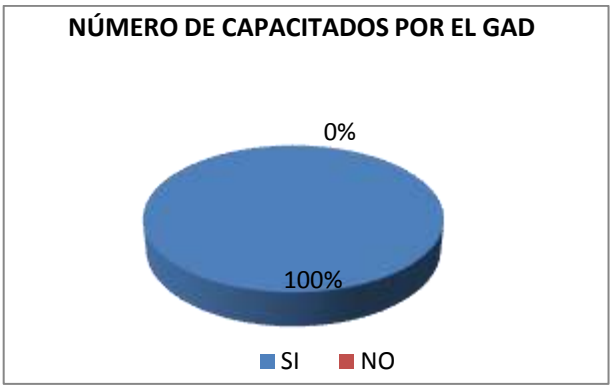
Las encuestas se aplicaron a 160 miembros de 10 organizaciones socio productivas de manera aleatoria, quienes, de manera voluntaria, nos ayudaron llenando las mismas. El diseño de la encuesta se fundamentó desde su concepto: “La encuesta es un método de recolección de información, que, por medio de un cuestionario, recoge las actitudes, opiniones u otros datos de una población, tratando diversos temas de interés. Las encuestas son aplicadas a una muestra de la población objeto de estudio, con el fin de inferir y concluir con respecto a la población completa”. (Navia, 2013).

El universo de la muestra es de 507 integrantes distribuidos en diez organizaciones socio-productivas ubicadas en el cantón Zaruma y que han recibido capacitaciones por parte del GAD Municipal (Román, Tesis de Grado, 2015, pág. 39). El cálculo de la muestra del universo, se realizó tomando el 5% de margen de error y el 90% de nivel de confianza; dando como resultado 160 encuestas.

La elaboración de la encuesta se basó en los cuatro momentos que son: Diseño, Validación, Aplicación y Tabulación; de esta manera se pudo conseguir los siguientes resultados:

1. **Usted ¿ha recibido capacitación por parte del GAD?**

Figura No. 1 : Número de capacitados por el GAD

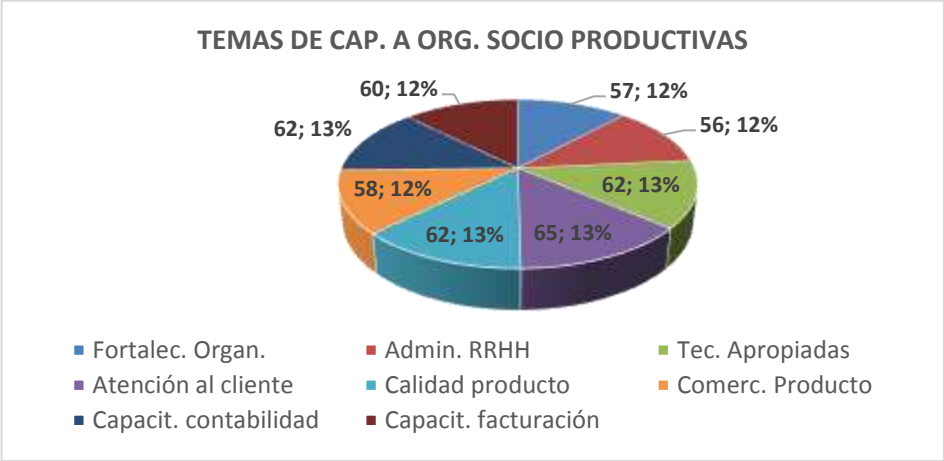


Fuente: Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román.

Interpretación: Confirmamos así que el 100% de las personas, fueron capacitadas por el GAD.

2. **En cuál de los siguientes temas, ha recibido usted capacitación.**

Figura No. 2: Temas de capacitación



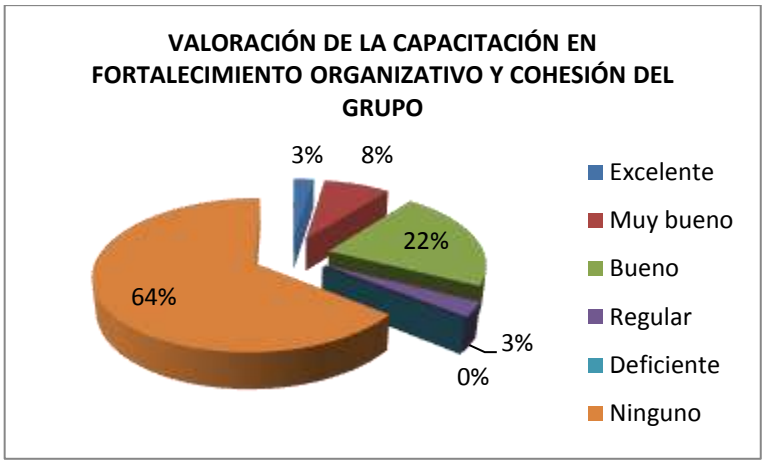
Fuente: Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román.

Interpretación: Para fortalecimiento organizativo y cohesión social tenemos un porcentaje del 57%; Administración de Recursos Humanos 56%; Tecnologías Apropiadas 62%; en Atención al Cliente 65%; en Calidad del producto 62%; Comercialización del producto 58%; en Contabilidad 62%; y, Facturación 60% personas.

3. Cómo le ha parecido las capacitaciones que usted ha recibido

VALORACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Y COHESIÓN DEL GRUPO

Figura No. 3: Valoración de la capacitación

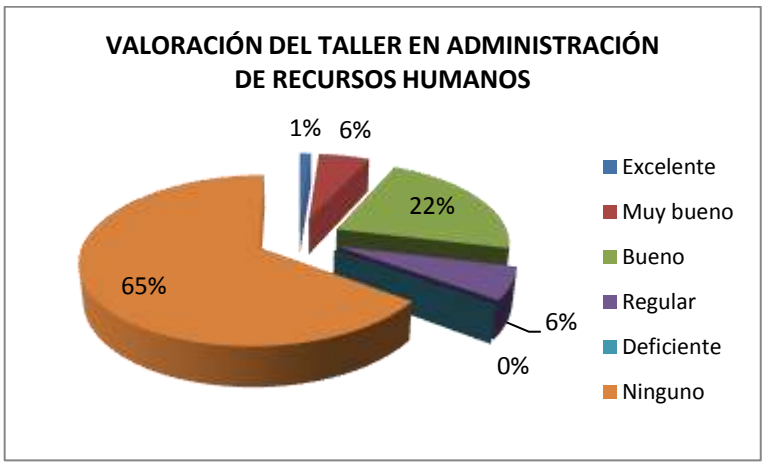


Fuente: Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román

***Interpretación*:** Investigando sobre: cómo le ha parecido la capacitación sobre fortalecimiento organizacional y cohesión social, dada por el GAD: para el 22% califica de bueno, el 8% de muy bueno, el 3% la capacitación fue excelente y para el 3% la capacitación fue regular.

VALORACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Figura No. 4: Valoración taller administración RR.HH.

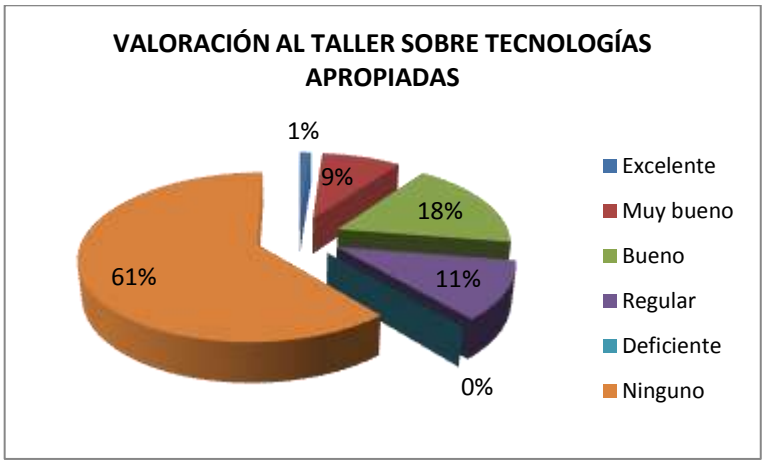


Fuente: Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román

Interpretación: El 22% de asistentes a los talleres sobre valoración de recursos humanos, opina que los talleres fueron buenos; el 6% corresponde a una valoración de muy bueno y regular; y el 1% de los asistentes considera que el taller fue excelente.

USO DE TECNOLOGÍAS APROPIADAS ACORDES AL TIPO DE SU ACTIVIDAD ECONÓMICA

Figura No. 5: Valoración taller tecnologías apropiadas.

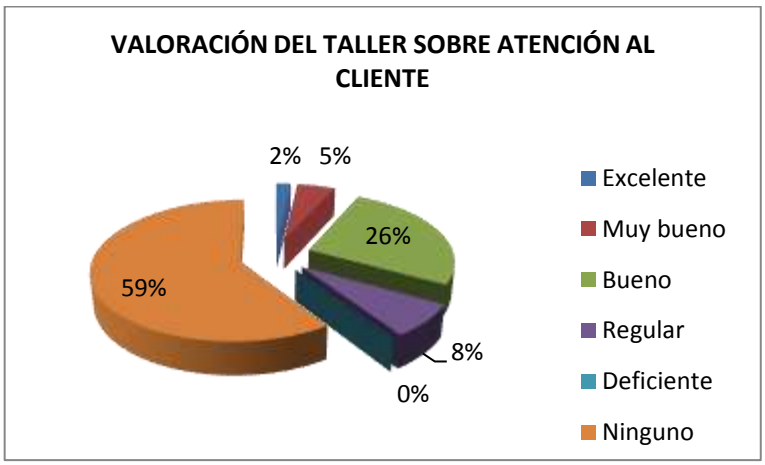


Fuente: Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román

Interpretación: El cuadro de distribución número 5 nos demuestra la siguiente tendencia en cuanto a la valoración hecha por los asistentes a los talleres sobre tecnologías apropiadas. El 18% opina que los talleres fueron buenos; el 11% corresponde a una valoración de regular; el 9% muy bueno y el 1% de los asistentes, considera que el taller fue excelente.

VALORACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN AL CLIENTE

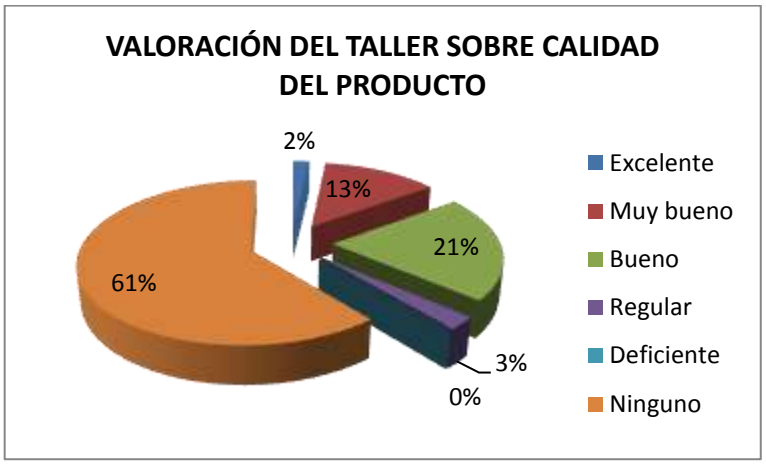
Figura No. 6: Valoración taller Atención al Cliente.



Fuente: Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román

Interpretación: La valoración realizada por las personas al taller sobre atención al cliente se distribuye de la siguiente manera: el 26% califica como bueno; el 8% regular; el 5% muy bueno y el 2% excelente**.**

Figura No. 7: Valoración de la capacitación en calidad del producto

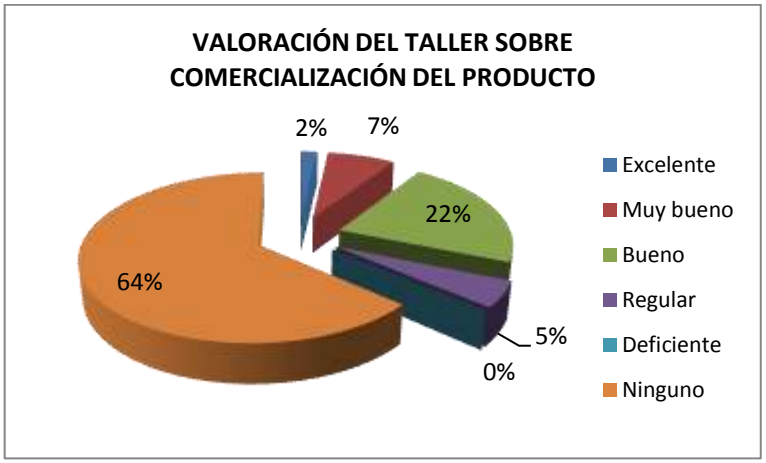


Fuente: Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román

Interpretación: El cuadro y grafico 7 nos demuestra los porcentajes valorativos al taller sobre calidad del producto. En 21% bueno, el 13% muy bueno; el 3% regular y el 2% excelente.

VALORACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN COMERCIALIZACIÓN DEL PRODUCTO

Figura No. 8: Valoración taller comercialización del producto.

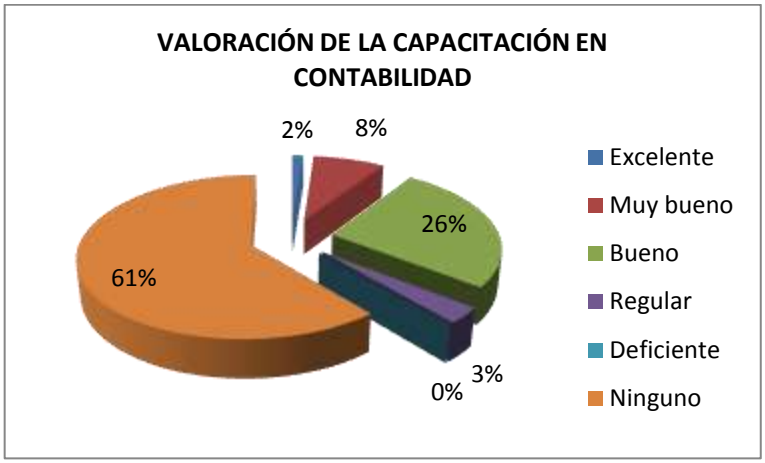


Fuente: Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román

Interpretación: Sobre el tema de capacitación sobre comercialización del producto, los asistentes al taller le califican con un 22% como bueno, el 7% muy bueno, el 5% regular y el 2% excelente.

VALORACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN CONTABILIDAD

Figura No. 9: Valoración capacitación Contabilidad.

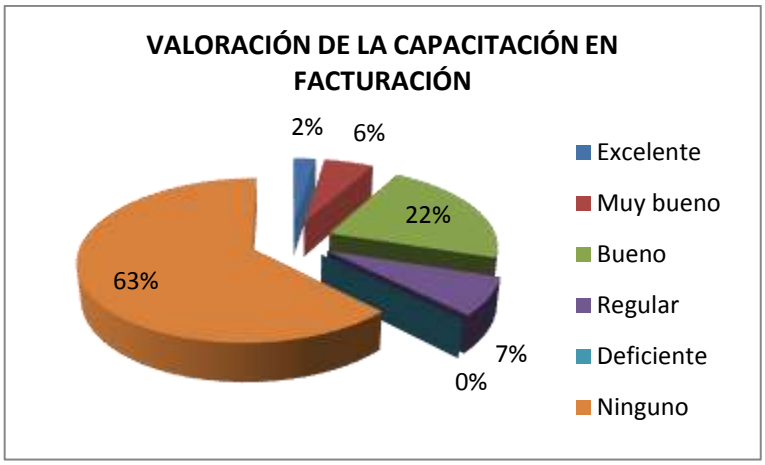


Fuente: Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román

Interpretación: De acuerdo al cuadro de distribución de la valoración realizada por los asistentes al taller sobre contabilidad. El 26% considera que los talleres fueron bueno; el 8% muy buenos, el 3% regular, y el 2% excelente.

VALORACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN FACTURACIÓN

Figura No. 10: Valoración capacitación en Facturación

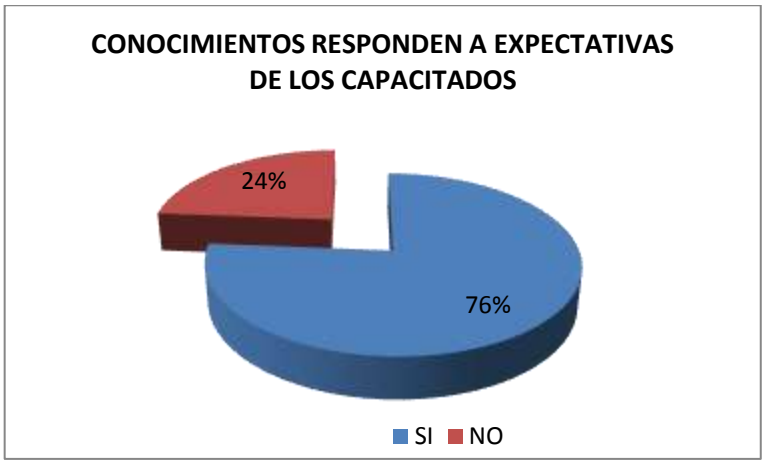


Fuente: Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román

Interpretación: Con respecto al taller sobre facturación, los asistentes a este evento opinan que el 22% fue bueno, el 7% regular, el 6% fue muy bueno y el 2% son excelente.

4. ¿Los conocimientos obtenidos responden a sus expectativas?

Figura No. 11: Conocimientos vs. Expectativas.

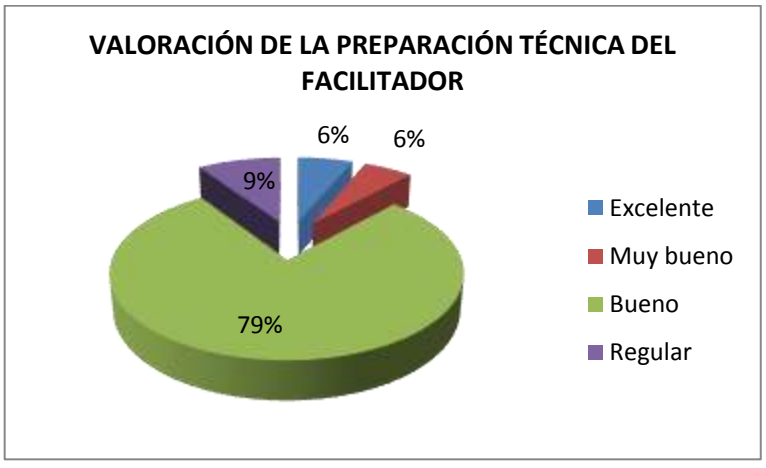


Fuente: Tomado: Alvarado y Román. Trabajo de graduación

Interpretación: En cuanto a la valoración de los talleres, que si éstos responden a las expectativas de los capacitados: el 76% responden en forma afirmativa, y el 24% manifiesta que no ha respondido a las expectativas.

5. ¿La preparación técnica pedagógica del facilitador fue?

Figura No. 12: Preparación técnica pedagógica del instructor.



Fuente: Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román

Interpretación: En cuanto a la preparación técnico pedagógica del facilitador, el 6% de los participantes de la capacitación expresan que el facilitador tuvo una preparación técnica; otro 6% manifiesta que hubo una excelente preparación técnica; el 9% una preparación regular y el 79% opina que hubo una preparación técnica del facilitador.

6. El contenido desarrollado por el facilitador cumplió con lo programado?

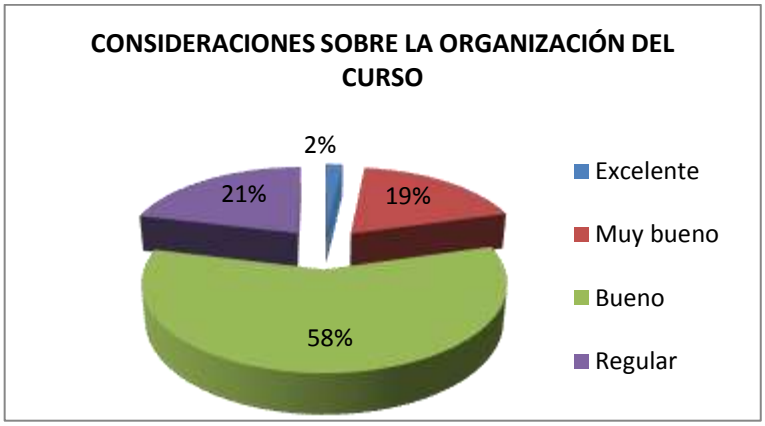
Figura No. 13: Cumplimiento de lo programado

Fuente: Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román

Interpretación: Si se cumplieron con lo programado en los talleres en un 82%, mientras que el 18% expresa lo contrario. Esta apreciación es fundamental a la hora de realizar una planificación para próximas capacitaciones.

7. Cómo considera la organización del curso?

Figura No. 14: Organización del curso.

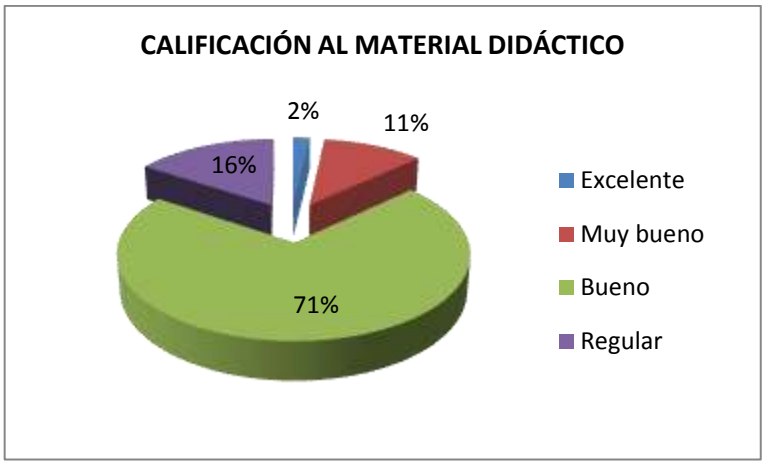


Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román

Interpretación: Un aspecto muy importante a ser valorado por los capacitados sobre la organización del curso, se tiene que con una evaluación de excelente se expresa el 2%, con muy bueno el 19%, de la misma manera con una valoración de bueno el 58% y con regular el 21%. Estos aspectos nos dan pautas a ser tomados en cuenta al momento de planificar eventos de capacitación.

8. El material didáctico utilizado en la capacitación, lo califica de:

Figura No. 15: Material Didáctico.



Tomado de Tesis de Grado Alvarado y Román

Interpretación: La calificación dada al material didáctico utilizado durante la capacitación, excelente únicamente el 2%; de muy bueno el 11%, de regular un porcentaje considerable del 16%, mientras que un porcentaje mayoritario del 71% considera que el material didáctico fue bueno.

En el apartado 5.3. realizaremos el análisis del impacto obtenido mediante esta encuesta.

5.2 Línea base de capacitaciones realizados por el GAD

5.2.1. Capacitación a organizaciones socio productivas

Las organizaciones socio productivas son el producto de una composición de fuerzas: obreras, profesionales, educativas y productivas que se asocian para un fin social y productivo, aplicando una planificación de recursos financieros y humanos para la prestación de servicios, orientado hacia la solución de problemas concretos de la realidad social para buscar respuesta y obtener nuevos conocimientos y soluciones creativas a las prácticas diarias, especialmente económicas. Mariuxi Alvarado y Glenda Román, tomado (Sosa, 2013, pág. 2).

La prioridad de las organizaciones socio-productivas, es satisfacer las necesidades básicas de la comunidad, ya sea alimentación, vestido, vivienda y trabajo. La segunda prioridad es hacer conocer a los involucrados la tarea organizativa del proyecto de capacitación, que el desarrollo no es absoluto, vienen signados por el nivel de tecnología y de organización social. Es preciso destacar que los proyectos que se desarrollan en esta área fortalecen el llamado desarrollo endógeno de las comunidades y al aparato productivo nacional dando

mayoritariamente oportunidades para el logro de las metas trazadas. (Román, Tesis de Grado, 2015, pág. 15)

Existen organizaciones ligadas a la pastoral social, al transporte de camionetas y de servicios; nuestro trabajo se circunscribe al estudio de las 10 organizaciones socio-productivas que tienen relación con el Municipio, en cuanto a recibir apoyo, en capacitación para dotar de tecnología y elementos sociales y organizativos, que les permitan desarrollarse y mantenerse en el tiempo. (Román, Tesis de Grado, 2015, pág. 16)

A continuación, presentamos un cuadro de organizaciones que mantienen relación con el GAD Municipal y que han recibido capacitación.

Tabla 1: Organizaciones involucradas.

Nombre de la Organización	**Ubicación**	**Razón Social**	**Número de integrantes**
Asociación de Ganaderos de Zaruma	Zaruma	Derecho	30
Cámara de Comercio de Zaruma	Zaruma	Derecho	20
Asociación de Artesanos y Operarios de Zaruma	Zaruma	Derecho	220
Asociación Vida y Esperanza (manualidades)	Zaruma	Derecho	10
Asociación de pequeños productores agropecuarios San Antonio de Zaruma	Zaruma	Derecho	50
Microempresa familiar Dulces "Doña Cleme"	Zaruma	Derecho	5
Asociación de Comerciantes Minoristas "9 de Enero"	Zaruma	Hecho	40
Asociación de Mineros Autónomos Muluncay	Muluncay	Derecho	100
Cooperativa de producción y comercialización agropecuaria unión ganadera UNIGAN	Guizhaguiña	Derecho	17
Asociación de mujeres ARCATEX	Arcapamba	Hecho	15
TOTAL			**507**

Fuente: Mapeo de organizaciones socio productivas en: "Incidencia de los programas de capacitación social aplicados por el municipio del cantón Zaruma, provincia de El Oro, en sus habitantes, durante la administración 2009 – 2013" – Tesis de Grado Alvarado y Román.

De acuerdo a los datos del cuadro de distribución, las diez organizaciones socio-productivas del cantón Zaruma, realizan sus actividades en forma organizada, con o sin personería jurídica.

5.2.2. Temas de capacitación a organizaciones socio productivas

Las organizaciones socio-productivas, del cantón Zaruma, son consideradas como los pilares del desarrollo de las comunidades. Este tipo de organizaciones están comprometidas a darle vida al ciclo productivo: producción, distribución, intercambio y consumo socialmente justo, buscando siempre sistemas alternativos para ofrecer productos, bienes y servicios de excelente calidad a bajos costos, llegando a los más necesitados y satisfacer sus necesidades.

Las organizaciones socio-productivas deben enfocarse en elaborar actividades productivas con cualidad social, para darle vida al trabajo liberador, con condiciones de equidad y justicia social en la relación laboral. (Ob. cit. , pág. 27)

Consideramos que la gestión que realizan los GADs es de fundamental importancia porque son los sectores que dinamizan la economía cantonal, éstos, deberían recibir el apoyo del Estado y ser considerados como el pilar de desarrollo de la economía rural, en virtud de que son quienes generan la alimentación de la población urbana.

Dentro del ámbito organizativo, las organizaciones socio-productivas serán constituidas según los proyectos que requieran las comunidades y/o comunas, desarrollando el ciclo comunal productivo, sustentándose en un modelo de producción basado en la propiedad social, orientado hacia la eliminación de la división del trabajo del modelo capitalista. Esta propiedad pertenece a todo el pueblo y por consiguiente los resultados del trabajo que se realiza dentro del proceso de producción de este tipo de propiedad son de beneficio enteramente social. Estas organizaciones estarán exentas del pago de todo tipo de tributo nacionales y derechos de registro. A su vez tendrán prioridad en cuanto a los procesos de contratación pública de los entes oficiales y facilidades en la entrega de divisas a fin de impulsar el intercambio comercial de las organizaciones con los países considerados de importancia estratégica para la integración, también contarán con programas de reestructuración de deudas cuando su capacidad de pago se vea afectada, por casos fortuitos, como son derivados de factores ambientales.

En cambio, en nuestro país, las organizaciones socio productivas emergen en forma espontánea, empujadas por las necesidades y carencias de cada una de ellas, que les obliga a unirse entre sí, por actividades, sin recibir apoyo estatal, ni planificación productiva de acuerdo a las condiciones de las comunidades. Estas organizaciones se ven limitadas en su desarrollo y cohesión debido a su forma espontánea de organización, que muchas carecen de

conocimiento tecnología, factor que determinará el grado de desarrollo que alcancen mediante su función como tal, a veces estos factores son tan decisorios que a la postre, sucumben y desaparecen.

Un modelo de Gestión Socio-productivo es la articulación compleja de las diferentes variables que hacen posible el proceso de producción y la regulación de esa producción. La escuela Marxista de la regulación define un "modelo socio-productivo como un conjunto de categorías, campos o variables que expresan la cohesión o articulación de los distintos factores que ponen en movimiento el proceso socio-productivo". (Modelo de Gestión Socio Productivo, 2010, pág. 6), para la caracterización o construcción de un Modelo de Gestión Socio-Productivo debemos tener en cuenta dos dimensiones: dimensión económico política y la dimensión tecno productiva.

Uno de los problemas a los que se enfrenta toda organización comunitaria socio-productiva, son los relacionados al manejo de recursos humanos y materiales en lo referente al manejo de tecnologías; razón por la cual es necesaria la capacitación en los diferentes campos a los cuales la organización dedica su acción. El éxito debe radicar entonces en la capacitación adecuada, de las personas que integran dichos grupos, lo que permitiría que se obtengan mayores beneficios, tanto personales, como para la comunidad en su conjunto.

En el Cantón existen unas 27 organizaciones, con distintas actividades productivas y de servicios. Pero nos centraremos al análisis de diez, dejando de lado aquellas que se dedican a la prestación de servicio.

Con el desarrollo de los temas de capacitación las comunidades socio-productivas estarían incrementando sus conocimientos y preparándose hacia una producción de calidad, asegurando una estabilidad que garantice su actividad laboral sustentable. En esta línea, administrar los recursos humanos y materiales de la mejor manera, contribuye con las responsabilidades que el ser humano tiene que cumplir; y al mismo tiempo satisface las necesidades de un servicio con calidad y calidez marcando la ruta que guiará el rumbo de dichas empresas comunitarias hacia el éxito deseado.

Los temas de capacitación, darán respuesta a las actividades productivas de los participantes (Jara, 1983, pág. 28); en este sentido, en el cantón Zaruma de acuerdo a las encuestas realizadas, existen algunos temas que son los más relevantes en los procesos de capacitación, entre éstos están:

- Liderazgo y organización,
- Fortalecimiento organizacional,
- Técnicas de trabajo grupal,
- Mercadotecnia,
- Control de calidad de productos alimenticios,
- Cooperación y Comercialización,
- Métodos de cultivo tendientes a la optimización del suelo,
- Uso racional del suelo,
- Intensificación de la producción; y,
- Cultura, sociedad y producción,

Estos temas son considerados de utilidad teórica y práctica para implementarse en la capacitación a las organizaciones socio-productivas del cantón Zaruma; las actividades que realiza su población fomentan experticias al momento de la producción, durante el expendio, la administración y la rentabilidad.

Es pertinente tomar en cuenta las competencias que tienen los Gobiernos Autónomos Descentralizados en materia de capacitación y educación de sus habitantes en especial de las diez organizaciones socio-productivas beneficiadas con las capacitaciones.

5.2.3. Competencias del GAD

Es pertinente, conocer las competencias que tienen los GADs en temas de capacitación y educación a las comunidades, valiéndonos de la Constitución de la República y del COTAAD. La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 242 menciona que el Estado se organiza territorialmente en regiones, provincias, cantones y parroquias rurales. Adicionalmente, el artículo 238 destaca que constituyen gobiernos autónomos descentralizados (GAD) las Juntas Parroquiales Rurales, los Concejos Municipales, los Concejos Metropolitanos, los Consejos Provinciales y los Consejos Regionales. Posteriormente, el capítulo tercero desde el artículo 251 hasta el artículo 274 trata lo relacionado a los GAD, incluyendo sus competencias, frente a su responsabilidad con las organizaciones.

Entre algunas de las disposiciones reglamentarias referentes a las organizaciones tenemos las siguientes:

Art. 32.- Competencias exclusivas del Gobierno Autónomo Descentralizado Regional, en su literal.- e) Otorgar personalidad jurídica, registrar y controlar a las organizaciones sociales de carácter regional;

Art. 135.- …A los Gobiernos Autónomos Descentralizados Regionales, Provinciales y Parroquiales Rurales les corresponde de manera concurrente la definición de estrategias participativas de apoyo a la producción; el fortalecimiento de las cadenas productivas con un enfoque de equidad; la generación y democratización de los servicios técnicos y financieros a la producción; la transferencia de tecnología, desarrollo del conocimiento y preservación de los saberes ancestrales orientados a la producción; la agregación de valor para lo cual se promoverá la investigación científica y tecnológica; la construcción de infraestructura de apoyo a la producción; el impulso de organizaciones económicas de los productores e impulso de emprendimientos económicos y empresas comunitarias; la generación de redes de comercialización; y, la participación ciudadana en el control de la ejecución y resultados de las estrategias productivas.

Para el cumplimiento de sus competencias establecerán programas y proyectos orientados al incremento de la productividad, optimización del riego, asistencia técnica, suministro de insumos, agropecuarios y transferencia de tecnología, en el marco de la soberanía alimentaria, dirigidos principalmente a los micro y pequeños productores.

(PLANIFICACION DEL DESARROLLO, ART. 295).- Los planes de desarrollo deberán contener al menos los siguientes elementos, literal a) Un diagnóstico que permita conocer las capacidades, oportunidades y potencialidades de desarrollo y las necesidades que se requiere satisfacer de las personas y comunidades.

Como se puede establecer, de acuerdo a la COTAAD y la Constitución los GADs tienen la competencia de: “Planificar, construir y mantener la infraestructura física y los equipamientos de salud y educación, así como los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo, de acuerdo con la ley”. (COOTAD, 2013). Por consiguiente, están en capacidad de brindar capacitación y apoyo técnico a las organizaciones socio productivas, pudiendo gestionar apoyo económico para el efecto, mediante el uso del aporte de aliados estratégicos, ya sea nacionales, como internacionales.

En el COTAAD se establecen las competencias de los GADs parroquiales, respecto de las competencias para el apoyo a las organizaciones socio productivas, que es el incentivar el desarrollo de actividades productivas comunitarias, la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente.

5.2.4. Metodologías de educación aplicadas en el cantón Zaruma

La metodología aplicada dentro de las capacitaciones realizadas en el Cantón, ha sido únicamente la expositiva, valiéndose de esquemas teóricos escritos en presentaciones realizadas en PowerPoint; lo cual no da mucho resultado a la hora de la constatación de un cambio de actitud. Las metodologías deben ser vivenciales para que el conocimiento se impregne en nuestros productores, con aplicaciones prácticas, mediante una praxis vivencial, ayudados por las técnicas andragógicas que nos ayudarán para que el conocimiento, llegue y se quede en los actores sociales, sin utilizar metodologías anacrónicas que a veces provocan sueño y generan desinterés en los asistentes. (Román, Tesis de Grado, 2015, pág. 40)

5.2.4.1. Modelo tradicional de enseñanza

El Modelo de **transmisión** o perspectiva tradicional, concibe la ENSEÑANZA como un verdadero arte y al profesor/a como un artesano, donde su función es explicar claramente y exponer de manera progresiva sus conocimientos, enfocándose de manera central en el aprendizaje del alumno; el estudiante es visto como una página en blanco, un mármol hay que modelar, un vaso vacío o una alcancía que hay que llenar.

Dentro de esta concepción educativa se pueden distinguir dos enfoques principales:

- El primero es un enfoque enciclopédico, donde el profesor es un especialista que domina la materia a la perfección; la enseñanza es la transmisión del saber del maestro que se traduce en conocimientos para el estudiante. Se puede correr el peligro de que el maestro que tiene los conocimientos no sepa enseñarlos.
- El segundo enfoque es el comprensivo, donde el profesor/a es un intelectual que comprende lógicamente la estructura de la materia y la transmite de modo que los alumnos la lleguen a comprender como él mismo.

En ambos enfoques se da gran importancia al conocimiento relacionado con otras disciplinas. En su modo de transmisión y presentación, el conocimiento que adquiere el estudiante se

deriva del saber y de la experiencia práctica del maestro, quien pone sus facultades y conocimientos al servicio del alumno.

En resumen, en esta perspectiva el aprendizaje es la comunicación entre emisor (maestro) y receptor (estudiante) tomando en cuenta la comprensión y la relación con sentido de los contenidos.

Este modelo tradicional se ha convertido en la panacea de todos aquellos que pretenden enseñar, debido a que ha sido un legado infranqueable. Sin embargo, no tiene cabida en el escenario de la capacitación a las organizaciones sociales, dado que son personas adultas que requieren de otras estrategias metodológicas para conseguir los objetivos planteados.

5.3 Impacto de los planes de capacitación

5.3.1 Actores sociales y organizaciones socio productivas del Cantón

Debemos considerar algunos conceptos que nos ayuden a determinar el impacto obtenido mediante los planes de capacitación, implementados por el GAD Municipal de Zaruma, para ello, partiremos analizando lo que son los actores sociales y tipos de actores.

Es necesario partir de la concepción de Actores Sociales, según el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) el actor social se define por su acción, y por los efectos de ésta en el aprovechamiento o construcción de oportunidades para el desarrollo por parte de la colectividad.

Según el (DICCIONARIO DE DIVULGACION, 2013).- Actores sociales: hace referencia a grupos, organizaciones o instituciones que interactúan en la sociedad y que, por iniciativa propia, lanzan acciones y propuestas que tienen incidencia social. Estos actores pueden ser: organizaciones sociales de base, sindicatos, movimientos, partidos políticos, iglesias, gremios, instituciones de gobierno, agencias de cooperación internacional, organismos multilaterales, entre otras.

Dentro de un programa de desarrollo, los **actores** son considerados como socios directos porque, se trabaja con ellos para promover el cambio. El programa se encuentra en el límite de su mundo y, por ello, procura facilitar el proceso dando acceso a nuevos recursos, ideas u oportunidades durante determinado período. De acuerdo con este programa un único socio

directo o actor puede abarcar múltiples individuos, grupos u organizaciones, si todos buscan un cambio parecido (por ejemplo, centros de investigación y ONG orientadas a la mujer).

Un concepto que se acerca más a la realidad de los grupos sociales del cantón Zaruma es el siguiente: Un **actor social** es un sujeto colectivo estructurado a partir de una conciencia de identidad propia, portador de valores, poseedor de un cierto número de recursos que le permiten actuar en el seno de una sociedad con miras a defender los intereses de los miembros que lo componen y/o de los individuos que representa, para dar respuesta a las necesidades identificadas como prioritarias.

Existe una serie de Actores sociales en el cantón Zaruma dentro de los cuales interactúan con el Municipio en diversas formas de intervención; (Alvarado y Román. Mapeo de actores sociales, (Román, Tesis de Grado, 2015, pág. 27) los mismos que son:

- La iglesia representada por su sacerdote cuya función es la de catequizar y guiar a los fieles por el camino de la fe.
- La organización de transportistas integrada por varias cooperativas de servicio de transporte, cuya función es la de movilizar a la población de un sector a otro, a cambio de un precio o valor por el transporte.
- La organización de mujeres agrupadas entre sí, cuya función es la de producir en forma organizada en la crianza de animales menores o en actividades de manufactura.
- Los clubes deportivos cuya función es la de aglutinar a los deportistas de las distintas actividades y disciplinas deportivas.
- Las Juntas de agua potable de las comunidades de Muluncay, Malvas, Huertas, Arcapamba.
- Asociación de mineros autónomos, agrupados en un gremio para explotar las minas de oro existentes en la región.

Existen otras organizaciones a nivel del Cantón pero que no se relacionan en forma directa con el GAD cantonal, ni tampoco su actividad es socio productiva, sino de servicios como son: las organizaciones de camionetas, de empresas, de transporte inter-cantonal e interprovincial.

5.3.2. Análisis del Impacto

De las ciento sesenta encuestas realizadas, el ciento por ciento mantiene una relación con el GAD Municipal de Zaruma y han recibido capacitaciones sobre diferentes temas; condición para aplicar el cuestionario de preguntas de la presente encuesta. A los cursos de fortalecimiento organizativo y cohesión social asistieron 57 personas, para administración de recursos humanos 56 personas; al curso de tecnologías apropiadas 62; para los talleres de atención al cliente 65; a los talleres calidad del producto 62; para comercialización del producto 58; capacitación en contabilidad 62 personas; y, para facturación 60 personas.

En cuanto a la valoración que realizan los asistentes a los ocho talleres, hay similitud en la apreciación, dando una valoración mínima a la variable excelente en un porcentaje que va desde el 1 al 2%. El rango de valoración para la variable muy bueno varía entre el 7 y 8%. Para la valoración de bueno el porcentaje es mayor, situándose en un rango entre el 22 al 26%; y por último a la valoración de regular corresponde un porcentaje menor correspondiente al 2 y 3 por ciento.

Las respuestas a la cuarta pregunta de la encuesta, si los conocimientos responden a sus expectativas, el 46% responden afirmativamente, en cambio el 54% responden en forma negativa. Es decir que los temas de capacitación, no estuvieron bien encaminados a los intereses de los miembros de las asociaciones socio-productivas.

Es importante analizar sobre la preparación técnica pedagógica del facilitador, porqué ésta nos indica que los conocimientos impartidos por el facilitador lleguen a los participantes. Tomando en cuenta las respuestas mayoritarias de buena se centran en un 79%; con un porcentaje del 6% tanto para muy buena y excelente; para una calificación de regular hay un porcentaje del 9%.

Debemos analizar también las respuestas de los encuestados a la pregunta seis que dice: El contenido desarrollado por el facilitador cumplió con lo programado. La respuesta afirmativa cuenta con un porcentaje del 49%, mientras que el 51% expresa lo contrario. Esta apreciación es fundamental a la hora de realizar una planificación para próximas capacitaciones.

Un aspecto muy importante a ser valorado por los capacitados sobre la organización del curso, lo cual nos dará pautas para realizar nuevas propuestas de capacitación tomando en cuenta estos aspectos, los mismos que nos ayudarán a mejorar la calidad de las capacitaciones.

Para 2% las organizaciones de los talleres fueron excelentes; con muy bueno el 19%, de la misma manera con una valoración de bueno el 58% y con regular el 21%. Estos aspectos nos dan pautas a ser tomados en cuenta al momento de planificar eventos de capacitación.

Sobre el material didáctico utilizado en la capacitación, lo califica de: excelente únicamente el 2%; de muy bueno el 11%, de regular un porcentaje considerable del 16%, mientras que un porcentaje mayoritario del 71% considera que el material didáctico fue bueno.

5.3.3. Propuesta de Temas de capacitación

De acuerdo al contacto mantenido con los actores directos de los procesos de capacitación realizados en el cantón Zaruma, se ha podido recabar información respecto a los temas que resultarían importantes brindarlos:

- Procesos productivos adscritos al cambio de la matriz productiva, dentro de la teoría de la Economía Popular y Solidaria.
- Fortalecimiento organizativo.
- Atención al cliente.
- Apoyos a la comercialización y búsqueda de mercado para los productos de las organizaciones socio productivas.
- Talleres sobre formas de asociatividad: legalización de las organizaciones.
- Talleres sobre control tributario y declaración de impuestos
- Capacitaciones sobre producción y calidad del producto.

A la hora de elaborar un plan de capacitación, se debe tomar en cuenta, los intereses de los participantes, el tiempo con que disponen para asistir, compromiso establecido entre los beneficiarios y la entidad capacitadora; y, primordialmente la metodología a utilizar en los talleres.

El avance de los procesos de democratización y descentralización, de los Gobiernos Autónomos Descentralizados provistos de nuevas funciones con las denominadas competencias que posibilita la capacitación a las organizaciones en los temas que contribuyan al incremento del conocimiento y la generación de las experticias para conseguir el desarrollo de las organizaciones.

Las competencias del GAD, posibilita dar respuesta a las necesidades de las organizaciones socio-productivas, con lo cual las estrategias de desarrollo local se han ido abriendo paso como un enfoque con un fuerte componente de pragmatismo, que da respuesta a una necesidad venida de la población, que obliga la vinculación territorial de las diferentes políticas de desarrollo local territorial.

Conclusiones e Implicaciones

Luego de haber realizado el ensayo sobre el impacto de los programas de capacitación a organizaciones socio productivo, realizado por el GAD municipal del cantón Zaruma, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- La investigación cumple con los tres objetivos planteados: Diagnóstico de la población capacitada. Obtención de una línea base de los programas de capacitación realizados por el GAD a organizaciones socio productivas y se determinó el impacto de los programas de capacitación a organizaciones socio productivas, realizadas por el GAD del cantón Zaruma, mediante el mapeo de actores sociales, de las diez organizaciones socio- productivas.
- Se ha contado con una muy buena participación en las capacitaciones por el municipio, con temas considerados importantes para los asistentes, pero hace falta que sean talleres teórico-prácticos y ajustados a una buena metodología y uso de técnicas de capacitación para adultos.
- La valoración realizada por los asistentes a los ocho talleres, impartidos por el municipio requieren mejorar, mediante la aplicación de estrategias derivadas de la Andragogía.
- En base a la pregunta planteada, podemos indicar que los temas de capacitación estuvieron bien encaminados a los intereses de los miembros de las asociaciones socio productivas, dejando un impacto significativo en la aplicación de estas experiencias de capacitación.
- Según los participantes de los talleres dados por el GAD, la preparación técnica pedagógica de los facilitadores, apenas se obtiene una valoración de buena, lo que invita a mejorar.

Entre las implicaciones a tomarse en cuenta dentro del desarrollo del trabajo están las siguientes:

- Que las capacitaciones sea una responsabilidad cantonal del gobierno local, para formar a las organizaciones socio productivas con temas de su interés ya que la misma Constitución de la República lo garantiza, otorgando a los municipios competencias para que puedan realizar esta actividad.

.

- Que los talleres sean teórico-prácticos y que se establezca una malla curricular, para cada uno de los temas de capacitación y con la ayuda de estrategias de capacitación se pueda impartir conocimientos a más miembros organizados; así como integrar a más organizaciones.
- Mejorar los talleres de capacitación en temas afines a las necesidades de las organizaciones y dar respuesta a sus expectativas, mejorar también su contenido, metodología, técnicas y hasta en los aspectos de logística.
- Que se establezca una escuela de formación y capacitación, con el aval de una universidad, y las capacitaciones estén dentro de los objetivos del Plan del Buen Vivir, el cambio de la matriz productiva y, además, dentro de la economía popular y solidaria, que se encuentra diseñada para influir en la sostenibilidad y sustentabilidad de los proyectos.
- Es necesario fortalecer la organización y la cohesión social del grupo, para unidos y en asociaciones puedan producir, capacitarse y vender sus productos.
- Implementar talleres dirigidos a otros sectores de la producción, como es la asociación de cafetaleros, en comercialización y organización de emprendimientos productivos.
- Que los talleres de capacitación sean estructurados tomando en cuenta los intereses de los miembros de las organizaciones; y un aspecto muy importante a tomarse en cuenta es la metodología de trabajo centrada en el desarrollo de la Andragogía.

Consideraciones a tomar en cuenta, desde el punto de vista pedagógico andragógico:

- El proceso o desarrollo de actividades se hace a través de talleres, que deben ser impartidos en espacios determinados por el grupo o empresa comunitaria, interesada en dichos proyectos.
- Los materiales de apoyo deben de ser visuales para un fácil entendimiento, esto es a través del apoyo de un proyector o rota folios que ayuden de forma gráfica a explicar cada una de las temáticas.
- Es necesario fomentar la educación holística, ya que es una metodología que ayuda a enriquecer los procesos de enseñanza- aprendizaje, a través de la participación continua y la implementación de dinámicas de grupo.
- Otro de los aspectos a tomarse en cuenta es el trabajo en grupo. Conceptos extraídos bajo la técnica de lluvia de ideas, dramatización, socio drama, estudio de

casos, grupos de discusión; porque el adulto se motiva aprender cuando el tema de capacitación concuerda con su necesidad.

El momento de realizar un trabajo práctico se debe realizar unas preguntas que ayudarán a manifestar más claramente la metodología que puede ser usada en la educación de adultos:

- ¿Qué importancia tiene trabajar en equipo? En este punto se busca aclarar los aspectos del trabajo en grupo, su importancia, aclarar los resultados que se pueden obtener al tener un grado de cooperación mayor.
- ¿Qué son los recursos y para que nos sirven? Aquí la principal preocupación es familiarizar a los integrantes de los grupos comunitarios con el material humano y material con el que cuentan y de qué forma se pueden utilizar conscientemente; así como generar una cultura de aprovechamiento de los recursos humanos y naturales. Las reglas fundamentales para el ejercicio, fomentar el aprovechamiento del recurso humano y naturales. Este punto ayudara a entender, las reglas que deben seguir para el buen funcionamiento de su organización.
- ¿Qué es la comunicación y para que nos sirve? Radica en la buena comunicación de sus integrantes, y de no ser así será el fracaso del mismo.
- Planeación y proyección proactiva. Se busca dotar de la información adecuada a las integrantes del grupo a saber prever escenarios o situaciones posibles en su empresa y proyectar de manera secuencial proyectos del mismo grupo, con faces de reconocimiento y reformación o seguimiento del mismo.
- Retro-alimentación y análisis de resultados. Autoevaluación del grupo en el cumplimiento de metas y retroalimentación en los conocimientos.

Entre las sugerencias dadas por las personas que han recibido capacitación por el GAD de Zaruma, citamos las siguientes:

- Que los talleres deben ser más organizados, destacar temas afines a la organización, y preocuparse por los artesanos y sus productos.
- Asesorar a la organización de comerciantes, en producción y servicios.
- Capacitación por parte del municipio, tendientes a la comercialización. La producción de café es uno de los mejores que tiene Zaruma, por ello el municipio debe emprender más talleres y asesoramiento para no abandonar estos cultivos.

- Debe haber mayor publicidad para los talleres y que éstos sean teóricos y prácticos, donde todas las organizaciones intervengan y lleguen a consensos realizados.
- Una de las estrategias de mayor provecho, es aquella Capacitación que se dé in situ y que vaya combinada la teoría y la práctica; es decir aprender haciendo; gestionar el conocimiento para conformar los diferentes currículos de los programas. Deben enmarcarse en una forma sencilla de gestionar su transferencia, innovación y aplicación. La gestión del conocimiento implica la recuperación de experiencias de nuestra gente, buscando una suerte de captura, organización y mejora que se transforma en un activo intelectual, que presta beneficios, y se puede compartir para la toma de decisiones o para evitar riesgos inminentes.
- Finalmente: los programas de capacitación emprendidos por el municipio de Zaruma, tienen la misión de cumplir como agente facilitador de procesos de cambio, ofreciendo el conocimiento al servicio del desarrollo local. Esta debe ser la motivación; la cual propone la necesidad de revalorizar las capacidades de la población como agentes "hacedores de ciudad"; fortalecer los vínculos entre los distintos actores de la sociedad civil integrando grupos de base, sectores informales, gubernamentales y no gubernamentales, empresariales y gremiales, abriendo espacios diferentes y complementarios a la acción del Estado para ir formulando políticas sociales menos asistencialistas, más canalizadoras de los procesos orientados a la educación-producción del capital humano, es decir el fortalecimiento de las comunidades en sus capacidades y valores (solidaridad, respeto mutuo, tolerancia, cooperación).

Bibliografía

Adam, Félix. (2009). Andragogía. Ciencia de la Educación de Adultos. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Publicaciones de la Presidencia.

Alburquerque Llorens, F. (2004). Desarrollo económico local y descentralización en América Latina. *Revista de la CEPAL*.

Alvarado Mariuxi y Román Glenda, (2015), Tesis de Grado "Impacto de los programas de capacitación a organizaciones socio productivas, realizadas por el GAD Municipal del cantón Zaruma, provincia de El Oro, durante el periodo 2009 – 2013".

Blanco, I., & Gomà, R. (2003). Gobiernos locales y redes participativas: retos e innovaciones. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, *26*, 73-100.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL: http://www.gestiopolis.com/canales6/ger/desacapaci.htm

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Compilación de David. R. Malave. Desarrollo endógeno (2008). Venezuela.

Conferencia sobre Orientación. (1992). ISP. EJV. C. Hab.

COOTAD (Código Orgánico de Organización Territorial). (2013) Actualizado el 14 de enero del mismo año. Registro Oficial 303.

Chiriboga, M. (2003). Innovación, conocimiento y desarrollo rural. *Memorias del Segundo Encuentro de la Innovación y el Conocimiento para Eliminar la Pobreza Rural. Ed. G Escobar y Báez, L. Lima: FIDAMÉRICA*, 18-35.

Educación para el trabajo en: http://educacionparaeltrabajo8.blogspot.com/2011/01/organizacion-social-comunitaria.html.

Formación, capacitación, desarrollo de RR.HH. y su importancia en las organizaciones: http://www.ilustrados.com/publicaciones/epyzvfkueulfflhfdh.php

GUTIÉRREZ, Pedro (2012) Pedagogía y Andragogía. Caracas Venezuela.

Jara H., Oscar. (1983). Cuadernos Pedagógicos. I. Alforja. Quito Ecuador.

Keneth Delgado Santa-Gadea. La dinámica de los grupos. Lima 2003. Editorial Magisterial.

Manual del facilitador Misión Robinson y Ribas. (2005). Venezuela.

Molina Ch., Marcos A. Septiembre – Diciembre 1984. "Educación y Desarrollo". EDU – ECO.

Nápoles-Sayous, Nuria. (2010). Ciencia en su PC. - Programa institucional de calidad: un instrumento para la gestión del conocimiento, la ciencia y la innovación en el desarrollo local.

NAVA, Bere (2012) Tipos de Capacitación de Recursos Humanos.

NÚÑEZ, Alcides: technotomy@yahoo.com

OECD, 2003

OIT. (2015) Políticas de Empleo y Desarrollo Sostenible en América Latina.

OLIVO LILLO, Jorge, (2013) Andragogía Un enfoque pertinente por la capacitación. Quito.

ONU. (2014) La Economía Social y Solidaria y el Reto del Desarrollo Sostenible. Grupo de trabajo interinstitucional de las Naciones Unidas.

Plan nacional de capacitación y formación profesional del talento humano del sector productivo 2013-2017

Pérez, J., Rincón, N., Huerta, I., & Urdaneta, F. (2000). La planificación participativa aplicada al diseño de un programa de extensión agrícola. *Revista de la Facultad de Agronomía*, *17*(6).

Revista Iberoamericana de Educación 1995. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) Nº 9. Madrid, España.

Rodríguez Gómez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. *Educar*, *37*.

Sanabria Ramos, G. (2004). Participación social en el campo de la salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, *30*(3), 0-0.

SOSA, Raymundo (2013) El Trabajo en el Área Socio productiva de la Misión Robinson.

Shulze.T.E. (1995). Métodos y técnicas para la educación popular. Lima.

Salazar González, J. and Delgado Quintero, S. (2004). Técnicas de Edición e Imputación de datos estadísticos. http://webpages.ull.es/users/istac/ TEIDE/pdf

Técnicas didácticas centradas en el grupo (2016). En http://hadoc.azc.uam.mx/tecnicas/entrevista.htm

Vargas Hernández, José. (2006). Desarrollo institucional, crecimiento y desarrollo económico social. http://www.eumed.net/eve/resum/06-12/jgvh.htm

Zabaleta, A. T. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe*, (12).