

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE CUENCA

**CARRERA DE GESTIÓN PARA EL DESARROLLO LOCAL
SOSTENIBLE**

Tesis previa a la obtención del título de:

Licenciada en Gestión para el Desarrollo Local Sostenible

TEMA:

“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”.

AUTORAS:

Mariuxi Verónica Alvarado Duchicela

Glenda Rocío Román Romero

DIRECTOR:

Lcdo. Jorge Altamirano Sánchez

Cuenca, marzo del 2015

CONSTANCIA.

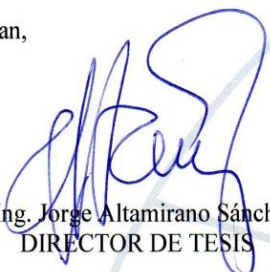
El presente documento es de autoría de las señoras **MARIUXI VERÓNICA ALVARADO DUCHICELA** y **GLENDA ROCÍO ROMÁN ROMERO**, previo a la obtención de la Titulación Terminal de LICENCIADA EN GESTIÓN PARA EL DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE en la Carrera de GESTIÓN PARA EL DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE de la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA, Sede Cuenca.

Cabe resaltar que al momento la señora **GLENDA ROCÍO ROMÁN ROMERO** no cumple con los requisitos para la obtención de la titulación respectiva, y por tanto deberá acogerse a los procesos de la UNIDAD DE TITULACION ESPECIAL, determinados en el REGLAMENTO DE REGIMEN ACADEMICO del CES, en la DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA, literales a), b) y c).

Para constancia firman,



Econ. Dalton Orellana
DIRECTOR DE CARRERA



Ing. Jorge Altamirano Sánchez
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICADO

El suscrito docente de la Universidad Politécnica Salesiana, certifica haber dirigido y revisado cada uno de los capítulos del presente trabajo de investigación titulado “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”, realizado por las estudiantes **Mariuxi Verónica Alvarado Duchicela y Glenda Rocío Román Romero**, previa a la obtención del título de Licenciadas en Gestión para el Desarrollo Local Sostenible.

Por lo que, al haber cumplido con los requisitos establecidos, autorizo su presentación.

Atentamente:



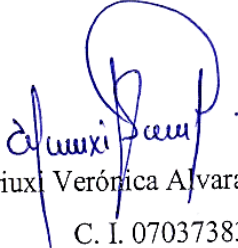
Licdo. Jorge Altamirano Sanchez
DIRECTOR DE LA TESIS.

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

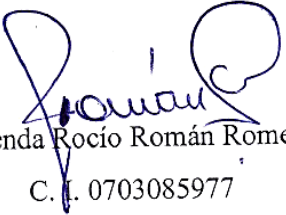
Las autoras declaramos que los conceptos desarrollados, análisis realizados, y las conclusiones del presente trabajo son de nuestra exclusiva responsabilidad y autorizamos a la Universidad Politécnica Salesiana el uso de la misma con fines académicos.

A través de la presente declaración cedemos los derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo a la Universidad Politécnica Salesiana, según lo establecido por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

Cuenca, 30 de marzo del 2015



Mariuxi Verónica Alvarado Duchicela
C. I. 0703738328



Glenda Rocío Román Romero
C. I. 0703085977

DEDICATORIA:

A Dios por su infinito amor, a mi Director de Tesis Lcdo. Jorge Altamirano Sánchez, por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y la elaboración de esta Tesis. A mi esposo José A. Mora Ruiz por su incondicional apoyo día a día. A mi hija Maite Azucena Mora Alvarado que con sus 5 años ha sido mi fiel compañera y amiga. A mi Madre, a mi herma, a mis sobrinos. Al Ab. Fabián Romero Reyes por haberme dado la oportunidad de estudiar; y a mis amigos que nunca dudaron de mí y supieron incentivarme para continuar y alcanzar esta meta tan anhelada como es la culminación de mi Carrera.

Mariuxi Verónica Alvarado Duchicela

DEDICATORIA:

Dedico este trabajo investigativo a Dios por ser mi guía, a mis queridos Padres por su incondicional apoyo en el cuidado de mis hijos, a mi Esposo y a mis hijos por su paciencia, amor y comprensión en mis días de ausencia, al Ab. Fabián Romero Reyes, por haberme permitido participar de este estudio y a Mariuxi Alvarado Duchicela por haber sido mi compañera fiel en todo momento, motivándome para continuar y alcanzar nuestra anhelada meta.

Glenda Rocío Román Romero

AGRADECIMIENTO:

Primero y ante todo a Dios por fortalecer mi corazón e iluminar mi pensamiento; Así como, haber puesto en mi camino a personas tan especiales que han sido soporte y compañía durante todo el periodo de estudios. Agradecer hoy y siempre de corazón a mi esposo, a mi hija por su presencia y motivación durante mis estudios universitarios, a mis compañeros de estudios y de trabajo por su amistad y apoyo; y a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis.

Mi agradecimiento al Econ. Dalton Paúl Orellana Quezada, Director de la Carrera Gestión para el Desarrollo Local Sostenible, por su apoyo; así como, a Mónica Aguilar.

Mi agradecimiento sincero para cada uno de ustedes que día a día me dieron un minuto de motivación y apoyo.

Mariuxi Verónica Alvarado Duchicela

AGRADECIMIENTO:

Agradezco, primero a Dios, porque me dio la fortaleza para continuar y culminar con mis estudios, a mi Director de Tesis, Dr. Jorge Altamirano Sánchez, por su valioso aporte para orientarnos, apoyarnos y cuya experiencia y educación brindada nos sirvió de guía para aprender y culminar con nuestro estudio.

Todo esto nunca hubiera sido posible sin el apoyo incondicional que me brindaron mis Padres, mi Esposo y mis Hijos, quienes a lo largo de mi carrera han estado apoyándome y motivándome en mi formación académica. Las palabras nunca serán suficientes para testimoniar mi aprecio y mi agradecimiento. Para todos ustedes mi mayor reconocimiento y gratitud.

Glenda Rocío Román Romero

INDICE

Contenidos	Páginas
CERTIFICACIÓN	1
RESPONSABILIDAD	2
DEDICATORIA	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
AGRADECIMIENTO.....	6
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO 1	12
LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE ADULTOS	12
1.1. CONCEPCIÓN TEÓRICA	12
1.1.1 Andragogía y educación de adultos	13
1.1.2 Principios de la andragogía	14
1.1.3 Características de los adultos	14
1.1.4 Cualidades que deberían contener los adultos	15
1.2 TIPOS DE CAPACITACIÓN.....	16
1.2.1 Capacitación a organizaciones socio productivas	18
1.2.2 Temas de capacitación a organizaciones socio productivas	19
1.3 METODOLOGÍAS APLICADAS EN LA EDUCACIÓN DE ADULTOS ...	20
1.3.1 Principios que orientan la metodología de enseñanza en adultos.....	20
1.3.2 Metodología para el diseño pedagógico en adultos	22
1.3.3 Tipos de metodologías andragógicas.....	23
1.3.4 Aprendizaje en el adulto	26
1.3.5 Orientación –aprendizaje	26
1.3.6 Características del modelo andragógico	27
CAPÍTULO 2	
LINEA BASE: CAPACITACIÓN SOCIAL EN ZARUMA	30
2.1. ACTORES SOCIALES Y ORGANIZACIONES SOCIO PRODUCTIVAS	

DEL CANTÓN	30
2.1.1 Actores Sociales	30
2.1.2 Organizaciones Socio Productivas	31
2.1.3 Competencias del GAD	35
2.1.4 Organizaciones socio productivas existentes en el cantón Zaruma	42
2.2 TEMAS DE CAPACITACIÓN	43
2.3 METODOLOGÍAS APLICADAS EN EL CANTÓN ZARUMA	44

CAPÍTULO 3 48

DIAGNÓSTICO 48

3.1. DISEÑO DE ENCUESTAS	48
3.2. Validación	52
3.3. Aplicación	52
3.4. Tabulación y Análisis de resultados	53
CUADRO No. 1	54
CUADRO No. 2.....	55
CUADRO No. 3.....	56
CUADRO No. 4.....	57
CUADRO No. 5.....	58
CUADRO No. 6.....	59
CUADRO No. 7.....	60
CUADRO No. 8.....	61
CUADRO No. 9.....	62
CUADRO No. 10.....	63
CUADRO No. 11.....	64
CUADRO No. 12.....	65
CUADRO No. 13.....	66
CUADRO No. 14.....	67
CUADRO No. 15.....	68

CAPÍTULO 4 70

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN Y PROPUESTAS ALTERNATIVAS 70

4.1. Desarrollo y sistematización diagnóstica de los problemas de capacitación	70
--	----

4.2. Elementos claves a ser tomados en cuenta en la sistematización.....	73
4.3. Algunas sugerenciascapacitación	75
4.4. Las redes sociales	76
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES.....	80
BIBLIOGRAFÍA.....	82
ANEXOS	85

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la república garantiza la educación gratuita, como uno de los derechos de los ecuatorianos, en la cual el Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo.

El Plan del Buen Vivir en su octavo objetivo, 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.

Esta nueva concepción, permitirá la integración y la inclusión económica y social, la cual coloca al ser humano por encima del capital, priorizando al desarrollo de capacidades. La ampliación de espacios cooperativos, nos apoyan en el desarrollo de cadenas productivas y fomentar la soberanía de nuestros pueblos a través del cambio de la matriz productiva con el estímulo de la producción local, la diversificación de la economía y la inteligente inserción a la economía mundial.

Bajo esta nueva normativa, se busca la transformación de una sociedad primaria-extractivista a una sociedad del conocimiento y para que este cambio sea viable se debe actuar en distintos ámbitos, principalmente en la generación y transferencia de conocimiento, y en la formación integral de la mano de obra que posee el Ecuador.

En este contexto, durante este tiempo se ha buscado fomentar la democratización y fortalecimiento de la educación en todos los niveles, la ciencia, la tecnología y la investigación asegurando así el establecimiento de una Sociedad del Buen Vivir, que este en armonía con las necesidades de la economía ecuatoriana, generando un ambiente propicio para elevar los niveles de productividad y competitividad del país.

Desde este nuevo enfoque y concepción del conocimiento como un derecho de los pueblos, hemos desarrollado el tema: 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, con el objetivo de determinar el

impacto de los programas de capacitación implementados por el Municipio en las organizaciones.

La Tesis está estructurada con cuatro capítulos: el primero aborda el problema de la capacitación y formación de adultos, relevando la concepción teórica, los tipos de capacitación y las metodologías aplicadas en la educación de adultos. En el segundo capítulo se desarrolla una línea base de la capacitación, se logran identificar los actores sociales y el número de organizaciones socio productivas del cantón, los temas de capacitación que se desarrollaron y el tipo de metodología utilizadas. En el tercer capítulo se desarrolla un diagnóstico de las organizaciones, se diseña una encuesta, la cual es previamente validada, para luego ser aplicada a una muestra de ciento sesenta personas de un total de quinientas siete personas que integran las diez organizaciones socio productivas a nivel del cantón Zaruma, dedicadas a distintas actividades económicas.

Con la tabulación y análisis de resultados, hemos podido realizar una sistematización diagnóstica en el cuarto capítulo, además de efectuar algunas sugerencias de capacitaciones futuras, con temas acordes a las necesidades de los actores sociales; y elaborar un gráfico de redes sociales, en donde Municipio, equipo de facilitadores y comunidades mantengan una estrecha relación, con la finalidad de que los conocimientos no se pierdan y se olviden.

Como corolario de esta investigación se han estructurado unas conclusiones y recomendaciones, las cuales se ponen a relieve varios aspectos a ser tomados en cuenta al momento de planificar una capacitación dirigida a los sectores productivos del cantón Zaruma.

CAPÍTULO 1

LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE ADULTOS

1.2. CONCEPCIÓN TEÓRICA

Para tener una concepción clara de lo que significa la capacitación y la formación de adultos, recurriremos a lo que dice la Constitución de la República del Ecuador, aprobada en 2008

La Constitución del Ecuador, en sus Art.139.- dice: “El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores”.

El Plan de Capacitación y Formación Profesional del Talento Humano, se refiere a la sociedad del Conocimiento, como: “La transformación de una sociedad primaria-extractivista a una sociedad del conocimiento se ha convertido en una de las principales metas del actual Gobierno. Para que este cambio sea viable se debe actuar en distintos ámbitos, principalmente en la generación y transferencia de conocimiento, y en la formación integral de la mano de obra que posee el Ecuador”.

En este contexto, durante este tiempo se ha buscado fomentar la democratización y fortalecimiento de la educación en todos los niveles, la ciencia, la tecnología y la investigación asegurando así el establecimiento de una Sociedad del Buen Vivir, que este en armonía con las necesidades de la economía ecuatoriana, generando un ambiente propicio para elevar los niveles de productividad y competitividad del país.¹

¹Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional del Talento Humano del Sector Productivo 2013-2017 Págs 9-10

“Los índices de producción y productividad en las actividades económicas de un país tienen relación directa con el nivel de capacitación y formación profesional de su talento humano, ya que este le proporciona al trabajador herramientas que le permite mejorar sus habilidades y adaptarse a los cambios constantes de tecnologías e innovación”².

Las propuestas contenidas en este Plan, van más allá de cumplir con jornadas de capacitación con las industrias, aquí se plantean importantes desafíos técnicos y políticos. El significado más profundo del Plan está en la ruptura conceptual que plantea seis elementos fundamentales para avanzar al nuevo modelo de capacitación para el país:

- a) Privilegiar al ser humano sobre el capital
- b) Orientar al cambio de la matriz productiva.
- c) Capacitar para preservar e impulsar la soberanía alimentaria
- d) Promover la economía solidaria
- e) Impulsar la asociatividad
- f) Preparar a la industria para el cambio de la matriz energética

El presente documento ha sido creado para que sea utilizado como una herramienta que contribuirá a los productores, trabajadores, grupos de atención prioritaria, e instituciones afines a la producción, avanzar al cambio de la matriz productiva, como parte del camino al Buen Vivir.”³

Si esta es la concepción gubernamental sobre los derechos que tenemos los ciudadanos a la educación y a la capacitación, podemos plantearnos algunos conceptos teóricos y categorización sobre las características que poseen los adultos.

1.1.1 ANDRAGOGÍA O EDUCACIÓN DE ADULTOS

La Andragogía es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del sujeto adulto. Un concepto muy cercano a nuestra concepción dice que: la Andragogía es "un conjunto de acciones, actividades y tareas que al ser administradas aplicando principios y estrategias adecuadas, sea posible facilitar el proceso de aprendizaje en el adulto"

² Ob. Cit. Pág. 11

³ Ob. Cit. Pág. 12.

La andragogía es considerada como una disciplina educativa que tiene en cuenta diferentes componentes del individuo, como ente psicológico, biológico y social; una concepción nueva del ser humano como *sujeto de su propia historia*, cargado de experiencias dentro de un contexto socio cultural.

1.1.2 PRINCIPIOS DE LA ANDRAGOGÍA⁴

Esta disciplina se basa en dos principios: La Participación y la Horizontalidad.

a) Principio de Participación

La Andragogía proporciona la oportunidad para que el adulto decida qué aprender; participe activamente en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas. Los adultos desean tener autonomía y ser el origen de su propio aprendizaje, es decir, quieren implicarse en la selección de objetivos, contenidos, actividades y evaluaciones.

b) Principio de Horizontalidad

Las actividades se hacen en condiciones de igualdad entre los participantes y el facilitador. Lo anterior, conjuntamente con un ambiente de aprendizaje adecuado, determinan lo que podría llamarse una buena praxis andragógica. En otras palabras, si no se establece esta relación de iguales o de tomar en cuenta a cada uno en la gestión de los conocimientos o de los aprendizajes, no existirá el compromiso de aprender para mejorar.

Por lo que podemos apreciar la capacitación y educación de adultos es diferente a la establecida con estudiantes de primaria, secundaria. La educación y capacitación de adultos exige la utilización de diferente metodología, el uso de estrategias específicas para el caso; es decir el uso de una pedagogía específica.

1.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS ADULTOS

Entre sus particularidades de los adultos tenemos:

⁴ OLIVO, Jorge. (2013) Principios de Andragogía. Un enfoque pertinente por la capacitación.

- Están conscientes, de sus necesidades de capacitación o de actualizar sus conocimientos; habilidades o competencias.
- Tienen suficiente experiencia a través de la vida y el trabajo; lo cual les permite valorar y aplicar conocimientos particulares a distintos contextos.
- Si se le da la posibilidad son capaces de discriminar, cuándo y dónde estudiar y aprender, pudiendo medir los costos de dicho aprendizaje.
- Tienen conciencia del tiempo limitado que tienen para estudiar y de la necesidad de balancear las diversas demandas de la familia, el trabajo, el entretenimiento y la educación y capacitación.
- Igualmente se puede asumir que estos, ya han adquirido un conocimiento propio y del mundo, suficiente para sobrevivir; y que han asumido que estos no puedan controlar su entorno a su gusto.
- Por otra parte, se ha internalizado que la durabilidad del conocimiento adquirido se renovará en un corto plazo, a lo menos 2 años...

1.1.4 CUALIDADES QUE DEBERÍAN CONTENER LOS ADULTOS

Para poder competir y adaptarse a las nuevas formas de producción y requerimiento de las capacidades y experticias de una sociedad en desarrollo.

- El auto concepto.- El aprendizaje de adultos tiene siempre una implicación personal que deriva en el desarrollo del autoconcepto, juicios personales y autoeficacia. El aprender para un adulto es significativo, pues le entrega un valor agregado a su existencia.
- La experiencia.- sirve como recurso de aprendizaje y como referente para relacionar aprendizajes nuevos. Valiéndose de sus experiencias anteriores el participante puede explorar y/o descubrir su talento y capacidades. Lo pertinente para el aprendizaje son situaciones reales para analizarlas y vivirlas de acuerdo con su proyecto personal de vida y las experiencias acumuladas. En estas circunstancias la formación cobra gran importancia si concuerda con sus expectativas y necesidades personales. Esta experiencia que en algunos momentos puede ser buena, en otros momentos, un problema para el logro de nuevos aprendizajes.

- La prontitud en aprender.- Los adultos se disponen a aprender lo que necesitan saber o poder hacer para cumplir su papel en la sociedad, específicamente en su contexto laboral, y en su entorno. Ellos deben mirar la capacitación como un proceso para mejorar su capacidad de resolver problemas y modificar positivamente el mundo que les rodea. De esta manera, pueden desarrollar modelos de conducta en situaciones dadas que le faciliten su adaptación a circunstancias particulares en las que puedan encontrarse en un momento determinado.
- La inmediatez del aprendizaje.- La orientación de los adultos para el aprendizaje tiende a la búsqueda de la solución a los problemas que se le presentan en la vida real, en el día a día; con una perspectiva de buscar la inmediatez para la aplicación de los conocimientos adquiridos; cuyos objetivos responden a sus necesidades y expectativas de formar parte de las mejoras.
- Motivación.- el aprendizaje desde este punto de vista, generalmente es interna; lo que puede hacer el relator – facilitador es animarlos a aprender, orientar su aprendizaje y crear las condiciones que promuevan lo que ya existe en los adultos.

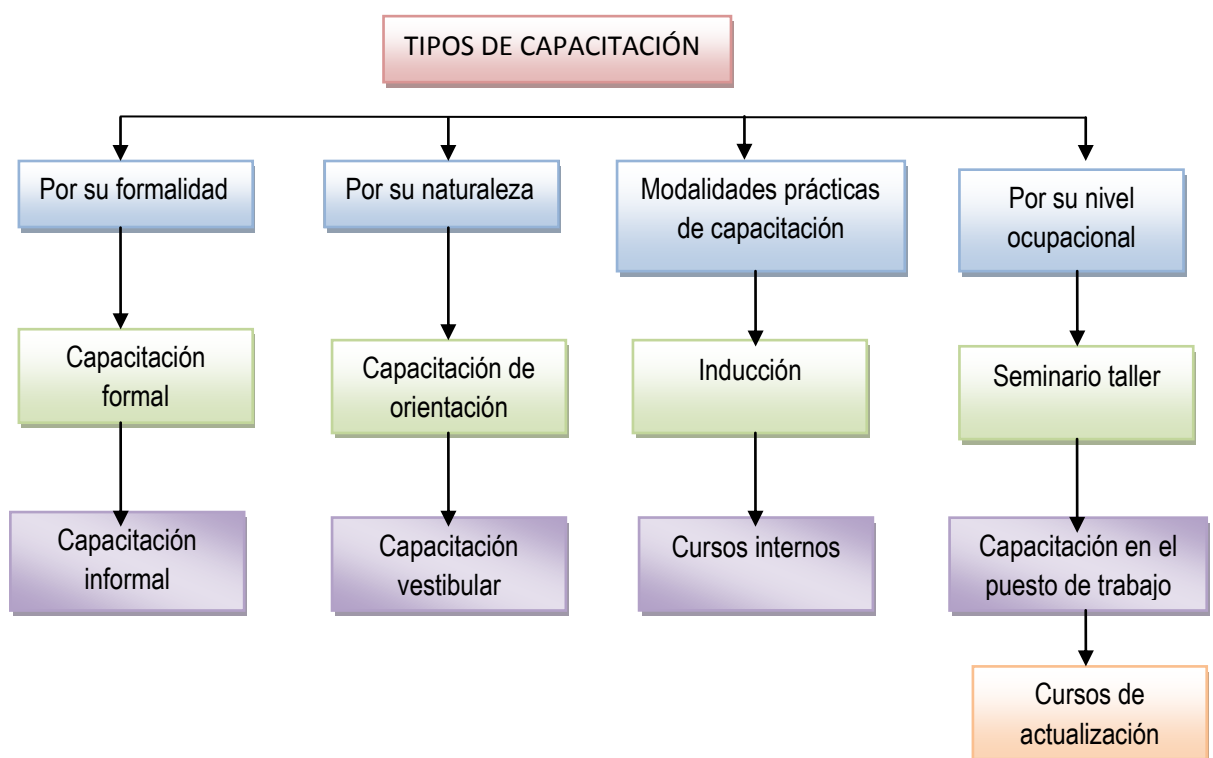
1.2 TIPOS DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación en un tipo de personal adulto, varía de acuerdo a los intereses personales de cada uno, al grado de conocimiento que el adulto tenga, a la profesión y a la posibilidad de insertarse en tal o cual área de trabajo, de acuerdo al papel que cumpla dentro de una empresa o tipo de actividad que realice, de acuerdo a sus capacidades y experticias y a las necesidades que tenga para el mejor desempeño de su trabajo. A continuación señalaremos algunos tipos de capacitación:

- Capacitación de reingreso
- Capacitación de inducción
- Capacitación promocional
- Capacitación en el desempeño de su trabajo
- Capacitación y adiestramiento
- Capacitación específica y humana
- Capacitación en desarrollo personal

- Capacitación en educación formal para adultos
- Capacitación en integración de la personalidad
- Capacitación de actividades recreativas y culturales
- Capacitación en Educación formal para el adulto

En forma gráfica, la tipología de la capacitación se presentaría de la siguiente manera:



Fuente: Sabino Ayala, en Tipos de Capacitación P: 4

Todos estos tipos de capacitación, dan respuesta a las necesidades individuales u organizativas de la población, en nuestro caso las comunidades eligen un tipo de capacitación específico acorde a las actividades productivas que realizan, que busca el crecimiento integral de la persona y la expansión total de sus aptitudes y habilidades, todo esto con una visión de largo plazo. El desarrollo incluye la capacitación, pero busca principalmente la formación integral del individuo, la expresión total de su persona, mediante la ejercitación de los talentos humanos, así como de la adquisición de conocimientos y experiencias cuya utilidad no está ligada de una sola manera.

La capacitación puede ser desarrollada, mediante el uso de variadas metodologías, las cuales pueden citarse: cursos, directa e inmediata con el trabajo, bajo la metodología de aprender haciendo, con la cual va ligada el desarrollo de la teoría y la práctica en una praxis social. Los seminarios o talleres de integración es otra de las formas de capacitación muy usuales, para citar algunos de ellos. Pueden también organizarse excursiones de tipo ecológico, arqueológico, o visitas a museos, intercambio de experiencias etc. Es decir, se intenta llevar a la empresa aspectos relacionados con los valores culturales, a fin de propiciar la formación integral.⁵

1.2.1 CAPACITACIÓN A ORGANIZACIONES SOCIO PRODUCTIVAS

Las organizaciones socio productivas son el producto de una composición de fuerzas: obreras, intelectuales, profesionales, educativas y productivas que se asocian para un fin social y comunitario, aplicando una planificación de recursos financieros y humanos para la prestación de servicios de útil y de gran provecho mediante la instrumentación de un proyecto de carácter social o productivo, que va orientado hacia los problemas concretos de la realidad social para buscar respuesta a ellos y obtener nuevos conocimientos y soluciones creativas a las prácticas diarias.

"...Esa realidad existe unida al hombre y a la sociedad, es el accionar individual, grupal, colectivo, consciente e intencionado y a todos los niveles, lo que crea, modifica y transforma constantemente a la misma realidad..."⁶

Enfatizando sobre el Área Socio-productiva, ésta busca un desarrollo social-comunitario, de masas que permite hacer frente a las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades, para ello es preciso el uso y gestión sostenibles de los recursos naturales de toda región. La primera prioridad es satisfacer las necesidades básicas de la comunidad, ya sea alimentación, ropa, lugar donde vivir y trabajo. La segunda prioridad es hacer saber a los involucrados (beneficiarios) en la tarea organizativa del proyecto de capacitación, que los límites para el desarrollo no son absolutos, sino que vienen impuestos por el nivel tecnológico y de organización social.

⁵ NAVA, Bere, (2012) Tipos de capacitación de recursos humanos. Pág 1- 2

⁶ SOSA, Raiymundo (2013) El Trabajo en el Área Socio productiva de la misión Robinson. Pág 2

También es preciso destacar que los proyectos que se desarrollan en esta área dan fortaleza al llamado **desarrollo endógeno** de las comunidades y al aparato productivo nacional dando mayoritariamente fortalezas y oportunidades para el logro de las metas trazadas. Como únicamente los habitantes de cada comunidad conocen y viven diariamente las molestias económicas, la ausencia de proyectos de orientación profesional, la carencia de capacitaciones según intereses poblacionales y de territorios, sólo ellos y nada más que ellos podrán establecer una jerarquización de sus prioridades internas a resolver a corto o mediano plazo.

1.2.2 TEMAS DE CAPACITACIÓN A ORGANIZACIONES SOCIO PRODUCTIVAS

Los temas de capacitación, darán respuesta a las actividades productivas de los participantes, entre los cuales únicamente citaremos algunos temas:⁷

- Liderazgo y organización
- Fortalecimiento organizacional
- Técnicas de trabajo grupal.
- Dirección grupal.
- Mercadotecnia.
- Control de calidad de productos alimenticios
- Cooperación
- Comercialización
- Métodos de cultivo
- Uso racional del suelo
- Intensificación de la producción
- Cultura, sociedad y producción.
- Investigación social.

Hemos podido poner a vuestra consideración los posibles temas de capacitación a implementarse, en las organizaciones socio productivas del cantón Zaruma, podremos tener mayor información al respecto, luego de conocer, el número de organizaciones

⁷ Jara H. , Oscar. (1983) Cuadernos Pedag. I. Alforja. Quito Ecuador, Pág 28

existentes a nivel cantonal, las actividades que realizan y si éstas tienen o no personería jurídica.

1.3 METODOLOGÍAS APLICADAS EN LA EDUCACIÓN DE ADULTOS

La metodología aplicadas en la educación de adultos, difiere de la pedagogía usada en la educación de escolares; se puede situar dentro de un campo específico referido a la forma de planificar, administrar y dirigir la práctica educativa de los adultos, enfatizando en aquellos aspectos que, además de sustentar el proceso, ayuden a enriquecer los conocimientos generales o profesionales del participante adulto mediante el autoaprendizaje.

Los métodos utilizados para enseñar a niños y adolescentes se fundamentan en los grados de maduración que aparecen en los periodos sucesivos correspondientes a sus desarrollos. Cuando la persona logra la adultez, es decir, la edad cronológica que le permite tomar decisiones y tener conciencia de sus deberes, derechos y responsabilidades, la metodología apropiada a su proceso de aprendizaje debe tomar en cuenta su correspondiente estado de madurez.

1.3.1 PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA EN ADULTOS

Los principios de horizontalidad y participación son los fundamentos de mayor relevancia en la práctica andragógica, los cuales damos a conocer a continuación:

- **PARTICIPACIÓN:** debe entenderse como la acción de tomar decisiones en conjunto o actuar con otros en la ejecución de una tarea determinada. El rol del estudiante adulto en el proceso de aprendizaje consiste en algo de mayor dimensión que la de ser un receptor pasivo, conforme y repetidor de las enseñanzas impartidas por el profesor. La participación implica el análisis crítico de las situaciones planteadas, mediante del aporte de soluciones constructivas. La participación estimula el razonamiento, promueve la discusión constructiva de las ideas y conduce a la reformulación de propuestas como resultado de la confrontación de posiciones.

- **HORIZONTALIDAD:** este principio se refiere fundamentalmente al hecho de ser, tanto el facilitador como el participante, iguales en condiciones (características cualitativas) al poseer ambos la adultez y la experiencia, pero con diferencias en cuanto a los niveles de desarrollo de la conducta observable. Sin embargo, y dadas las características del estudiante adulto es importante considerar, además de estos dos principios, los siguientes:
 - a) **Relación con el mundo circundante.** El aprendizaje se realiza teniendo en cuenta situaciones problemáticas del entorno físico y social del estudiante.
 - b) **Relación con los intereses de quienes aprenden.** El proceso de aprendizaje debe estar orientado hacia quien aprende, el estudiante es el centro del proceso, por lo tanto sus motivaciones e intereses deben ser considerados.
 - c) **Orientación hacia la elaboración de productos,** es decir, que contribuya a mejorar el medioambiente físico y social, pues se integra el aprendizaje y la acción, una sola discusión científica no basta para solucionarlos, por lo que necesitan valerse de varias materias para abordar la situación desde diferentes puntos de vista.
 - d) **Relación multidimensional de los fines de aprendizaje.** En la situación de aprendizaje por proyectos se persiguen fines de aprendizaje en varias dimensiones que se apoyan recíprocamente: saber y poder, pensar y actuar, percibir y decidir, recordar y producir.
 - e) **Posibilidad de generalizar.** Los aprendizajes organizan situaciones didácticas y situaciones de la vida, de manera que el adulto se prepara y aprende para la acción, generalizando lo aprendido a otros ámbitos.

Por otra parte, las teorías de aprendizaje socio-cognitivistas, con gran influencia en la educación de adultos, conciben el aprendizaje como un proceso que se articula entre dos ejes: el individual y el colectivo. Este enfoque propone un proceso activo y centrado en el aprendizaje, que se desarrolla en un ambiente donde puede expresar sus ideas, articular su pensamiento, desarrollar sus propias representaciones, elaborar sus estructuras cognitivas y hacer una validación de sus nuevos conocimientos.

Las características de los adultos como estudiantes imponen algunas condiciones a la situación de aprendizaje, por lo cual debiéramos considerar al momento de diseñar y planificar una intervención andragógica:

- Establecer un clima igualitario y de convivencia, en el que participantes y formadores sean considerados pares y la interacción se realice en un ambiente de respeto mutuo.
- Respetar los ritmos de aprendizaje, sin competencia, comparación ni confrontación.
- Considerar la experiencia y las habilidades previas de los participantes, tales como su capacidad para tomar decisiones, resolver problemas, adaptarse a distintas situaciones y actuar autónomamente.
- Buscar el equilibrio entre la estructura propuesta por el modelo de aprendizaje y la autonomía que se otorga al participante, en orden a favorecer sus decisiones en relación con el contenido de su aprendizaje y con su modo de realización.
- Facilitar el acceso del participante a métodos pedagógicos que favorezcan la discusión con los formadores y entre pares.

1.3.2 METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO PEDAGÓGICO EN ADULTOS

Aspectos que debieran considerarse a la hora de diseñar metodologías para estudiantes adultos. Entre otras cosas, las metodologías debieran:

- Favorecer las representaciones múltiples de un mismo objeto, a fin de privilegiar la adquisición de conocimientos complejos y facilitar la transferencia.
- Tengan un justo grado de complejidad, para evitar una carga cognitiva compleja y, por ende, la pérdida de motivación. Recordemos que la motivación y la autonomía son dos de las características más importantes del adulto que aprende. No debemos olvidar que el adulto al verse enfrentado a una situación extremadamente compleja puede llegar a sentirse incapaz de finalizar con éxito su desafío y por lo tanto perder la motivación y fracasar. Ofrecer la ayuda, los recursos y las herramientas necesarias para que el aprendiz aborde gradualmente los contenidos complejos.

- Propiciar el trabajo colectivo, el intercambio de opiniones y la reflexión colectiva en torno a la experiencia de los involucrados. El desarrollo cognitivo requiere de interacción social. Así como el facilitador y los materiales, cualquiera sea su naturaleza, los pares constituyen igualmente un recurso más para su proceso de aprendizaje.
- Permitir el trabajo sobre los objetivos particulares de cada uno. El estudiante adulto tiene necesidades muy particulares y personales, motivaciones que le son muy propias y que fueron la causa de su decisión de enfrentar el desafío de someterse a una situación de aprendizaje. Por tal motivo es natural que tenga objetivos personales que no necesariamente van a coincidir con los objetivos de aprendizaje. Sin embargo, también deben ser considerados como parte de los objetivos del proceso, puesto que son relevantes para el estudiante.

1.3.3 TIPOS DE METODOLOGÍAS ANDRAGÓGICAS

La metodología del auto-aprendizaje del adulto, son métodos para lograr fines, propósitos, objetivos y metas en forma planificada, administrando y dirigiendo la praxis educativa de los adultos, enfatizando en aquellos aspectos que además de sustentar el proceso de orientación-aprendizaje coadyuven a enriquecer los conocimientos generales o profesionales del participante adulto mediante el auto-aprendizaje, es decir, toma en cuenta el estado de madurez del individuo.

El adulto, siempre está presto a nuevas formas de aprendizaje, ya que según la experiencia posee más conocimiento y eso hace que solo desarrolle algunas inquietudes, para satisfacer esto puede realizar un conjunto de preguntas que pueden ser contestadas en el grupo y con una mesa redonda o por simple discusión respetando los diferentes criterios de cada expositor y del facilitador que no siempre llega a un punto de finalización idónea, cada punto de vista es muy interesante y siempre se desprende conclusiones muy útiles, aun cuando no se llegue a un consenso final.

El aprendizaje en el adulto, se la realiza de la siguiente manera: 1.- Dar conocimiento a través de un vocabulario. 2.- El vocabulario está unido a una diapositiva que es la representación del texto. 3.- El aplicar cosas de la vida diaria. 4.- Crear historias con

eventos relacionados y que se vinculen entre ellos. 5.- Realizar una mesa redonda para un foro sobre el tema a tratar en el idioma. 6.- Aplicar definiciones expresas para utilizar el vocabulario aprendido.

Metodologías específicas

Lo que facilita el aprendizaje del adulto es la utilización de técnicas fundadas en la experiencia, involucrando activamente al estudiante. Es decir, favorecer y estimular el aprendizaje significativo, entendido este como la interiorización de la experiencia vivida, que provoca en los estudiantes un cambio ligado a tres tipos de conocimientos:

- El saber (conocimiento)
- El saber hacer (habilidad)
- El saber ser (actitud)

Para que se produzca una interiorización de la experiencia de aprendizaje, es necesario que ella tenga un sentido particular para el individuo. El adulto aprende, principalmente, cuando da un sentido a su aprendizaje y puede también aportar cambios en su vida a causa de ellos. En este contexto es importante destacar el método del aprendizaje experiencial, el cual se basa en la corriente humanista, tiene como fin el desarrollo de la persona que aprende. El adulto debe aprender a lo largo de toda su vida y que debe ser un estudiante activo, basando su proceso de aprendizaje en la acción. En este sentido, el aprendizaje experiencial promueve precisamente métodos que favorecen y consideran dichas características.

Desde esta concepción, se propone un modelo estructural del aprendizaje bajo la forma de un ciclo de aprendizaje experiencial compuesto por cuatro etapas:

- Experiencia concreta
- Observación reflexiva
- Conceptualización abstracta
- Experimentación activa

Estas cuatro etapas son las que conducen a una conceptualización abstracta que será transferida a la situación real. El adulto experimenta constantemente con sus conceptos y los modifica como consecuencia de sus observaciones y experiencias.

Cualquiera que sean los métodos o técnicas a utilizar, éstas deben favorecer a que el estudiante adulto se involucre en su experiencia de aprendizaje: es él quien debe observar, probar, analizar, participar en las distintas actividades del proceso para integrar los nuevos conocimientos, en la medida que se relacione con alguna de las siguientes técnicas de aprendizaje experiencial:

- Discusiones de grupo
- Estudios de casos
- Demostraciones
- Juego de roles
- Ejercicios de habilidades prácticas
- Proyectos de acción o métodos de proyectos

El método de proyectos se concibe como un plan de actividades diseñado con propósitos educativos, de acuerdo con un cronograma de trabajo, para ser desarrollado en condiciones reales, en contextos socio-laborales y culturales, tangibles y concretos. La idea del método de proyecto se asocia a la práctica, a la innovación y con formas de organización flexibles, abiertas, orientadas fundamentalmente a la solución de problemas específicos.

Podemos partir el desarrollo de este acápite, realizando una diferenciación entre pedagogía y andragogía.

Pedagogía	Andragogía
La pedagogía es aplicada a la enseñanza del niño – adolescente.	La andragogía es el arte y ciencia de ayudar a aprender a los adultos.
Pedagogía tiene a su disposición un conjunto de métodos que con frecuencia utiliza para llevar a la práctica el proceso relacionado con la enseñanza de niños y	La metodología del aprendizaje del adulto, se puede situar dentro de un campo específico referido a la forma de planificar, administrar y dirigir la praxis educativa,

adolescentes al cual se denomina métodos didácticos.	enfaticando en aquellos aspectos que además de sustentar el proceso orientación-aprendizaje coadyuven a enriquecer los conocimientos generales o profesionales del Participante adulto mediante el auto-aprendizaje.
--	--

Metodología Pedagógica y la Metodología Andragógica se basan en principios psicológicos diferentes. Los métodos utilizados para enseñar a niños y adolescentes se fundamentan en los grados de maduración que aparecen en los períodos sucesivos correspondientes a sus desarrollos. Cuando la persona logra la adultez, es decir, la edad cronológica que le permite tomar decisiones y tener conciencia de sus deberes, derechos y responsabilidades, la metodología apropiada a su proceso de aprendizaje toma en cuenta su correspondiente estado de madurez.⁸

1.3.4 APRENDIZAJE EN EL ADULTO

En forma general, el aprendizaje en el estudiante adulto consiste en procesar información variada; para esto, la organización, la clasifica y luego le realiza generalizaciones de manera efectiva; es decir, aprende por comprensión, lo cual significa que primero entiende y después memoriza; en consecuencia, el adulto aprende en forma opuesta al proceso correspondiente en los niños y adolescentes.

1.3.5 ORIENTACIÓN-APRENDIZAJE

Es un proceso desde el plano andragógico, se maneja con criterios de horizontalidad y participación, entre personas adultas motivadas por un acto educativo en el cual uno de ellos orienta a los que aprenden y les facilita, según sus intereses, información de utilidad inmediata o posterior. Cuando se tratan temas relacionados con la práctica educativa del adulto, y en particular con su aprendizaje, se debe entender que se trata de un proceso de orientación-aprendizaje a diferencia del que se refiere a la enseñanza-aprendizaje; en él, los Participantes interactúan en relación con aquello que se intenta

⁸GUTIÉRREZ, Pedro (2012) Pedagogía y Andragogía. Caracas. Pág. 4

aprender, en consecuencia, Facilitadores y Participantes requieren poseer características comunes de autenticidad, motivación, autocrítica, empatía, igualdad, interacción, ética y respeto mutuo⁹.

1.3.6 CARACTERÍSTICAS DEL MODELO ANDRAGÓGICO

El hecho educativo entre personas adultas se caracteriza porque ellos tienen clara consciencia y suficiente autodeterminación en la conformación del respectivo proceso y son quienes generan su propia educación.

- El rol del Andragogo entre adultos que se interesan en aprender debe regirse por el Principio de la Horizontalidad; esto significa que es una relación de tipo educativo que se realiza entre iguales, entre adultos, Facilitador y Participantes, todos con experiencia y en la situación de tratar de lograr el autoaprendizaje.

Énfasis en el Proceso

- El Facilitador en la Educación de Adultos en lugar de ser el docente trasmisor de conocimientos, se desempeña cumpliendo la función de orientador de otros adultos en situación de aprendizaje.
- Para el Andragogo es muy importante conocer la forma cómo se realiza el aprendizaje del Adulto Participante para orientarlo en el logro de los objetivos propuestos, en función de su propio ritmo, capacidad y experiencia.

Procesos Mentales en el Aprendizaje del Adulto.

- En el proceso educativo de la persona adulta, la actividad psíquica tiene una respuesta independiente del nivel de desarrollo cognitivo, característica que le permite asimilar los conocimientos de una manera razonada. El Participante Adulto tiene la capacidad de analizar lo que aprende en función de una realidad concreta para concluir de manera creativa con la elaboración de una síntesis.
- El Participante Adulto puede diseñar una escala de valores aplicable a sus situaciones de aprendizaje tal que le permita establecer la trascendencia e importancia de ciertos conocimientos, de suficientes niveles de significación y

⁹ Adam, Félix. (2009). Andragogía. Ciencia de la Educación de Adultos. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Publicaciones de la Presidencia. Pág 45

relevancia, que puedan incidir en el cambio de su comportamiento en el ambiente donde interacciona.

- En el hecho andragógico los contenidos programáticos tienen importancia sólo cuando son útiles para lograr los objetivos en cuya formulación interviene el Participante; no los preestablecidos por el Facilitador. El adulto no memoriza ni aprende los conocimientos no significativos.
- Lo fundamental en el Modelo Andragógico, consiste en precisar cómo aprender, en determinar cómo identificar las fuentes de información, en cómo aplicar lo aprendido, en cómo el nuevo conocimiento incide en la vida presente del adulto y cómo la experiencia recién adquirida afectará su conducta posterior.

Diferencias en lo que a la Evaluación se Refiere.

Una forma de conceptualizar la evaluación consiste en considerarla como un proceso por medio del cual es posible precisar y juzgar el logro de los objetivos considerando las condiciones en las cuales se realiza el aprendizaje con el propósito de tomar decisiones que coadyuven a reorientar, renovar y asegurar calidad en la praxis educativa.

La evaluación puede tener diversos objetos: los procesos de formación de los estudiantes, el desempeño de los docentes, la calidad de los materiales de aprendizaje y los procesos administrativos, entre otros.

En los diseños curriculares pedagógicos y andragógico se detectan diferencias en lo que se refiere al proceso de evaluación; a continuación, se enuncian y comentan las de mayor relevancia.

Evaluación Andragógica

- En el transcurso de su proceso educativo, los adultos pueden intervenir en las actividades de planificación, programación, administración y evaluación de sus aprendizajes. El adulto normal, desempeñándose como aprendiz, está en capacidad de dirigir su educación sin recurrir a la acción supervisora de otro adulto.

- Sólo el estudiante adulto puede evaluarse y establecer criterios, estimaciones, apreciaciones y juicios objetivos y confiables con respecto a sus aprendizajes. La evaluación andragógica se caracteriza por ser horizontal y participativa.¹⁰

El acto andragógico es la expresión más amplia y completa del concepto de aprendizaje voluntario, puesto que interactuar con suficiente autonomía, sin presiones y disponer de facilidades para adquirir conocimientos, actitudes, competencias, aptitudes, habilidades y destrezas con el fin de lograr objetivos y metas ampliamente discutidos, planificados programados conjuntamente entre el Facilitador y el Participante, de manera pertinente y oportuna, está libre de toda condición obligatoria, lo cual constituye un proceso muy diferente al acto pedagógico.

¹⁰Ob, cit. Pág, 46,47,48

CAPÍTULO 2

LINEA BASE: CAPACITACIÓN SOCIAL EN ZARUMA

2.1. ACTORES SOCIALES Y ORGANIZACIONES SOCIO PRODUCTIVAS DEL CANTÓN

2.1.1 Actores Sociales

Al momento de definir el concepto de actores sociales y organizaciones socio productivas, nos topamos con varias definiciones, las cuales las ubicamos en los siguientes párrafos, de las cuales estructuraremos nuestra propia definición, la que más se acerca a nuestro medio.

De acuerdo con 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 divulgación.- 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 u ONG orientadas a la mujer

Un concepto que consideramos 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 vistas 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.

Existen una serie de actores sociales en el cantón Zaruma dentro de los cuales interactúan con el Municipio en diversas formas de intervención; 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 Municipal, ni tampoco su actividad es socio productiva, sino de servicios como son: las organizaciones de camioneros de empresas de transporte intercantonal o interprovincial.

2.1.2 Organizaciones socio productivas

Las organizaciones socio productivas, 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

requerimientos. Las organizaciones socio-productivas deben enfocarse en ejecutar actividades productivas con cualidad social, para darle vida al trabajo liberador, con condiciones de equidad y justicia social en la relación laboral¹¹.

Tomando la experiencia reciente de las organizaciones socio productivas de Venezuela, éstas reciben el apoyo del Estado y son consideradas como el pilar de desarrollo de la economía rural.

Dentro de este 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. Esos planes serán evaluados por el Ejecutivo con el fin de garantizar la recuperación de las empresas.

En cambio en nuestro país, las organizaciones socio productivas emergen en forma espontánea, empujadas por las necesidades y carencias, 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 decisivos que a la postre sucumben y desaparecen.

¹¹ Modelo de las organizaciones socio productivas, pilares de la economía popular, 20 de febrero 2009. Venezuela.

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”¹².

Para la caracterización o construcción de un Modelo de Gestión Socio-Productivo debemos tener en cuenta dos dimensiones:

- a) La Dimensión Económico-Política; Articula el conjunto de categorías y modo de producción que los caracteriza, en nuestra sociedad capitalista de acumulación y explotación. Siendo estas las siguientes:
 - Estructura Económica: Hace referencia al tipo de propiedad, si es privada o social,
 - Tipo de Organización del Trabajo y Clima Laboral: Formas de Organización de la Producción,
 - Regulación Productiva y del trabajo: Derechos laborales, marco legal,
 - Lógica Cultural, Patrones de Consumo de los trabajadores y la población potencial consumidora de los bienes y servicios,
 - Articulación territorial y lugar de asentamiento de la organización,
 - Patrón Tecnológico: Esta categoría es fundamental para valorar el nivel de soberanía científica y tecnológica d la Unidad Socio-Productiva.
- b) La Dimensión Tecno-Productiva; es decir a diversas categorías que definen el proceso de identificación de necesidades de la población, la gestión productiva, del talento humano, financiera, gerencial y comercialización de los bienes o servicios producidos.
 - Procesos para la identificación de necesidades, los criterios que debemos tener en cuenta al momento de producir: Que producir, para que, para quién y cuánto producir.
 - Como se produce cada bien o servicio: Que insumos requiero, cuales

¹²Modelo de Gestión socio productivo (2010)

elijo. Qué capacidades y fuerza laboral, Qué tecnología, Como ordeno el proceso para la generación de bienes y servicios- Manuales. Donde Localizo geográficamente los procesos para la generación de bienes y servicios. Tamaño de las Unidades de Producción.

- Con qué Plan de inversiones cuenta la organización: Cómo es el flujo de caja, Estado de Resultados. Que indicadores[Financieros: Liquidez-Endeudamiento-Actividad-Rentabilidad. Procesos Contables
- Gestiones para el talento humano: Relaciones Laborales. Desarrollo de Capacidades, Motivación-Incentivos, Criterios de Selección, Criterios de evaluación del trabajo. Escala Salarial.
- Gestión gerencial: Integración de la Unidad Socio-Productiva con el Entorno y el horizonte estratégico. Planificación-Seguimiento de procesos. Estilos de Conducción, decisión y flujos de poder. Ambientes de Comunicación y manejo del conflicto. Capacidad de cohesión del conjunto de los procesos y la unidad socio-productiva.

Las dimensiones y categorías planteadas, permitirá a los trabajadores de cada organización, evaluar y dirigir su experiencia comprendiendo si está reproduciendo la lógica del capitalismo. Dentro de esta forma de asociación, mantenemos al trabajo bajo unas condiciones de producción de tipo vertical y autoritario, entonces, trascender sólo el factor del régimen de acumulación no supera la alienación del trabajo.

Igualmente, una experiencia o cadena productiva podría cumplir casi todos los criterios como condición para configurar un sentido emancipatorio y socialista; sin embargo, reproducir un modelo de articulación con el territorio y el medio ambiente en el que se configura como un enclave que no potencia el desarrollo de todo el territorio circundante, genera prácticas contaminantes y degradantes del medio ambiente.

Hay tipos de organizaciones socio productivas, que trabajan en función del bienestar de todos sus socios, por ejemplo una cooperativa de comercialización de productos de primera necesidad. Otro ejemplo puede ser una cooperativa de ahorro y crédito,

debemos dar un salto cualitativo hacia una nueva forma de organización, que dé cuenta de la búsqueda del bien común de sus integrantes, cada paso de mayor conciencia, cada nueva experiencia productiva, cada desarrollo de innovación y ciencia, van construyendo el horizonte de emancipación humana, bajo la lógica del trabajo conjunto y la distribución equitativa de sus beneficios.

2.1.3 Competencias del GAD

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. 3.- Principios.- El ejercicio de la autoridad y las potestades públicas de los gobiernos autónomos descentralizados se regirán por los siguientes principios:

a) Unidad.- Los distintos niveles de gobierno tienen la obligación de observar la unidad del ordenamiento jurídico, la unidad territorial, la unidad económica y la unidad en la igualdad de trato, como expresión de la soberanía del pueblo ecuatoriano.

La unidad jurídica se expresa en la Constitución como norma suprema de la República y las leyes, cuyas disposiciones deben ser acatadas por todos los niveles de gobierno, puesto que ordenan el proceso de descentralización y autonomías.

La unidad territorial implica que, en ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá el fomento de la separación y la secesión del territorio nacional.

La unidad económica se expresa en un único orden económico-social y solidario a escala nacional, para que el reparto de las competencias y la distribución de los recursos públicos no produzcan inequidades territoriales.

La igualdad de trato implica que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, en el marco del respeto a los principios de interculturalidad y plurinacionalidad, equidad de género, generacional, los usos y costumbres.

b) Solidaridad.- Todos los niveles de gobierno tienen como obligación compartida la construcción del desarrollo justo, equilibrado y equitativo de las distintas circunscripciones territoriales, en el marco del respeto de la diversidad y el ejercicio pleno de los derechos individuales y colectivos. En virtud de este principio es deber del Estado, en todos los niveles de gobierno, redistribuir y reorientar los recursos y bienes públicos para compensar las inequidades entre circunscripciones territoriales; garantizar la inclusión, la satisfacción de las necesidades básicas y el cumplimiento del objetivo del buen vivir.

c) Coordinación y corresponsabilidad.- Todos los niveles de gobierno tienen responsabilidad compartida con el ejercicio y disfrute de los derechos de la ciudadanía, el buen vivir y el desarrollo de las diferentes circunscripciones territoriales, en el marco de las competencias exclusivas y concurrentes de cada uno de ellos.

Para el cumplimiento de este principio se incentivará a que todos los niveles de gobierno trabajen de manera articulada y complementaria para la generación y aplicación de normativas concurrentes, gestión de competencias, ejercicio de atribuciones. En este sentido, se podrán acordar mecanismos de cooperación voluntaria para la gestión de sus competencias y el uso eficiente de los recursos.

d) Subsidiariedad.- La subsidiariedad supone privilegiar la gestión de los servicios, competencias y políticas públicas por parte de los niveles de gobierno más cercanos a la población, con el fin de mejorar su calidad y eficacia y alcanzar una mayor democratización y control social de los mismos.

En virtud de este principio, el gobierno central no ejercerá competencias que pueden ser cumplidas eficientemente por los niveles de gobierno más cercanos a la población y solo se ocupará de aquellas que le corresponda, o que por su naturaleza sean de interés o implicación nacional o del conjunto de un territorio.

Se admitirá el ejercicio supletorio y temporal de competencias por otro nivel de gobierno en caso de deficiencias, de omisión, de desastres naturales o de paralizaciones comprobadas en la gestión, conforme el procedimiento establecido en este Código.

g) Participación ciudadana.- La participación es un derecho cuya titularidad y ejercicio corresponde a la ciudadanía. El ejercicio de este derecho será respetado, promovido y facilitado por todos los órganos del Estado de manera obligatoria, con el fin de garantizar la elaboración y adopción compartida de decisiones, entre los diferentes niveles de gobierno y la ciudadanía, así como la gestión compartida y el control social de planes, políticas, programas y proyectos públicos, el diseño y ejecución de presupuestos participativos de los gobiernos. En virtud de este principio, se garantizan además la transparencia y la rendición de cuentas, de acuerdo con la Constitución y la ley.

Se aplicarán los principios de interculturalidad y plurinacionalidad, equidad de género, generacional, y se garantizarán los derechos colectivos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, de conformidad con la Constitución, los instrumentos internacionales y la Ley.

h) Sustentabilidad del desarrollo.- Los gobiernos autónomos descentralizados priorizarán las potencialidades, capacidades y vocaciones de sus circunscripciones territoriales para impulsar el desarrollo y mejorar el bienestar de la población, e impulsarán el desarrollo territorial centrado en sus habitantes, su identidad cultural y valores comunitarios. La aplicación de este principio conlleva asumir una visión integral, asegurando los aspectos sociales, económicos, ambientales, culturales e institucionales, armonizados con el territorio y aportarán al desarrollo justo y equitativo de todo el país.

Art. 4.- Fines de los gobiernos autónomos descentralizados.- Dentro de sus respectivas circunscripciones territoriales son fines de los gobiernos autónomos descentralizados:

g) El desarrollo planificado participativamente para transformar la realidad y el impulso de la economía popular y solidaria con el propósito de erradicar la pobreza, distribuir equitativamente los recursos y la riqueza, y alcanzar el buen vivir;

Art. 32.- Competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado regional.- Los gobiernos autónomos descentralizados regionales tendrán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de otras que se determinen;

e) Otorgar personalidad jurídica, registrar y controlar a las organizaciones sociales de carácter regional;

Art. 54.- Funciones.- Son funciones del gobierno autónomo descentralizado municipal las siguientes:

g) Regular, controlar y promover el desarrollo de la actividad turística cantonal en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados, promoviendo especialmente la creación y funcionamiento de organizaciones asociativas y empresas comunitarias de turismo;

Art. 65.- Competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural.- Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales ejercerán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de otras que se determinen:

f) Promover la organización de los ciudadanos de las comunas, recintos y demás asentamientos rurales con el carácter de organizaciones territoriales de base;

Art. 135.- Ejercicio de la competencia de fomento de las actividades productivas y agropecuarias.-

Para el ejercicio de la competencia de fomento de las actividades productivas y agropecuarias que la Constitución asigna a los gobiernos autónomos descentralizados regionales, provinciales y parroquiales rurales, se ejecutarán de manera coordinada y compartida, observando las políticas emanadas de las entidades rectoras en materia productiva y agropecuaria, y se ajustarán a las características y vocaciones productivas

territoriales, sin perjuicio de las competencias del gobierno central para incentivar estas actividades.

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.

Art. 146.- Ejercicio de las competencias de promoción de la organización ciudadana y vigilancia de la ejecución de obras y calidad de los servicios públicos.- Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales, promoverán la organización de recintos, comunidades, comités barriales, organizaciones ciudadanas y demás asentamientos rurales en todos los ejes temáticos de interés comunitario; y establecerán niveles de coordinación con las juntas administradoras de agua potable, de riego, cabildos y comunas.

Art. 281.- La cogestión de los gobiernos autónomos descentralizados con la comunidad.- En los casos de convenios suscritos entre los gobiernos autónomos descentralizados con la comunidad beneficiaria se reconocerá como contraparte valorada el trabajo y los aportes comunitarios. Esta forma de cogestión estará exenta del pago de la contribución especial por mejoras y del incremento del impuesto predial por un tiempo acordado con la comunidad.

Art. 282.- Empresas de economía mixta.- Los gobiernos autónomos descentralizados regional, provincial, metropolitano o municipal podrán delegar la gestión para la prestación de servicios públicos o para el desarrollo de otras actividades o emprendimientos, a empresas de economía mixta, siempre que la selección del socio se realice mediante concurso público de acuerdo con la ley que regula las empresas públicas. Exceptúese la dotación de los servicios públicos de agua y riego los cuales sólo pueden ser prestados por entidades públicas, comunitarias o en alianza público comunitaria.

Art. 283.- Delegación a la economía social y solidaria y a la iniciativa privada.- La delegación a la economía social y solidaria se realizará para promover la naturaleza social y solidaria del sistema económico nacional. Se requerirá que se justifique que la organización o el emprendimiento económico corresponden a este sector de la economía y que se establezcan con claridad los mecanismos de solidaridad o redistribución correspondientes.

Art. 295.- Planificación del desarrollo.- Los gobiernos autónomos descentralizados, con la participación protagónica de la ciudadanía, planificarán estratégicamente su desarrollo con visión de largo plazo considerando las particularidades de su jurisdicción, que además permitan ordenar la localización de las acciones públicas en función de las cualidades territoriales.

Los planes de desarrollo deberán contener al menos los siguientes elementos:

- 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;
- b) La definición de políticas generales y particulares que determinen con claridad objetivos de largo y mediano plazo;
- c) Establecimiento de lineamientos estratégicos como guías de acción para lograr los objetivos; y,
- d) Programas y proyectos con metas concretas y mecanismos que faciliten la evaluación, el control social y la rendición de cuentas.

Art. 302.- Participación ciudadana.- La ciudadanía, en forma individual y colectiva, podrán participar de manera protagónica en la toma de decisiones, la planificación y gestión de los asuntos públicos y en el control social de las instituciones de los gobiernos autónomos descentralizados y de sus representantes, en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano.

La participación se orientará por los principios de igualdad, autonomía, deliberación pública, respeto a la diferencia, control popular, solidaridad e interculturalidad.

Los gobiernos autónomos descentralizados reconocerán todas las formas de participación ciudadana, de carácter individual y colectivo, incluyendo aquellas que se generen en las unidades territoriales de base, barrios, comunidades, comunas, recintos y aquellas organizaciones propias de los pueblos y nacionalidades, en el marco de la Constitución y la ley.

Art. 303.- Derecho a la participación.- El derecho a la participación ciudadana se ejercerá en todo los niveles de los gobiernos autónomos descentralizados a través de los mecanismos de la democracia representativa, directa y comunitaria.

La ciudadanía tiene derecho a ejercer la democracia directa a través de la presentación de proyectos de normas regionales, ordenanzas provinciales, distritales o cantonales, acuerdos y resoluciones parroquiales. También tienen derecho a ejercer el control social de los actos de los gobiernos autónomos descentralizados y a la revocatoria del mandato de sus autoridades en el marco de la Constitución y la Ley.

Art. 308.- Comunas, comunidades y recintos.- Constituirán una forma de organización territorial ancestral las comunas, comunidades y recintos en donde exista propiedad colectiva sobre la tierra.

Estas serán consideradas como unidades básicas para la participación ciudadana al interior de los gobiernos autónomos descentralizados y en el sistema nacional descentralizado de planificación en el nivel de gobierno respectivo.

Como se puede establecer, de acuerdo a la COOTAD y la Constitución los GADs Municipales 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”¹³
 Por consiguiente están en capacidad de brindar capacitación y apoyo técnico a las organizaciones socio productivas, amparados en lo que ordena la constitución; pudiendo además gestionar apoyo económico para el efecto, mediante el uso del aporte de aliados estratégicos, ya sea nacionales, como internacionales.

Las competencias de los GADs parroquiales son más explícitas en el apoyo a las organizaciones socio productivas: “Incentivar el desarrollo de actividades productivas comunitarias, la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente”.

2.1.4 Organizaciones socio-productivas existentes en el cantón Zaruma

En el cantón tenemos varias organizaciones socio productivas, cada cual apunta a la realización de variadas actividades económicas. Pero dentro del desarrollo de este trabajo no solamente buscamos la caracterización de cada una de ellas, sino la relación que haya establecido con el GAD Municipal, en cuanto a recibir apoyo, en capacitación para dotar de tecnología y elementos sociales y organizativos, que les permitan permanecer en el tiempo. A continuación presentamos un cuadro de organizaciones que han tenido o aún mantienen relación con el GAD y que han recibido capacitación.

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	Zaruma	Hecho	40

¹³Gobiernos locales y ordenamiento territorial (2013).

Enero"			
Asociación de Mineros Autónomos Muluncay	Muluncay	Derecho	100
Cooperativa de producción y comercialización agropecuaria unión ganadera UNIGAN	Guizhgauña	Derecho	17
Asociación de mujeres ARCATEX	Arcapamba	Hecho	15
TOTAL			507

De acuerdo a los datos del cuadro de distribución, existen 10 Organizaciones socio-productivas en el cantón Zaruma, que centran su actividad en la producción organizada. Dejando de lado a aquellas organizaciones que prestan servicios, como es el caso de las juntas administradoras de agua potable y algunas de transporte.

2.2. TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN

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 necesario capacitación en los diferentes campos a los cuales dedica su acción la organización. 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 como las personas como para la comunidad en su conjunto.

En el caso de nuestra investigación, hemos focalizado a unas 10 organizaciones, con distintas actividades productivas y de servicios. Pero nos centraremos en temas muy puntuales y comunes para cada una de ellas:

- Capacitación en fortalecimiento de la organización y cohesión del grupo;
- Capacitación para la administración de recursos humanos y materiales para personas de comunidades rurales.
- Capacitación y uso de tecnologías apropiadas acordes al tipo de actividad económica
- Capacitación en atención al cliente,
- Calidad del servicio

- Capacitación en contabilidad

Aquí se debería hacer un cuadro como el siguiente:

<i>Tema de la capacitación</i>	<i>Comunidades participantes</i>	<i>Fecha</i>	<i>Número de horas</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Horarios</i>
Fortalecimiento organizacional	Asociaciones productivas	01-03-15	4 horas	40	08h00-12h00
Administración de recursos humanos	Asociaciones productivas	15-03-15	4 horas	40	08h00-12h00
Uso de tecnologías apropiadas	Asociaciones productivas	01-04-15	4 horas	40	08h00-12h00
Atención al cliente	Asociaciones productivas	15-04-15	4 horas	40	08h00-12h00
Calidad en el servicio	Asociaciones productivas	01-05-15	4 horas	40	08h00-12h00
Contabilidad	Asociaciones productivas	15-05-15	4 horas	40	08h00-12h00

Con este tipo de capacitación para la administración de recursos humanos y materiales la atención al cliente, servicio de calidad y calidez, en administración de la producción para personas de comunidades rurales, serán de fundamental importancia y así marcarán la directriz que guiara el rumbo de dichas empresas comunitarias al éxito que se busca.

2.3. METODOLOGÍAS APLICADAS EN EL CANTÓN ZARUMA

Las metodologías aplicadas dentro de las pocas capacitaciones realizadas en el cantón son las expositivas, valiéndose de esquemas teóricos escritos en presentaciones realizadas en Power Point, 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 ergonómicas que nos ayudarán a que el conocimiento llegue y se quede en los actores sociales.

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 que respecta al trabajo en equipo, su importancia, así como aclarar los resultados que se pueden obtener al tener un grado de cooperación mayor.

¿Que 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 de una buena empresa. Este punto ayudara entender a los integrantes de cualquier empresa comunitaria, las reglas fundamentales que se deben seguir para el buen funcionamiento de su organización.

Capacitación para la administración de recursos humanos y materiales para personas de comunidades rurales.

¿Qué es la comunicación y para que nos sirve?

Este punto busca informar a las personas, que el éxito de cualquier proyecto colectivo radica en la buena comunicación de sus integrantes, y de no ser así será el fracaso del mismo.

Planeación y proyección proactiva. En este punto se busca dotar de la información adecuada a las integrantes del grupo a saber prever escenarios o situaciones posibles en

su empresa; así mismo proyectar de manera secuencial proyectos del mismo grupo, con fases de reconocimiento y reformatión o seguimiento del mismo.

Aprovechamiento de recursos. En este apartado se busca dotar a los integrantes del grupo con las técnicas necesarias para el aprovechamiento de los recursos materiales, motivándolo hacer sujeto de la economía de recursos.

Retro- alimentación y análisis de resultados. En este punto se le ayuda al grupo a auto- gestionarse como grupo y como individuo en el desarrollo del proyecto que le involucra, esto es de manera psicosocial, económica y material.

Deberíamos plantearnos evaluaciones el proceso de capacitación del proyecto, a través de la reflexión de los integrantes de los grupos capacitados y sirve como auto- gestión para su reformulación y seguimiento.

Consideraciones a tomar en cuenta:

- 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 en su defecto rotafolios que ayuden de forma gráfica a explicar cada una de las temáticas propuestas.
- Además se hace 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, para la constatación de aprendizaje.

EL MODELO TRADICIONAL

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 al que hay que modelar, un vaso vacío o una alcancía que hay que llenar. El alumno es el centro de la atención en la educación tradicional.

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.

CAPÍTULO 3

DIAGNÓSTICO

3.1. DISEÑO DE ENCUESTAS

Muchos problemas de investigación requieren la recolección de datos muestrales, los cuales pueden obtenerse mediante el uso de encuestas. La finalidad de una encuesta por muestreo es obtener información para satisfacer una necesidad definida.

En el caso de nuestra investigación, es necesario realizar una encuesta a las organizaciones socio productivas que han mantenido una relación con el GAD, esta información nos posibilitará contar con datos estadísticos sobre los temas de capacitación recibidas, y luego para poder proponer temas de capacitación para poder aplicar. Conocemos que la encuesta no es un método específico de alguna disciplina en particular y se aplica en forma amplia a problemas de diversos campos. Esta capacidad de múltiple aplicación y su gran alcance hace a la encuesta una técnica de gran utilidad.

Hoy en día todas las personas han leído o escuchado sobre encuestas de opinión pública, predicciones en elecciones, estudios de mercado, censos, etcétera. Quizás muchas de ellas piensen que es sencillo efectuar una encuesta, después de todo cualquiera puede plantear preguntas y contar frecuencias, sin embargo esto no es así. Se puede encontrar un gran número de encuestas mal diseñadas en el seguimiento y estructuración de las preguntas, en la codificación de las respuestas, en el diseño de muestreo, etcétera. Por estas razones las investigaciones, muchas veces resultan sesgadas y no responden a una realidad. Para no caer en este error, la primera tarea de toda encuesta por muestreo es fijar en términos concretos los objetivos de la misma y tener presente:

- ¿Qué información se necesita para cumplirlos?
- ¿Existe información, disponible de antemano, de encuestas piloto u otras encuestas similares que pueda ser aprovechada?
- ¿De qué medios materiales y personales se dispone?
- Límites presupuestarios y temporales, etcétera

A continuación se describen brevemente las etapas que deben considerarse en la planeación de una encuesta¹⁴:

1. Planteamiento de objetivos de la encuesta
2. Población objetivo
3. Elección del marco de muestreo
4. Establecimiento del método de medición
5. Instrumento de medición
6. El Diseño del muestreo
7. Selección y adiestramiento de los investigadores de campo
8. Prueba piloto
9. Organización del trabajo de campo
10. Organización y manejo de datos
11. Análisis de los datos

Se deberán tener en cuenta: El orden, contenido y redacción de las preguntas

¿Qué es un cuestionario?

Un **cuestionario** es un **conjunto de preguntas** que se confecciona para obtener información con algún objetivo en concreto. Existen numerosos estilos y formatos de cuestionarios, de acuerdo a la finalidad específica de cada uno

En nuestro caso se ha elaborado un tipo de preguntas, con varias opciones de respuesta, que nos permitirá conocer los niveles de relación que mantienen las Organizaciones Socio Productivas con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Zaruma y los temas de capacitación recibida. El cuestionario establecido, ha sido formulado como una técnica de investigación, Además se ha establecido el número de organizaciones socio productivas que han recibido capacitación por parte del GAD, para poder establecer necesidades de capacitación y poder establecer una propuesta de capacitación.

¹⁴<http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/etapas>.

Tomando en cuenta lo anteriormente explicado hemos diseñado la siguiente encuesta:

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE GESTION PARA EL DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE

Encuesta dirigida a Integrantes de Organizaciones Socio-Productivas del cantón Zaruma - Provincia de El Oro

OBJETIVO: Este cuestionario está diseñado para medir el conocimiento y procesos de capacitación realizados por el GAD Municipal de Zaruma, ruego contestar con absoluta sinceridad; ya que la misma servirá para mejorar procesos futuros de capacitación.

De entre los rangos que a continuación se describen, marque una X en la respuesta, que usted crea conveniente:

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

SI ☐

NO ☐

2. De los siguientes temas, cuáles de ellos ha recibido capacitación. Señale por favor

¿Fortalecimiento de su organización y cohesión de su grupo? ☐

¿Administración de recursos humanos? ☐

¿Uso de tecnologías apropiadas acordes al tipo de su actividad económica? ☐

¿Atención al cliente? ☐

¿Calidad del producto? ☐

¿Comercialización del producto? ☐

¿Capacitación en contabilidad? ☐

¿Capacitación en facturación? ☐

3. ¿Cómo le ha parecido la capacitación recibida?

EQUIVALENCIAS

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
------------	---------	-------	-----------	-----------

Variables	Rangos				
	1	2	3	4	5
Fortalecimiento de su organización y cohesión de su grupo?					
Aadministración de recursos humanos?					
Uso de tecnologías apropiadas acordes al tipo de su actividad económica?					
Atención al cliente?					
Calidad del producto?					
Comercialización del producto?					
Capacitación en contabilidad?					
Capacitaron en facturación					

4. ¿Los conocimientos obtenidos responden a sus expectativas?

Si ☐ No ☐

5. ¿La preparación técnica pedagógica del facilitador fue?

Excelente ☐ Muy bueno ☐ Bueno ☐ Regular ☐

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

Si ☐ No ☐

7. ¿Cómo considera la organización del curso?

Excelente ☐ Muy bueno ☐ Bueno ☐ Regular ☐

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

Excelente ☐ Muy bueno ☐ Bueno ☐ Regular ☐

9. Cite sus sugerencias a mejorar:

3.2. VALIDACIÓN

Antes de aplicar las encuestas al grupo meta (160 personas) de integrantes de las organizaciones socio productivas, debimos realizar su validación, encuestando a 16 personas, cuyos resultados nos dieron a conocer que el proceso es necesario, por qué toda encuesta ha de estar sometida a determinados requisitos de calidad.

Ésta puede evaluarse valorando los tipos de errores o la mala estructuración de las preguntas, que se pueden producir en toda investigación a través de encuestas. Suele producirse el llamado error de muestreo, que por ventaja en nuestro caso, no presentó errores, más bien corroboró a la comprobación del objetivo de la encuesta, brindándonos la seguridad de aplicar sin temor al universo establecido.

El término validación se maneja para la validación de un instrumento o procedimiento concebido para medir una dimensión correcta, sea esta física o abstracta. Validar tal instrumento equivale a corroborar que realiza de manera efectiva el procedimiento de medición que le corresponde. Es muy común que para medir cualquier magnitud se empleen variables sintéticas construidas a partir de las respuestas que se obtienen del entrevistado a través de una encuesta. De forma que, esta encuesta y procedimiento tendrán que ser validados, mediante el uso de varios procedimientos, por ejemplo: vía telefónica, que en nuestra investigación no fue necesario.

3.3. APLICACIÓN

La aplicación de la encuesta a los miembros de las organizaciones socio productivas asentadas en el cantón Zaruma, nos trajo un poco de dificultad, debido a lo extenso del territorio y la ubicación geográfica de cada uno de los integrantes de cada organización. Para tener un concepto claro de lo que significa la aplicación de un cuestionario, nos valemos del siguiente 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”.¹⁵

Encuesta es una herramienta que cuando es elaborada, diseñada y aplicada científica y rigurosamente permite obtener información relevante sobre qué está pasando con la población. Las encuestas equivalen a una entrevista con los miembros de las organizaciones socio productivas, para conocer muchos aspectos relacionados con las capacitaciones recibidas por parte del GAD Local. Nuestra investigación consta de un universo de 507 integrantes distribuidos en diez organizaciones socio productivas asentadas en el cantón Zaruma y que han recibido capacitaciones por parte del GAD Municipal. Para sacar la muestra del universo, tomamos el 30% del universo equivalente a 152, redondeándolo a 160 personas para ser encuestadas.

3.4 TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A ORGANIZACIONES SOCIO PRODUCTIVAS DEL CANTÓN ZARUMA

A continuación se detalla los resultados obtenidos a través del cuestionario dirigido a los miembros de las Organizaciones Socio Productivas del cantón Zaruma, que mantienen relación con el GAD y que han participado de cursos dictados por este organismo. Con base a una tabla estadística, resumen por pregunta, gráficos, análisis e interpretación de resultados, contrastando la realidad evidenciada con la teoría en la que se enumera la investigación de resultados obtenidos con los miembros de las organizaciones y los diferentes aspectos investigados mediante la aplicación de la encuesta.

Por medio de tablas simples se describen las opciones de respuesta, la frecuencia, y la relación porcentual con la totalidad de ellas.

Las gráficas organizan la información numérica en forma de figura de manera que es posible encontrar tendencias o patrones en la información. La representación gráfica de

¹⁵ NAVIA, Patricio, en:

http://www.fundacionfuturo.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=38&Itemid=53

los datos de la investigación se realizó mediante el diagrama de sectores y diagrama de barras o pasteles.

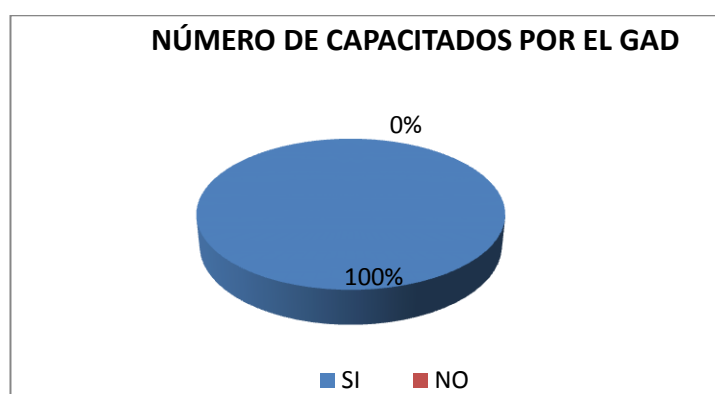
El análisis e interpretación es descriptivo sobre la base de porcentaje de mayor a menor, y de la tendencia que presentes las respuestas hechas por los encuestados.

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

CUADRO No. 1

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	160	100
NO	0	0
TOTAL	160	100

GRÁFICO NO. 1



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

De las ciento sesenta encuestas realizadas, el ciento por ciento mantiene una relación con el Gobierno Autónomo Descentralizado de Zaruma y han recibido capacitaciones sobre diferentes temas; condición para aplicar el cuestionario de preguntas de la presente encuesta.

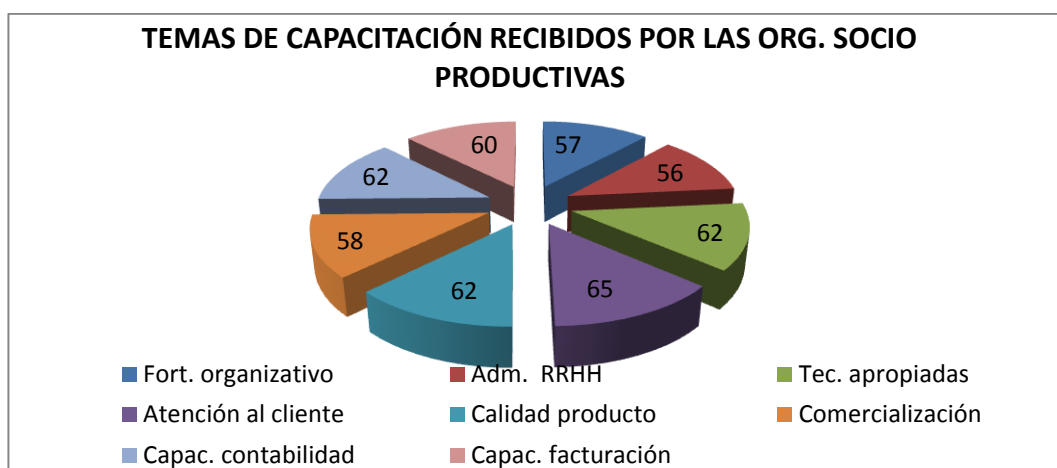
2. En cuál de los siguientes temas, ha recibido usted capacitación.

Señale con una X

CUADRO No. 2

VARIABLE	SI	PORCENTAJE	NO	PORCENTAJE	TOTAL
Fortalecimiento organizativo y cohesión el grupo	57	35,63	103	64,38	160
Administración de recursos humanos	56	35,00	104	65,00	160
Uso de tecnologías apropiadas acordes al tipo de su actividad económica	62	38,75	98	61,25	160
Atención al cliente	65	40,63	95	59,375	160
Calidad del producto	62	38,75	98	61,25	160
Comercialización del producto	58	36,25	102	63,75	160
Capacitación en contabilidad	62	38,75	98	61,25	160
Capacitación en facturación	60	37,5	100	62,5	160

GRÁFICO No 2



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

De acuerdo al cuadro de distribución, podemos observar que 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.

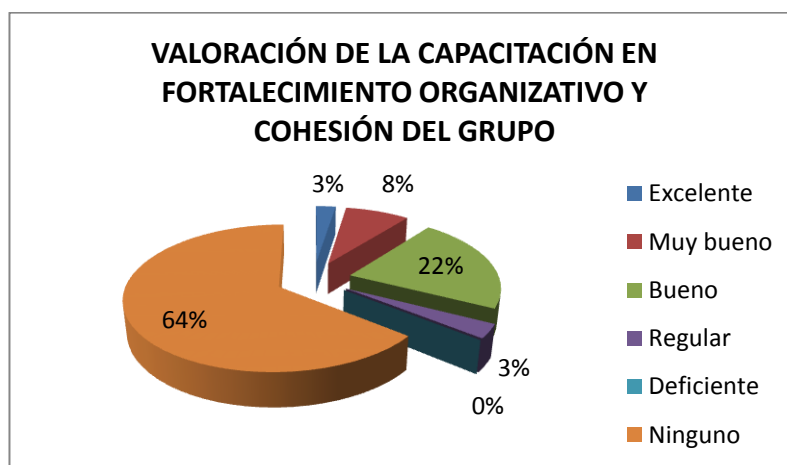
3. Cómo le ha parecido las capacitaciones que usted ha recibido

VALORACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Y COHESIÓN DEL GRUPO

CUADRO No. 3

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	4	2,5
Muy bueno	13	8,13
Bueno	35	21,88
Regular	5	3,13
Deficiente	0	0,00
Ninguno	103	64,38
TOTAL	160	100,00

GRÁFICO No. 3



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

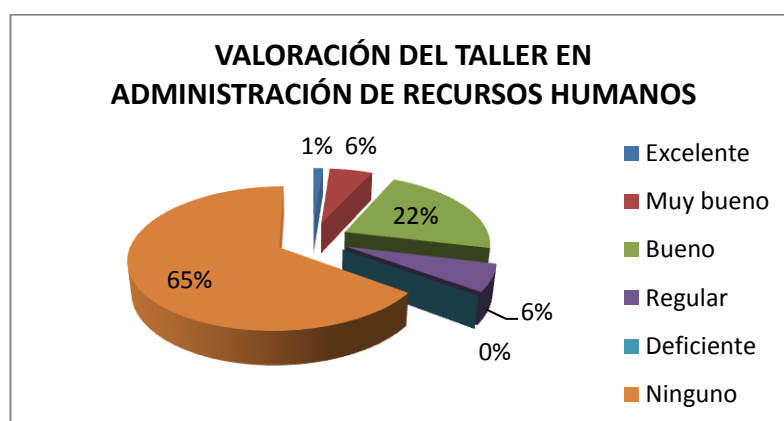
Investigando a los encuestados sobre: cómo le ha parecido la capacitación sobre fortalecimiento organizacional y cohesión social, dada por el GAD, las repuestas son las siguientes: para el 22% califica de bueno, para el 8% de muy bueno, para el 3% la capacitación fue excelente y para el 3% la capacitación fue regular. Tomando en cuenta la variable ninguno tiene una equivalencia del 64%, la cual nos explica que no todos los 160 encuestados tomaron este taller dado por el GAD.

VALORACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CUADRO No 4

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	2	1,25
Muy bueno	9	5,63
Bueno	35	21,88
Regular	10	6,25
Deficiente	0	0,00
Ninguno	104	65,00
TOTAL	160	100,00

GRÁFICO No 4



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

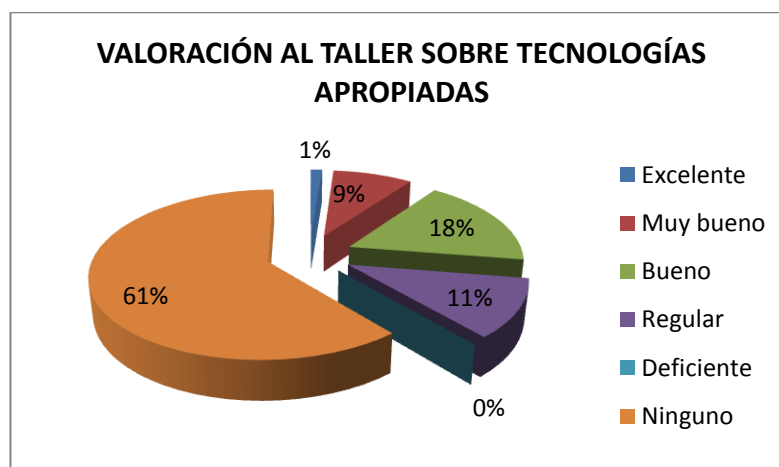
El cuadro de distribución número 4 nos demuestra la siguiente tendencia en cuanto a la valoración hecha por los asistentes a los talleres sobre administración de recursos humanos. El 22% opina que los talleres fueron buenos; el 6% corresponde a una valoración de muy bueno y regular; y el 1% de los asistentes considera que el taller fue excelente.

USO DE TECNOLOGÍAS APROPIADAS ACORDES AL TIPO DE SU ACTIVIDAD ECONÓMICA

CUADRO No 5

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	2	1,25
Muy bueno	14	8,75
Bueno	28	17,50
Regular	18	11,25
Deficiente	0	0,00
Ninguno	98	61,25
TOTAL	160	100,00

GRÁFICO No 5



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

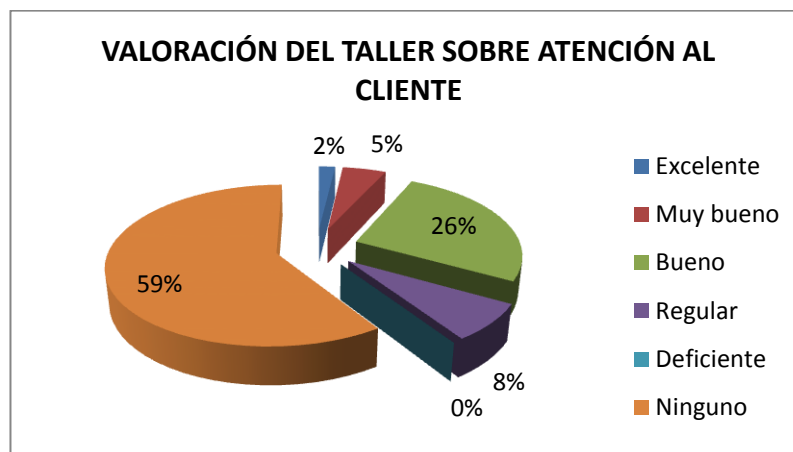
El cuadro de distribución número 5 nos demuestra la siguiente tendencia en cuanto a la valoración hecha por los asistentes a los talleres sobre tecnologías apropiadas. El 18% opina que los talleres fueron buenos; el 11% corresponde a una valoración de regular; el 9% muy bueno y el 1% de los asistentes,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

VALORACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN AL CLIENTE

CUADRO No 6

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	3	1,88
Muy bueno	8	5,00
Bueno	42	26,25
Regular	12	7,50
Deficiente	0	0,00
Ninguno	95	59,38
TOTAL	160	100,00

GRÁFICO No 6



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

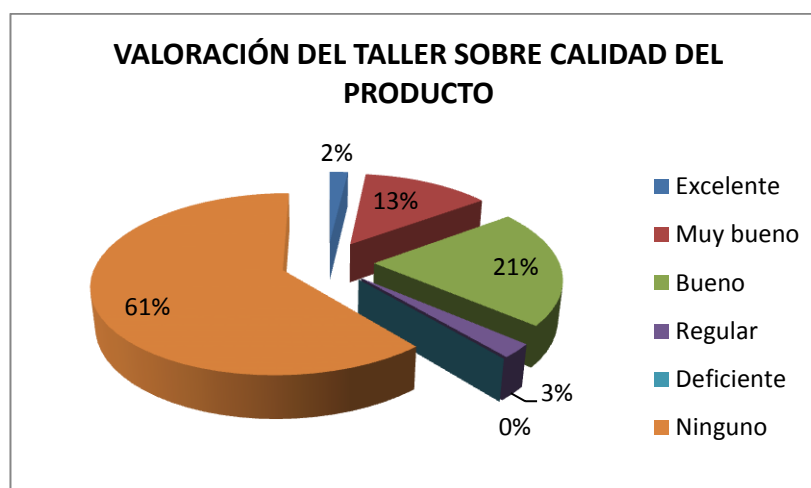
La valoración realizada por las personas al taller sobre atención al cliente se distribuye de la siguiente manera: el 26% califica como bueno; el 8% regular; el 5% muy bueno y el 2% excelente.

VALORACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN CALIDAD DEL PRODUCTO

CUADRO No 7

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	3	1,88
Muy bueno	21	13,13
Bueno	34	21,25
Regular	4	2,50
Deficiente	0	0,00
Ninguno	98	61,25
TOTAL	160	100,00

GRÁFICO No 7



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

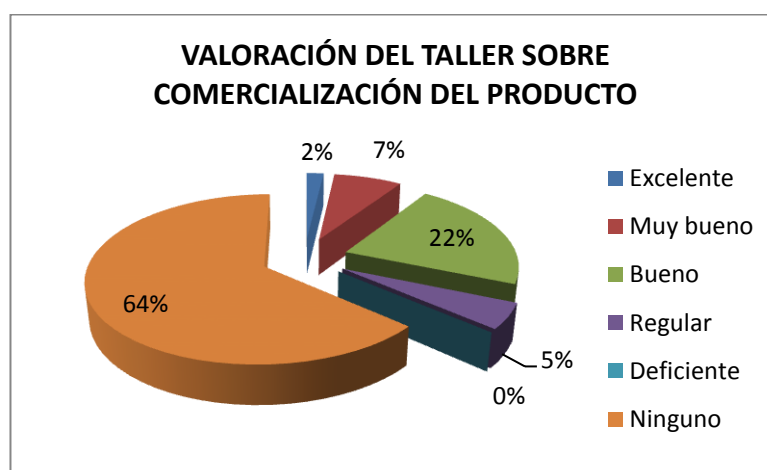
El cuadro y grafico 7 nos demuestra los porcentajes valorativos al taller sobre calidad del producto. En 21% bueno, el 13% muy bueno; el 3% regular y el 2% excelente.

VALORACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN COMERCIALIZACIÓN DEL PRODUCTO

CUADRO No 8

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	3	1,88
Muy bueno	12	7,50
Bueno	35	21,88
Regular	8	5,00
Deficiente	0	0,00
Ninguno	102	63,75
TOTAL	160	100,00

GRÁFICO No 8



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

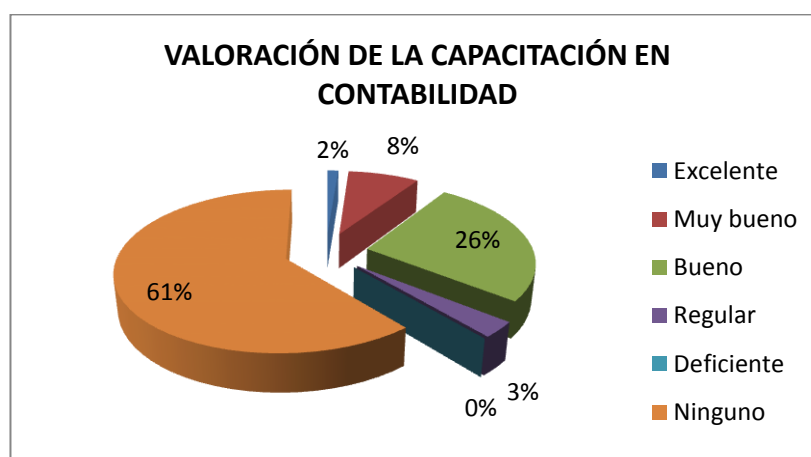
Sobre el tema de capacitación sobre comercialización del producto, los asistentes al taller le califican con un 22% como bueno, el 7% muy bueno, el 5% regular y el 2% excelente.

VALORACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN CONTABILIDAD

CUADRO No 9

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	2	1,25
Muy bueno	13	8,125
Bueno	42	26,25
Regular	5	3,125
Deficiente	0	0,00
Ninguno	98	61,25
TOTAL	160	100,00

GRÁFICO No 9



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

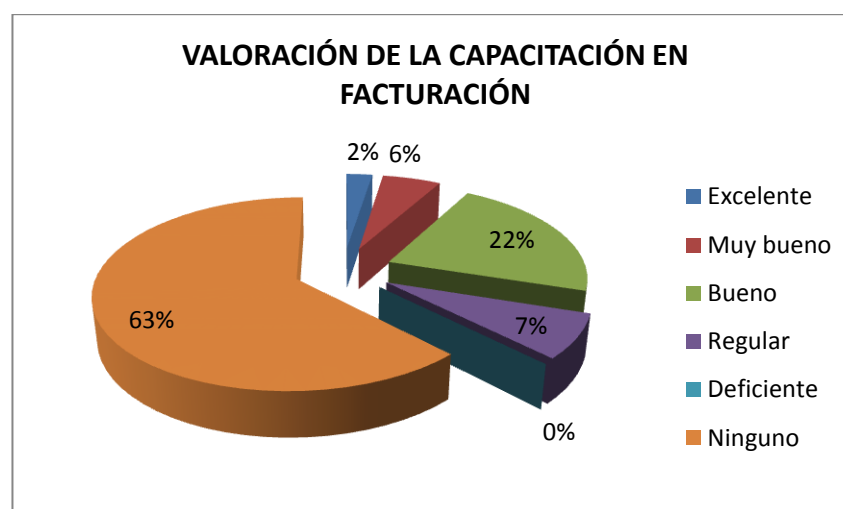
De acuerdo al cuadro de distribución de la valoración realizada por los asistentes al taller sobre contabilidad. El 26% considera que los talleres fueron bueno; el 8% muy buenos, el 3% regular, y el 2% excelente.

VALORACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN FACTURACIÓN

CUADRO No 10

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	4	2,50
Muy bueno	9	5,63
Bueno	35	21,88
Regular	12	7,50
Deficiente	0	0,00
Ninguno	100	62,5
TOTAL	160	100,00

GRÁFICO No 10



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

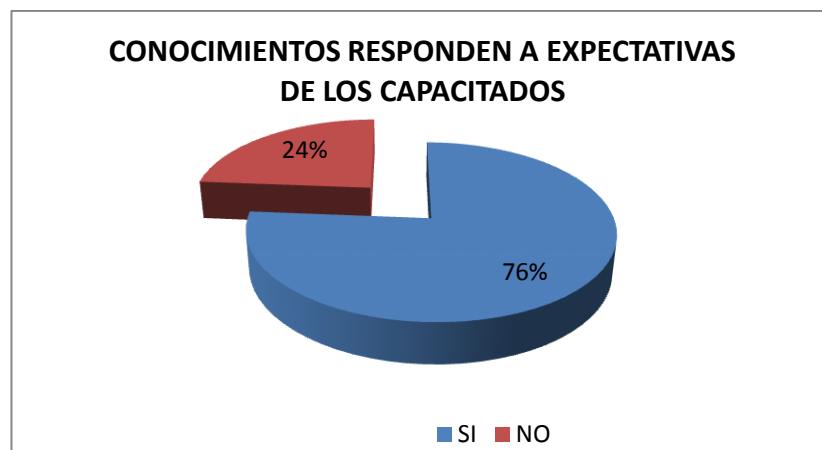
Con respecto al taller sobre facturación, los asistentes a este evento opinan que el 22% fue bueno, el 7% regular, el 6% fue muy bueno y el 2% son excelente.

4. ¿Los conocimientos obtenidos responden a sus expectativas?

CUADRO No 11

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	122	76,25
NO	38	23,75
TOTAL	160	100

GRÁFICO No. 11



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

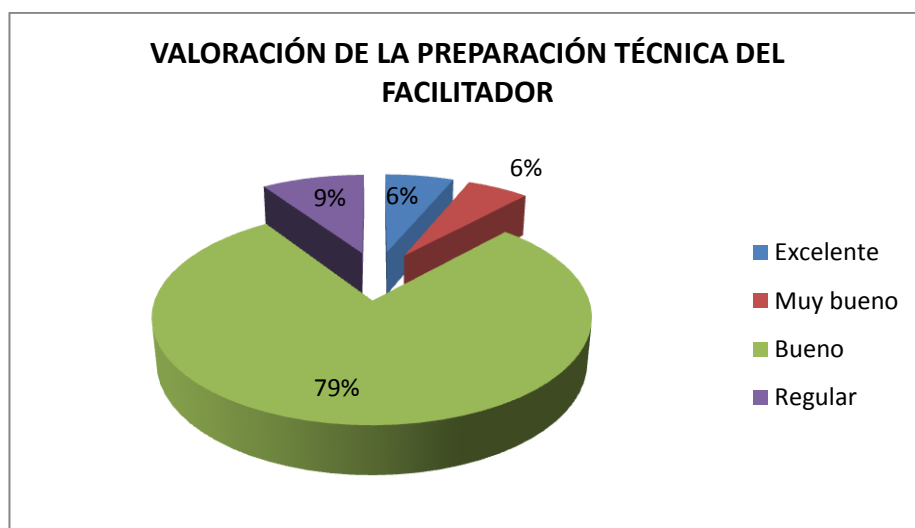
En cuanto a la valoración de los talleres, que si éstos responden a las expectativas de los capacitados: el 76% responden en forma afirmativa, y el 24% manifiesta que no ha respondido a las expectativas.

5. ¿La preparación técnica pedagógica del facilitador fue?

CUADRO No 12

VARIABLES	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	10	6,25
Muy bueno	9	5,625
Bueno	126	78,75
Regular	15	9,375
TOTAL	160	100

GRÁFICO No. 12



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

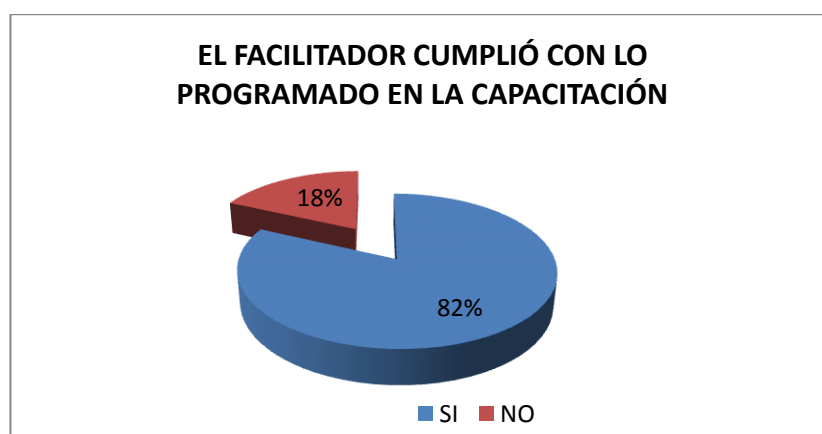
En cuanto a la preparación técnico pedagógica del facilitador, el 6% de los participantes de la capacitación expresan que el facilitador tuvo una preparación técnica; otro 6% manifiesta que hubo una excelente preparación técnica; el 9% una preparación regular y el 79% opina que hubo una preparación técnica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

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

CUADRO No 13

VARIABLE	Número	Porcentajes
SI	131	81,875
NO	29	18,125
TOTAL	160	100

GRÁFICO No. 13



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

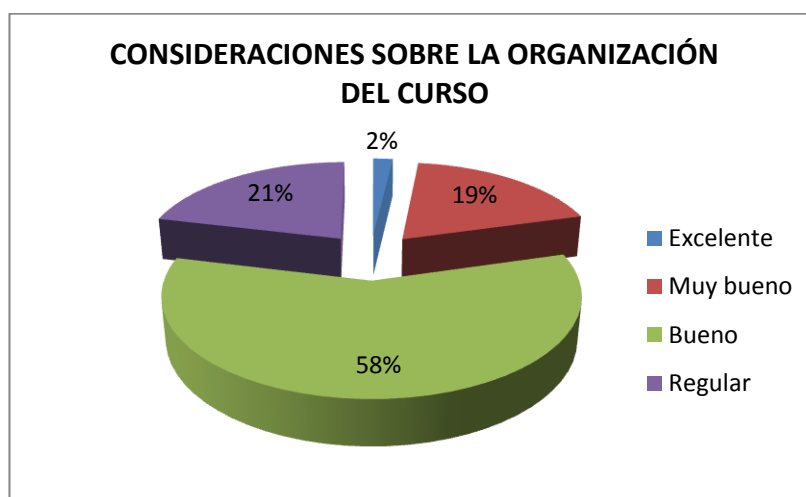
Si se cumplieron con lo programado en los talleres en un 82%, mientras que el 18% expresa lo contrario. Esta apreciación es fundamental a la hora de realizar una planificación para próximas capacitaciones.

7. Cómo considera la organización del curso?

CUADRO No 14

VARIABLES	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	3	1,875
Muy bueno	30	18,75
Bueno	93	58,125
Regular	34	21,25
TOTAL	160	100

GRÁFICO No. 14



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

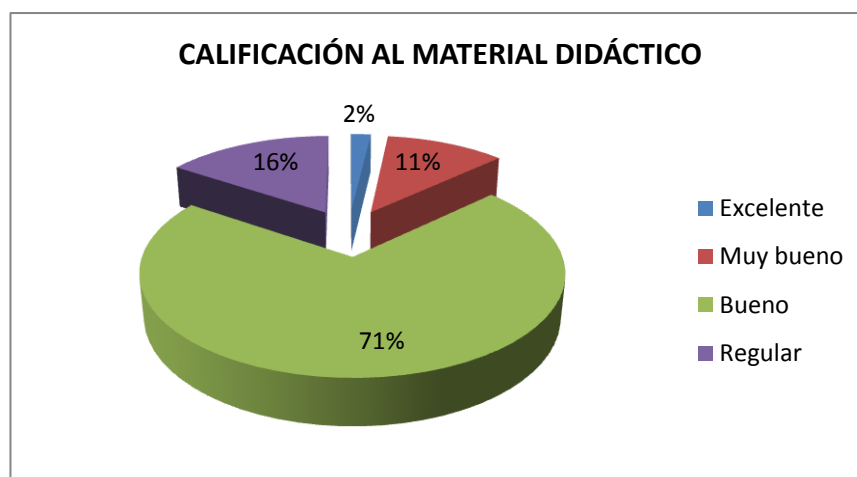
Un aspecto muy importante a ser valorado por los capacitados sobre la organización del curso, se tiene que con una evaluación de excelente se expresa el 2%, con muy bueno el 19%, de la misma manera con una valoración de bueno el 58% y con regular el 21%. Estos aspectos nos dan pautas a ser tomados en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

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

CUADRO No 15

VARIABLES	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	3	1,875
Muy bueno	18	11,25
Bueno	114	71,25
Regular	25	15,625
TOTAL	160	100

GRÁFICO No. 15



Fuente: encuesta

Elaboración: Las Autoras

ANÁLISIS:

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.

9. Cite sus sugerencias a mejorar los eventos de capacitación.

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

- Los talleres deben ser más organizados y se debería destacar un solo tema.
- Deben preocuparse más por los artesanos y los productos.
- Deberían preocuparse dar más talleres que ayuden a los comerciantes.
- Preocuparse por el asesoramiento para la debida producción y que nuestros comerciantes salgan adelante.
- Una mejor capacitación por parte del Municipio tendientes a la comercialización de los productos.
- La producción de café es uno de los productos 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.
- Deberían organizar talleres teóricos y prácticos.
- Deberían organizar talleres para que los productores nos organicemos y podamos comercializar los productos.
- La capacitación debe ser aplicada a su realidad de Zaruma y sus parroquias.
- Deben haber talleres donde todas las organizaciones interactúen y lleguen a consensos realizados.

CAPÍTULO IV

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN Y PROPUESTAS ALTERNATIVAS

4.1. DESARROLLO Y SISTEMATIZACIÓN DIAGNÓSTICA DE LOS PROBLEMAS DE CAPACITACIÓN

Realizando la sistematización diagnóstica de los temas de capacitación, desarrollados por el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Zaruma, a favor de los integrantes de las organizaciones socio productivas asentadas dentro de ésta jurisdicción. Con la aplicación de la encuesta, 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.

El objetivo de un proceso de sistematización es facilitar a los actores sociales que intervienen dentro de la capacitación, para que se involucren dentro del proceso de aprendizaje y cambio de actitudes para el mejoramiento y fortalecimiento de cada una de las organizaciones socio productivas intervinientes.

A continuación estructuramos un cuadro matriz que explique, por qué se obtuvieron esos resultados, y extraer lecciones que nos permitan mejorarlos en una experiencia futura.

Situación Inicial	Proceso de Intervención	Situación final
NIVELES DE CONOCIMIENTO SOBRE LA COMUNICACIÓN EFECTIVA Se presume que los niveles de capacitación de los integrantes de las organizaciones socio productivas del cantón Zaruma son limitados.	Se intervino mediante un acercamiento inicial, con la elaboración de una propuesta, para realizar una investigación sobre impacto de los programas de capacitación a Organizaciones Socio productivas, realizadas por el GAD Municipal de Zaruma. Se aplicó una encuesta; en la cual se pudieron establecer algunas	Los resultados de la encuesta a miembros de las organizaciones que recibieron capacitaciones por parte del GAD, no se encuentran satisfechos. Estos criterios contrapuestos nos dan una pauta para concluir que existe un problema al momento de elegir un tema de capacitación, porque la metodología utilizada o los

	situaciones dadas luego de las capacitaciones	temas no tienen concordancia con las necesidades de los actores.
Elementos de contexto • Las causas del problema radica en la falta de acertividad en el tema de capacitación. • Las estrategias usadas para dictar talleres no son las más adecuadas,	Elementos de contexto • La Asistencia a los talleres por los miembros de las organizaciones socio productivas • La valoración de los talleres les trajo confusión.	Elementos de contexto • La existencia de 10 organizaciones socio productivas asentadas en el cantón • No se incluyeron a este estudio otro tipo de organizaciones y asociaciones, por no tener las condiciones de socio productivas

A continuación redactamos algunos aspectos relevantes provenientes del resultado de las encuestas:

De las ciento sesenta encuestas realizadas, el ciento por ciento mantiene una relación con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Zaruma y han recibido capacitaciones sobre diferentes temas; condición para aplicar el cuestionario de preguntas de la presente encuesta. Mediante el cuadro de distribución, podemos observar que no todos los 160 asistieron a todos los talleres.

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%.

Las respuestas a la cuarta pregunta de la encuesta, si los conocimientos responden a sus expectativas, EL 76% responden afirmativamente, en cambio el 24% 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, porque 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 82%, mientras que el 18% 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% la organización 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.

4.2 ELEMENTOS CLAVES A SER TOMADOS EN CUENTA EN LA SISTEMATIZACIÓN.

La sistematización no habrá cumplido plenamente con su objetivo hasta que se hayan comunicado los productos resultantes de dicho proceso, tanto a aquellos que tienen un interés directo como a otros agentes relacionados con determinados temas o tópicos específicos, en nuestro caso los miembros de las organizaciones socio productivas y el GAD: dos actores importantes de esta capacitación. El diseño de esta estrategia de capacitación, debe partir por preguntarse a quién queremos comunicar nuestros resultados:

- ¿A los actores directamente involucrados?
- ¿A los financiadores de proyectos?,
- ¿A las contrapartes nacionales o privadas?
- ¿A otros entes interesados?

Cada uno de estos destinatarios requiere un tipo de información particular, tanto en los contenidos, como en la forma y lenguaje. Dependiendo del o los destinatarios del mensaje, deberemos pensar cuál es el tipo de presentación más adecuada, sin olvidar la posibilidad de comunicar los resultados a través no solo de medios escritos, sino también de opciones audiovisuales, de Internet, etc.

Para el desarrollo de capacitación, se proponen los siguientes pasos del proceso:

Actividad	Preguntas
1. Elaborar una estrategia de capacitación.	• ¿A qué audiencias dirigirse? • ¿Con qué tipo de publicaciones? • ¿Con qué formatos?
2. Diseñar y editar publicaciones y otros materiales de difusión de capacitación.	• ¿Documentos técnicos? • ¿Publicaciones de divulgación?
3. Realizar eventos de socialización, en cada una de las organizaciones.	• Talleres de presentación a los actores directos. • Talleres de presentación de

	resultados.
--	-------------

Criterios e indicadores de apoyo para seleccionar experiencias a sistematizar.

Relevancia	• ¿Tiene significación, valor, importancia? • ¿Sobresale, resulta, es esencial? • ¿Para quién? • ¿Para qué? • ¿En qué contexto?
Validez	• ¿Hay correspondencia entre los resultados obtenidos y los objetivos que estaban propuestos? • ¿El método logra propósitos originales? • ¿Es posible obtener resultados parecidos en condiciones similares?
Aplicabilidad	• ¿Es aprovechable? • ¿Tiene utilidad? • ¿Ofrece soluciones? • ¿Es posible replicarla?
Innovación	• ¿Modifica actuaciones rutinarias? • ¿Enriquece teoría y práctica? • ¿Facilita avances y evolución? • ¿Presta nuevas alternativas?
Sostenibilidad	• ¿Las tecnologías, método o procesos promovidos, han sido integrado por los productores? • ¿Es posible que sus efectos perduren a largo plazo? • ¿Implican dependencia o generan recursos para la autosuficiencia?

Fuente: Manual de sistematización PESA Centroamérica

4.3. ALGUNAS SUGERENCIAS DE CAPACITACIÓN

Entre algunas sugerencias para mejorar los eventos de capacitación, se resaltan las siguientes:

SOBRE LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN:

- Procesos productivos adscritos al cambio de la matriz productiva, dentro de la Economía Popular y Solidaria.
- Fortalecimiento organizativo.
- 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.

ANDRAGOGÍA Y MÉTODOS DE ENSEÑANZA EN EDUCACIÓN DE ADULTOS:

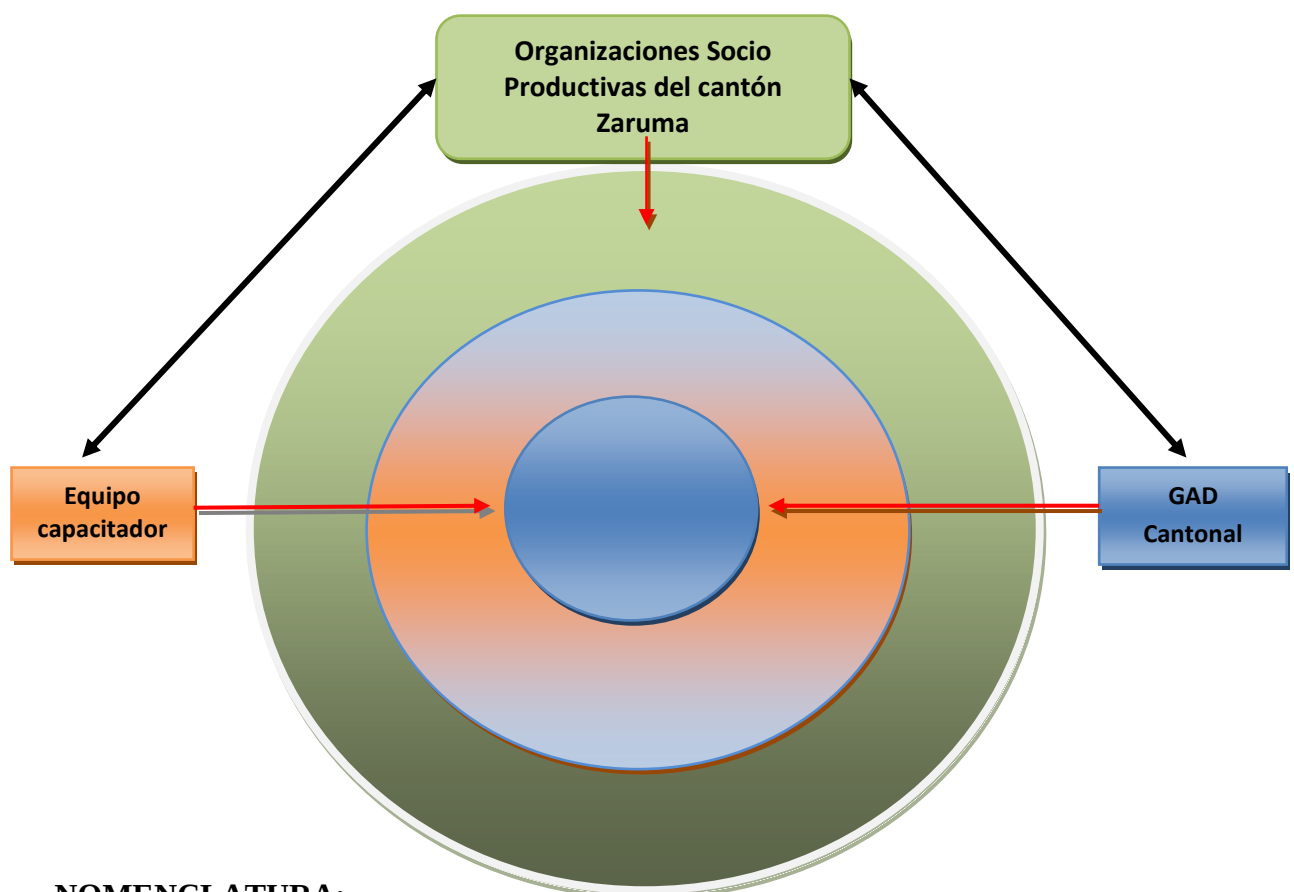
Entre las sugerencias dadas por las personas que han recibido capacitación por el GAD de Zaruma, citamos las siguientes:

- Que los talleres deben ser más organizados y se debería destacar un solo tema, y preocuparse más por los artesanos y sus productos.
- El sector de los comerciantes, también están organizados, deberían darles asesoramiento para la debida producción y que nuestros comerciantes salgan adelante.
- 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 interactúen y lleguen a consensos realizados.

4.4. LAS REDES SOCIALES

Red Social.- Es el conjunto de individuos que interactúan entre sí para formar una comunidad. La noción de **red social**, por lo tanto, está vinculada a la estructura donde un grupo de personas mantienen algún tipo de vínculo. Entre las opciones que nos ofrece se encuentran crear grupos con diversos criterios e intereses, en el caso de la Red social de las diez organizaciones socio productivas a nivel Cantonal, para establecer un nexo de unión entre ellas y que están vinculados entre sí, como dueños de la organización social. Existen diversos tipos de redes: informáticas, eléctricas, sociales.

PROPUESTA CIRCULAR DE REDES SOCIALES PARA LAS ORGANIZACIONES SOCIO PRODUCTIVAS DEL CANTÓN ZARUMA.



NOMENCLATURA:

	Representación gráfica del GAD del cantón Zaruma
	Equipo técnico de capacitación y formación del GAD
	Miembros de las organizaciones socio productivas del Cantón

En las redes sociales, muchas personas mantienen diferentes tipos de relaciones amistosas, laborales, y otras.

Una red social puede ser física, dentro de un grupo familiar o grupo afín como en el caso de un grupo de jóvenes, que se identifican por un mismo fin y tienen similares intereses. Un grupo puede ser de amistad entre hombres y mujeres de edades similares, o grupos de profesionales. En el caso de nuestra investigación, estamos proponiendo integrarlos a las diez organizaciones en una red social, que mantenga relación con el GAD y con el equipo técnico de capacitadores; además que obviamente se interrelacionen entre sí, es decir las diez organizaciones deberán conocerse entre sí, para intercambiar experiencias, para organizarse con fines productivos o de mercado.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la investigación sobre el impacto de los programas de capacitación a Organizaciones Socio Productivas, realizadas por el GAD Municipal del cantón Zaruma, se ha llegado a establecer las siguientes conclusiones.

- La investigación se cumple con los objetivos planteados: Determinar el impacto de los programas de capacitación a organizaciones socio productivas, realizadas por el GAD Municipal del cantón Zaruma, mediante el mapeo de actores sociales.
- La investigación se realizó con una muestra representativa del total de quinientos integrantes de las diez organizaciones socio productivas asentadas en el cantón, que mantiene una relación con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Zaruma y han recibido capacitaciones sobre diferentes temas.
- Se ha contado con una muy buena participación entre cincuenta y seis y sesenta y dos personas a las capacitaciones impartidas por el municipio, con temas considerados importantes para los asistentes. Pero que a criterio de los asistentes hace falta que sean talleres teórico prácticos.
- La valoración realizada por los asistentes a los ocho talleres, hay similitud en la apreciación, dando una valoración mínima a la variable excelente; y, un porcentaje y máximo para la variable muy bueno, que quiere decir que debemos mejorar.
- Los temas de los talleres responden en parte (46%) a los intereses de los miembros de las organizaciones. Interpretando los porcentajes, los temas de capacitación, no estuvieron bien encaminados a los intereses de los miembros de las asociaciones socio productivas.

- En cuanto a la apreciación realizada por los participantes de los talleres sobre la preparación técnica pedagógica de los facilitadores, es necesario tomar en cuenta, que no llegamos a la excelencia, apenas se obtiene una valoración de buena.

RECOMENDACIONES

A la finalización de la investigación, damos a conocer las siguientes recomendaciones, mismas que deberían ser implementadas al momento de planificar próximas capacitaciones.

- Tratándose de la primera investigación realizada en el cantón Zaruma sobre este tema, nos permitimos sugerir, realizar investigaciones similares en otros cantones con la finalidad de establecer un mapa de actores en cada cantón, identificando sus necesidades de capacitación y formación.
- Que las capacitaciones sea una responsabilidad cantonal del gobierno local, para formar a las organizaciones socio productivas, en temas de su interés.
- 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.
- Conseguir subir la valoración de las capacitaciones y procurar llegar a la excelencia. Por lo que nos queda un gran reto que cumplir, mejorar los talleres, en contenido, metodología, técnicas y hasta en los aspectos de logística.
- Debemos partir de las necesidades de capacitación de cada una de las organizaciones, para dar respuesta a las expectativas. Se puede recomendar al gobierno local, que establezca una escuela de formación y capacitación, que tenga el aval de una universidad.
- Que las capacitaciones estén dentro de los objetivos del Plan del Buen Vivir y el cambio de la matriz productiva y dentro de la economía popular y solidaria, que respete la naturaleza.

- Es necesario no olvidar el fortalecimiento organizativo y la cohesión social del grupo, para unidos y en asociaciones se mantengan unidos para producir, capacitarse y lograr el mercado para vender sus productos.
- Que las capacitaciones se amplíen hacia otros sectores de comerciantes y prestación de servicios.

BIBLIOGRAFÍA

- Secretaría Técnica de capacitación y Formación Profesional.
- Plan nacional de capacitación y formación profesional del talento humano del sector productivo 2013-2017
- OLIVO LILLO, Jorge, (2013) Andragogía Un enfoque pertinente por la capacitación. Quito.
- NAVA, Bere (2012) Tipos de Capacitación de Recursos Humanos.
- SOSA, Raymundo (2013) El Trabajo en el Área Socio productiva de la Misión Robinson.
- Alforja. (Colectivo de autores). (1990) Técnicas participativas para la Educación popular. Lima.
- Compilación de David. R. Malave. Desarrollo endógeno. 2008. Venezuela.
- Conferencia sobre Orientación. ISP. EJV. C. Hab. 1992.
- Jara H. , Oscar. Cuadernos Pedag. I. Alforja. Quito Ecuador, 1983.
- Maisonneuve Jean. La dinámica de los grupos. Editorial Nueva Visión. Buenos Aires. 1993.
- Manual del facilitador Misión Robinson y Ribas). Venezuela 2005.
- Shulze.T.E: Métodos y técnicas para la educación popular. Lima 1995.

- Keneth Delgado Santa-Gadea. La dinámica de los grupos. Lima 2003. Editorial Magisterial.
- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO:
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/capydesarrollo.htm>
- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL:
<http://www.gestiopolis.com/canales6/ger/desacapaci.htm>
- Formación, capacitación, desarrollo de RR.HH. y su importancia en las organizaciones:
<http://www.ilustrados.com/publicaciones/epyzvfkueulfflhfdh.php>
- C:\Documents and Settings\Administrador\Mis documentos\Educación para el desarrollo.mht
- Molina Ch., Marcos A. Septiembre – Diciembre 1984. "Educación y Desarrollo". EDU – ECO.
- NÚÑEZ, Alcides: technotomy@yahoo.com
- Revista Iberoamericana de Educación 1995. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) N° 9. Madrid, España.
- ASC del IES Giner de los Ríos. 2008. Desarrollo Comunitario. Unidad N° 1. Y 3
- Navarro Valero, Eva. Metodología utilizada en desarrollo comunitario. España.
<http://html.rincondelvago.com/desarrollo-comunitario.html>
- Vargas Hernández, José. 2006. Desarrollo institucional, crecimiento y desarrollo económico social. <http://www.eumed.net/eve/resum/06-12/jgvh.htm>

- 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.
- Adam, Félix. (1977). Algunos Enfoques Sobre Andragogía. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas, Venezuela.
- Adam, Félix. (2009). Andragogía. Ciencia de la Educación de Adultos. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Publicaciones de la Presidencia.
- GUTIÉRREZ, Pedro (2012) Pedagogía y Andragogía. Caracas Venezuela.
- Salazar González, J. and Delgado Quintero, S. (2004). Técnicas de Edición e Imputación de datos estadísticos. <http://webpages.ull.es/users/istac/TEIDE/pdf/findecarrerateide.pdf>

ANEXOS

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Encuesta dirigida a integrantes de organizaciones socio-productivas del cantón Zaruma, provincia de El Oro

OBJETIVO: Este cuestionario está diseñado para medir el conocimiento y procesos de capacitación realizados por el GAD Municipal de Zaruma, ruego contestar con absoluta sinceridad ya que la misma servirá para mejorar procesos futuros de capacitación.

De entre los rangos que a continuación se describen, marque una X en la respuesta, que usted crea conveniente:

- **Usted ¿ha recibido capacitación por parte del GAD?**

SI

☐

NO

☐

- **Cuál de siguientes temas Ud. ha recibido capacitación. Señale con una X**

¿Fortalecimiento de su organización y cohesión de su grupo? ☐

¿Administración de recursos humanos? ☐

¿Uso de tecnologías apropiadas acordes al tipo de su actividad económica? ☐

¿Atención al cliente? ☐

¿Calidad del producto? ☐

¿Comercialización del producto? ☐

¿Capacitación en contabilidad? ☐

¿Capacitación en facturación? ☐

- ¿Cómo le ha parecido la capacitación recibida?

EQUIVALENCIAS

1 Deficiente	2 Regular	3 Bueno	4 Muy bueno	5 Excelente
-----------------	--------------	------------	----------------	----------------

Variables	Rangos				
	1	2	3	4	5
Fortalecimiento de su organización y cohesión de su grupo?					
Aadministración de recursos humanos?					
Uso de tecnologías apropiadas acordes al tipo de su actividad económica?					
Atención al cliente?					
Calidad del producto?					
Comercialización del producto?					
Capacitación en contabilidad?					
Capacitaron en facturación					

5. ¿ Los conocimientos obtenidos responden a sus expectativas ?

Si ☐ No ☐

6. ¿ La preparación técnica pedagógica del facilitador fue ?

Excelente ☐ muy bueno ☐ bueno ☐ regular ☐

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

Si ☐ No ☐

8. Cómo considera la organización del curso?

Excelente ☐ muy bueno ☐ bueno ☐ regular ☐

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

excelente ☐ muy bueno ☐ bueno ☐ regular ☐

- 9 . Cite sus sugerencias a mejorar:

Gracias por su colaboración