

# 45

Fecha de presentación: marzo, 2022  
Fecha de aceptación: junio, 2022  
Fecha de publicación: septiembre, 2022

## CAPACITACIÓN

A LOS ACTORES COMUNITARIOS: NECESIDAD PARA GARANTIZAR UNA CULTURA AGRARIA Y SOSTENIBLE EN ECUADOR

**TRAINING FOR COMMUNITY ACTUATORS: A NECESSITY TO GUARANTEE AN AGRARIAN AND SUSTAINABLE CULTURE IN ECUADOR**

Juan Carlos Valencia Benítez<sup>1</sup>

E-mail: [jcvalenciab21@gmail.com](mailto:jcvalenciab21@gmail.com).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3910-3288>

Osmany Alfredo Carmenates Barrios<sup>2</sup>

E-mail: [osmanyb1974@gmail.com](mailto:osmanyb1974@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9242-2419>

<sup>1</sup> Clínica de Comunicación, Guayaquil, Ecuador

<sup>2</sup> Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”, Cuba

### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Valencia Benítez, J. C. & Carmenates Barrios, O. A. (2022). Capacitación a los actores comunitarios: necesidad para garantizar una cultura agraria y sostenible en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 451-464.

### RESUMEN

La capacitación agrícola es necesaria para mantener estándares de conocimientos que permitan un accionar de relevancia en la obtención de producciones cada vez más competentes y que cumplan las expectativas alimentarias de la población. En consonancia con esta necesidad, los autores de este artículo, se propusieron determinar el estado actual del proceso de capacitación de los actores comunitarios en la comunidad El Aguacatal Dr Vinces Los Ríos, Ecuador. Este estudio factual se basó en la información aportada por un análisis documental, encuestas, entrevistas, la observación y la revisión de los documentos y leyes normativas que rigen el proceso de capacitación y la soberanía alimentaria en Ecuador. Como consecuencia del estudio realizado se concluyó que el proceso se caracteriza por una insuficiente intencionalidad por la limitada interacción y colaboración entre los sujetos participantes, así como desconocimiento de marcos legales por parte de los actores comunitarios que le permitan tener mercados más competentes para sus producciones, precios en correspondencia con la calidad de sus productos, donde la capacitación es el proceso que utiliza un procedimiento planeado encaminado a modificar conductas, comportamientos y aumentar destrezas, en este sentido los actores comunitarios de zonas rurales se basan en la cultura tradicional.

**Palabras clave:** Capacitación, gestión agrícola, agricultura sostenible, soberanía alimentaria, desarrollo sostenible, actores comunitarios.

### ABSTRACT

Agricultural training is necessary to maintain knowledge standards that allow relevant actions in obtaining increasingly competent productions that meet the food expectations of the population. In line with this need, the authors of this article set out to determine the current state of the training process of community actors in the community of El Aguacatal Dr Vinces Los Ríos, Ecuador. This factual study was based on the information provided by a documentary analysis, surveys, interviews, observation and review of documents and regulatory laws governing the training process and food sovereignty in Ecuador. As a result of the study, it was concluded that the process is characterized by insufficient intentionality due to the limited interaction and collaboration among the participating subjects, as well as lack of knowledge of legal frameworks on the part of the community actors that allow them to have more competent markets for their productions, prices in correspondence with the quality of their products, where training is the process that uses a planned procedure aimed at modifying behaviors, behaviors and increasing skills, in this sense the community actors in rural areas are based on traditional culture.

**Keywords:** training, agricultural management, sustainable agriculture, food sovereignty, sustainable development, community actuators

## INTRODUCCIÓN

En lo que va de siglo XXI se insiste en que, entre los mayores retos para la humanidad, la mayoría de los países expresan sus reclamos a la densidad poblacional y la urbanización, la seguridad alimentaria, la satisfacción de las necesidades básicas de salud, educación y en esta de forma general la alfabetización, luego la superación o capacitación. Uno de los objetivos generales es la eliminación de la pobreza. La solución de estos retos requiere información, conocimiento y un proceso participativo de cambio social (Vallejo, 2017).

En los países de la Unión Europea la capacitación significa la preparación de la persona en el cargo, en tanto que el propósito de la educación es preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo. Por otra parte, considera que la educación es toda influencia que el ser humano recibe del ambiente social, durante toda su existencia, para adaptarse a las normas y los valores sociales vigentes y aceptados. El ser humano recibe estas influencias, las asimila de acuerdo con sus inclinaciones y predisposiciones y enriquece o modifica su comportamiento dentro de sus propios principios personales.

En América del Sur, la capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen. La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo (Jaureguiberry, 2021).

El Ministerio de relaciones laborales de Ecuador, en su norma técnica del subsistema de formación y capacitación, en el artículo 70 de la LOSEP, establece que el subsistema de capacitación y desarrollo del personal, se orienta al desarrollo integral del talento humano que forme parte del servicio público a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en sus comportamientos y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz que permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al buen vivir (Ministerio de relaciones laborales, 2014), sin embargo no da orientaciones de cómo proceder con la capacitación de actores que están involucrados en este proceso.

Este mismo Ministerio, en el artículo 195 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, señala que: El subsistema de capacitación y formación para el

sector público constituye el conjunto de políticas y procedimientos establecidos para regular los estudios de carrera del servicio público para alcanzar capacitación, destrezas y habilidades, que podrían realizar las y los servidores públicos acorde con los perfiles ocupacionales y requisitos que se establezcan en los puestos de una organización, y que aseguran la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, su planificación y los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (Ministerio de relaciones laborales, 2014), aunque no deja explícito cómo se logra la capacitación en los diferentes ministerios o sectores de la población.

La capacitación es una modalidad educativa que se desarrolla en espacios y tiempos distintos entre sus participantes y requiere de un fuerte apoyo de recursos educativos y tecnologías que estimulen la autogestión del conocimiento, la organización y nuevos estilos innovadores de actuación de los centros de capacitación responsables de su formación.

La compañía denominada: Clínica Práctica de Comunicación, (CLINICOMU), con domicilio legal en la ciudad de Daule, provincia del Guayas, República del Ecuador; funge como centro de capacitación y cuenta con personalidad y capacidad jurídicas, para ejercer su objeto social, amparados en el Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación; en relación a la Ley Orgánica de Educación Superior y a la Constitución de la República del Ecuador.

Este centro de capacitación se identifica como un actor generador y gestor del conocimiento y; como tal, forma parte del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales con apego a políticas nacionales como el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida (PND), la Estrategia Territorial Nacional (ETN) y el Acuerdo Nacional Ecuador 2030.

En la trayectoria histórica desarrollada por este centro desde 2019 en que fue constituida, se destaca la graduación de 250 graduados a partir de 8 capacitaciones presenciales durante 2019 hasta enero de 2021, destacándose las certificaciones otorgadas en Community Manager y Redes sociales, Comunicación organizacional y Dirección y expresión. Posteriormente con la modalidad online iniciada en marzo de 2020 a la fecha (abril, 2022), se han producido 28 certificaciones siendo las más frecuentes, las relacionadas con las Técnicas de comunicación y expresión, Community Manager y Redes sociales, así como también se han emitido certificaciones para las operaciones supervisión y gestión administrativa en operaciones de seguridad integral, potenciando en todos los casos la formación y capacitación postgraduada.

La Clínica Práctica de Comunicación, de forma abreviada (CLINICOMU), con domicilio legal en la ciudad de Daule, provincia del Guayas, República del Ecuador; es una compañía constituida mediante Escritura Pública número: 20190906004P01583 y registrada en el Registro Único de Contribuyentes con número: 09933197750001; en cumplimiento de los términos y formalidades establecidos en el Código Civil y la legislación vigente; en dicho instrumento notarial consta que la sede principal de dicha compañía radica en el domicilio legal anteriormente descrito, sin perjuicio de su capacidad para establecer agencias, sucursales o establecimientos... ..en el territorio nacional o en el exterior, a los efectos de ejercer el siguiente objeto social:

1. Dedicarse a, la educación post-bachillerato y de nivel técnico superior destinado a la formación y para labores de carácter operativo. Otorgar los títulos profesionales de técnico o tecnólogo, correspondientes a este nivel.
2. Ejecutar actividades de educación de tercer nivel, destinado a la formación básica de una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Otorgar el grado de licenciado y los títulos profesionales universitarios o politécnicos equivalentes a este nivel, incluidas las actividades de artes interpretativas que se imparten en la enseñanza superior.
3. Las razones para proporcionar capacitación pueden ser variadas, en los últimos años se tiene un incremento en la necesidad de tener más y mejores conocimientos, el hombre actual sufre una intensa curiosidad y un indomable afán investigador, con toda seguridad, las organizaciones del futuro continuarán experimentando ese deseo de saber, que además de enriquecer sus vidas personales, enriquecen a las organizaciones para las cuales trabajan, en el caso de los actores comunitarios de comunidades rurales está el deseo de que sus familiares más jóvenes sean continuadores de las tradiciones familiares, de sus sistemas de siembras, sin embargo deben tener en cuenta los beneficios que aporta la capacitación, dentro de los cuales encontramos:

1) ayuda a mejorar las aptitudes y las actitudes, 2) eleva los conocimientos de los actores en todos los niveles de desarrollo 3) mejora la satisfacción de la fuerza de trabajo, 4) es la mejor herramienta para incrementar la productividad y la calidad, 5) contribuye a mantener bajos los costos de operación en diferentes áreas, 6) contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones y 7) permite el establecimiento y logro de metas individuales (Davis, 1998, p. 209).

La capacitación es un proceso mediante el cual se crea e intercambia el conocimiento, es educativo e implica

acciones continuas y planificadas de preparación, ejecución, divulgación técnica y evaluación, donde se espera un cambio de actitud en las personas que son capacitadas (Vallejo, 2016). No solo es capacitar para el cambio, sino que también hay que establecer un sistema local que mantenga de por vida el flujo de información y retroalimentación con los aportes del propio sistema productivo (García, 2012).

## DESARROLLO

El punto de partida que se ha adoptado en esta investigación se refiere a la configuración del campo específico de la capacitación laboral para empresas, dentro del campo más amplio de la educación de adultos, aunque la investigación en sí se hará en específico a actores independientes o grupo de asociados. En consecuencia, la problemática de la relación entre formación y trabajo será evaluada casi exclusivamente desde el enfoque de las organizaciones ligadas directamente con la producción. Analizar esa problemática implica describir prácticas de formación que precedieron a las reflexiones sistemáticas que intentaron comprenderlas y justificarlas y que antecedieron largamente al desarrollo de un campo en expansión desde mediados del siglo XX.

Para dar certeza a estas palabras se hace necesario plantear algunas definiciones.

La Real Academia Española, hace alusión a capacitar como 'hacer a alguien apto, habilitarlo para algo', y capacitación a 'acción y efecto de capacitar' (Diccionario de la Lengua Española, 2021). En tal sentido el docente universitario, el instructor o capacitador debe ser apto para enseñar desde la comprensión de contenidos y estrategias, pero el ser apto también considera el tener las destrezas y habilidades para su labor y tarea como educador, ahora para alcanzar aquello debe pasar por un proceso, al mismo que se le denomina capacitación, un proceso que debe ser brindado por un estamento educativo y a su vez que contribuya con las necesidades didácticas y pedagógicas del docente, instructor o capacitador para su desempeño.

Se define capacitación como acción de capacitar, de llevar a la práctica todo un conjunto de acciones de planificación dirigidas a lograr metas previstas y capacitar como el conjunto de acciones teóricas y prácticas, planificadas a lograr habilidades en la ejecución de determinadas tareas (García, 2018).

Según (Pérez y Hernández, 2016) capacitación es el proceso que utiliza un procedimiento planeado encaminado a modificar conductas, comportamientos y aumentar destrezas.

El pequeño Larousse ilustrado, capacitar significa habilitar; tener actitud o disposición para hacer algo. El gran diccionario enciclopédico ilustrado (Grijalbo) define la palabra capacitar como facultar, dar poder a alguien para hacer algo; el diccionario ilustrado Aristos la define como hacer a alguien apto, habilitarse para alguna cosa.

La capacitación es necesaria y útil para ayudar a las personas a mejorar su desempeño y adquirir nuevos conocimientos. Para (Hellriegel, 2005) una capacitación es una actividad que ayuda a los empleados a superar limitaciones y mejorar el desempeño de sus empleos actuales. Con las capacitaciones se pretende desarrollar competencias, entendiendo como competencias la combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes, actitudes y la disposición para aprender más allá del saber común. Competencias de comunicación, planeación, administración, trabajo en equipo y acción estratégica facilitan la participación en procesos globalizados y manejo del personal.

La capacitación es un proceso con el cual se pretende que el capacitado adquiera información y habilidades, además de conocimientos sobre la organización y sus metas. Además, la capacitación y el desarrollo están ideados para ayudar a que cada persona haga aportaciones positivas en la forma de un buen desempeño (Ivancevich, 2005; Armijos, F. B et al., 2019).

Para (Quevedo, 2021) la capacitación es un proceso de enseñanza aprendizaje destinado a lograr en los participantes conocimientos, valores, habilidades y destrezas dirigidas a mejorar su desempeño laboral en eventos de corta duración.

Otro de los autores que plantea una definición de capacitación es (Ferrer et al., 2014) quienes plantean que es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar al recurso humano a los procesos productivos mediante la transmisión de conocimientos para el desarrollo de actitudes y habilidades para mejorar el desempeño de los trabajadores, saber cómo hacer.

En diferentes fuentes consultadas, la capacitación aparece conceptualizada como: Proceso permanente y sistemático, planificado y orientado a brindar conocimientos que se reviertan en capacidades, habilidades del individuo que responda a los intereses individuales y a los objetivos propuestos, así como al hombre que se siente realizado.

A la capacitación se le ha considerado como un complemento del sistema educativo nacional, ya que forma parte del proceso, no solo de desarrollo de personal, sino

del crecimiento de la organización en la que el individuo trabaja.

La capacitación comprende ahora todas las actividades que van, desde la adquisición de una sencilla habilidad motriz, hasta el desarrollo de un conocimiento técnico complejo, la dotación de actitudes administrativas muy elaboradas, y la evolución de actitudes referentes a problemas sociales complicados y discutibles (García, 2004).

Los autores anteriores coinciden en que la capacitación contribuye a la preparación del hombre en su quehacer laboral, en su medio, dotarlo de conocimientos, de actitudes y habilidades, intercambio de experiencias, competencias. La capacitación se ve como una necesidad para las distintas empresas, no así para grupos de personas aislados que forman parte de la cadena productiva y no están asociados a una empresa, por otra parte, no se plantean esquemas, estrategias o modelos en sectores específicos tales como el agrícola y su desarrollo agrario que contemplen estas personas o actores los cuales presentan una cultura tradicional en la producción y no están previstos en las formas de capacitación de las empresas.

En las anteriores definiciones se explicitan momentos esenciales a tener en cuenta ya que son acciones planificadas para ser ejecutadas en la práctica pedagógica para desarrollar un contenido determinado y lograr los objetivos propuestos.

Las premisas globales de las que parten los sistemas de formación y capacitación profesional, giran en torno a varias consideraciones, según (Cejas, 2012) se tienen las siguientes:

- La formación y la enseñanza profesional deben ser objetivos prioritarios para aumentar la competitividad de un país y mantener esos mismos niveles en el plano internacional.
- Las calificaciones profesionales son cada vez más decisivas para determinar la empleabilidad de un individuo.
- La existencia de una población activa bien formada genera más y mejores posibilidades para desarrollar sectores tecnológicamente adelantados y con mayor añadido.
- De acuerdo con el planteamiento de los autores antes mencionados se puede resumir que la capacitación presenta beneficios para el personal a capacitar en cuanto a:
- Ayuda al capacitado para la toma de decisiones y la solución de problemas.

- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Forja líder y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

Para que las capacitaciones tengan el efecto deseado dentro del grupo es necesaria una comunicación efectiva. Para que los conocimientos que se intentan transmitir lleguen de una manera clara y sean de provecho para los que se capacitan hay que conocer y aplicar los principios de diálogo con las comunidades rurales. Según (Geifus, 2002) las herramientas participativas están fundamentadas en el diálogo que debe representar un principio fundamental: todos los participantes deben ser considerados como fuente de información y decisión para analizar los problemas y contribuir a soluciones a través de acciones de desarrollo. Todo el mundo, rico o pobre, con o sin educación formal, con o sin poder, debe merecer el mismo respeto y tener la misma posibilidad de expresar sus opiniones.

En América Latina el desarrollo agrario se caracteriza por la manera desigual en que este se ha dado al interior de los países. Hay ciertos territorios dentro de cada nación en los que el desarrollo agrario se ha logrado traducir en crecimiento económico, reducción de la pobreza y mejoras en la distribución del ingreso, mientras que en otros no se ha materializado, lo cual evidencia, de una parte, la existencia de una marcada desigualdad social y de otra, la factibilidad de lograr el desarrollo de las áreas rurales (Berdegué et al., 2020).

Los mayores problemas en los países latinoamericanos son: la pobreza y la migración. Esta última ocurre desde zonas rurales hacia las grandes ciudades Quito, Guayaquil o Cuenca en el caso del Ecuador, también hacia otros países más desarrollados como: Estados Unidos, España, Italia y otros países europeos en busca de mejores oportunidades de trabajo. La migración ha generado problemas sociales, económicos, destrucción del grupo familiar, explotación laboral, tráfico de personas y abandono de las zonas agrícolas; problemas que se deben muchas veces a la escasa preparación técnica y la falta de recursos económicos. En Ecuador el 12.9% de las tierras fértiles no están produciendo (Urzainki, 2006) y alrededor de cuatro millones de ecuatorianos han

migrado a Estados Unidos y Europa (Valencia, 2009), lo que ha ocasionado que grandes extensiones de tierra fértil estén abandonadas.

En este sentido (Valencia, 2021) plantea la necesidad de crear programa de capacitación técnica agrícola para jóvenes rurales en la provincia de Orellana cantón Joya de los Sachas, Ecuador. Este planeamiento se realiza porque existe una alta deserción escolar debido a la falta de apoyo en la educación a nivel familiar y estatal, pero no plantea en sí la esencia de la capacitación en qué aspectos esenciales debe estar dirigido, para alcanzar una serie de conocimientos y destrezas básicas administrativas enfocadas a la agricultura familiar, nacional y en agronegocios.

Los trabajos de investigación en desarrollo rural y agrario son numerosos en Latinoamérica. Estos estudios se centran en aspectos ecológicos y agronómicos, y por la escala de análisis dejan fuera de la investigación otros procesos sociales, económicos y culturales que se desarrollan alrededor de la finca y que se expresan con mayor claridad, como características emergentes, en escalas territoriales superiores de análisis, no se tienen en cuenta las necesidades existenciales de las personas o grupos de personas para llevar a cabo un sistema de capacitación que provenga de conocimientos a estos.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Son la forma de organizar implementar y ejecutar las diferentes técnicas y procesos de enseñanza. Entre estos se debe tener en cuenta:

- Si se realizará adentro o por fuera del puesto de trabajo.
- Si será presencial o no.
- Si se realizará de manera individual o colectiva.

En general se tienen los siguientes métodos de capacitación:

Capacitación en el trabajo: esta capacitación siempre se da dentro del área del trabajo puesto que se utilizan los materiales con los cuales se está laborando en el momento y el objetivo de esta es enseñar contenidos prácticos en su mayoría.

Capacitación fuera del trabajo: estas se realizan en lugares especializados con un programa estructurado y de forma sistemática. Este tipo de capacitación es especialmente usado cuando se requiere una enseñanza-aprendizaje y se hace de manera grupal.

Capacitación presencial: Este es el proceso en donde el especialista siempre estará cara a cara con los individuos brindando su apoyo y motivación.

Capacitación no presencial: Esta capacitación como su nombre lo indica no requiere de un personal especializado al lado de ellos siempre, esta es una técnica de más autocontrol y responsabilidad por parte de cada una de las personas puesto que solo de ellos depende una buena y excelente capacitación y claridad.

Capacitación grupal: Se refiere a la modalidad en la cual la participación y la enseñanza van de la mano y complementándose entre sí.

Capacitación individual: Es la capacitación que se adapta a las características individuales de cada participante, considerando sus potencialidades y limitaciones en cuanto a conocimientos, exige una atención personalizada del instructor. La experiencia demuestra que la eficacia de la capacitación individualizada puede aumentar considerablemente cuando es complementada con elementos de aprendizaje activo.

La investigación se realizó en El Aguacatal dr Vences Los Ríos, Ecuador. Se llevó a cabo por el autor de esta investigación en colaboración con la Clínica de Comunicación, donde se creó un grupo de cinco especialistas que atenderían los problemas relacionados con la práctica agrícola, así como un miembro en la atención de la gestión de proyectos, este último el autor de esta investigación. Se basa en el estudio realizado en la zona entre febrero de 2021 y junio de 2022.

Consiste en el diseño y planificación de diferentes cursos de capacitación en el sector agrícola. Se ha desarrollado en dos fases, la primera realizando un estudio previo de la situación para identificar las necesidades y problemáticas de la población y la segunda el diseño y desarrollo de los cursos de capacitación por los especialistas de la Clínica de Capacitación.

Se tomó la población de 124 asociados a la asociación de trabajadores agrícolas El Aguacatal, los cuales están registrados en SEPS que es la Zona Superintendencia de Economía Popular y Solidaria del Ecuador.

## RESULTADOS

La fase de identificación consistió en 124 entrevistas a los asociados y reuniones con la población local, autoridades y diferentes agentes implicados, para conocer las necesidades, problemática y circunstancias que viven los actores comunitarios de esta zona.

La entrevista (Anexo 1) arrojó los siguientes resultados preliminares.

La pregunta relacionada con el nivel de educación de los asociados y sus familiares se obtiene que uno posee estudio de tercer nivel lo que representa un 0,81%, tres cursan estudios universitarios para un 2,42%, cuatro son bachilleres el 3,23% y 116 no han culminado los estudios colegiales que representan un 93,54%. De los 124 asociados se tiene un promedio de cinco personas por familia, eso nos da un universo de 620 personas, las cuales presentan limitaciones en obtener una educación de calidad.

En cuanto a si pertenecen a algún proyecto que le genere recursos para la comunidad, el 100% expresó que hace más de 10 años que no existe un proyecto y no se ha actualizado. Esto se debe a la falta de recursos económicos, iniciativa organizacional, desconocimiento de las normas y leyes para la elaboración de proyectos.

Con respecto a la preparación que tienen los líderes y representantes se plantea que solo la presidenta tiene título de tercer nivel, el resto de la directiva cursa intermitente la universidad.

¿Cuáles son los principales problemas para una correcta administración de los recursos naturales y agrícolas? A esta interrogante los asociados respondieron que la administración no es competente, los miembros de la asociación le faltan conocimientos, la agricultura es tradicionalista y no se utilizan nuevas técnicas, se cultiva lo mismo de generación en generación.

¿En qué les gustaría superarse? Los asociados refirieron la necesidad de superarse en lectura, matemática básica, contabilidad, computación, agroturismo.

¿Existe necesidad de algunos recursos básicos? Agua potable, vías de acceso de calidad.

¿Necesitan consultores externos? Sí, no hemos tenido ayuda en los últimos años y estamos dispuestos a recibirla.

## DISCUSIÓN

De lo anterior se deduce un grupo de insuficiencias:

- Nivel de escolaridad bajo.
- Falta de competencia en administración.
- Producción de un mismo cultivo. Agricultura de subsistencia, poca diversidad de cultivos.
- Dedicación a la agricultura, baja producción de los sistemas locales.
- Medios materiales, uso de insumos.
- Capacidad de organización y trabajo en equipo.

- Comercialización de productos.
  - Respaldo institucional del país, financiación.
  - Inexistencia de proyectos que generen recursos a la comunidad.
  - Falta de conocimientos técnicos para la realización de proyectos.
  - Participación de la población en proyectos a mediano y largo plazo.
  - Los resultados de esta entrevista coincidieron en mayor medida con los criterios expresados en las reuniones con la población local, autoridades y diferentes agentes implicados.
  - Los principales objetivos alcanzados en la identificación fueron:
  - Evaluación socio económica de El Aguacatal de Vines Los Ríos, Ecuador para activar cursos de formación agrícola. Adaptación de recursos humanos y materiales a los cursos de formación.
  - Elección y desarrollo de los cursos acorde a las circunstancias y necesidades de los beneficiarios.
  - Después del análisis socio económico de la comunidad y las circunstancias de la zona, se ha decidido la creación de módulos de formación independientes, con una duración determinada y que no requiere una dedicación integral, es decir, se podrá compaginar con su actividad económica habitual. El objetivo de todo este trabajo es mejorar las condiciones de vida de los habitantes de El Aguacatal, a través del refuerzo de sus capacidades. Mediante cursos de capacitación, fundamentalmente prácticos, introducir nuevas prácticas en agricultura para aumentar la productividad de los cultivos, diversificar la producción y permitir que los beneficiarios puedan desempeñar la actividad agrícola de manera independiente y sostenible con el apoyo técnico de especialistas en cada una de las temáticas a desarrollar. Se aprovecharán las instalaciones educativas existentes en la zona, lo que permite reducir costos. Dentro de los objetivos de estos módulos formativos son los siguientes:
  - Sensibilizar a la población El Aguacatal de la importancia de la agricultura que desarrollan y la posibilidad de ser una actividad económica rentable.
  - Incorporar hábitos agrícolas y laborales, desarrollo de conocimientos y habilidades prácticas de diferentes aspectos de la agricultura, dirigido por un experto en la materia que se va a impartir.
  - Capacitar a la comunidad en producción agrícola en diferentes cultivos. Realizar formaciones que abarquen todo el ciclo de cultivo; sobre diferentes cultivos, técnicas y manejos, de forma que se diversifique la producción y se adquieran capacidades diferenciadas que permitan la especialización de determinadas personas en un cultivo o técnica concreta.
  - Diversificar la producción de la zona, con productos que puedan ser altamente competentes en el mercado.
  - Capacitar a los beneficiarios para el buen manejo de suelos y del uso eficiente de los insumos.
  - Desarrollar una agricultura sostenible y respetuosa con el medio ambiente y que permita un crecimiento económico en la zona.
- Crear mecanismos de asociacionismo y potenciar el cooperativismo para obtener mayores beneficios de los productos, cadenas de mercado y obtención de ganancias.
- Como parte del proceso para seguir profundizando en las potencialidades y debilidades de este grupo de asociados se procedió a analizar los componentes DAFO.
- Se utiliza la matriz DAFO para el análisis de las características internas (Debilidades y Fortalezas) y la situación externa (Amenazas y Oportunidades), para elaborar el plan de capacitación de los asociados de la comunidad El Aguacatal.
- Fortalezas: el potencial agrícola y la adaptación a las necesidades y circunstancias de la zona fundamentales para el éxito de la iniciativa de capacitación.
- Debilidades: la escasa implicación de los posibles beneficiarios, falta de participación en otros proyectos similares.
- Oportunidades: el potencial agrícola del medio natural, el interés de la población y el apoyo de algunas instituciones y gobierno local.
- Amenazas: el bajo nivel educativo y técnico para el desarrollo de actividades agrícolas.
- Esta tabla aparece en el anexo 2.
- Después de obtenidos estos resultados se decide a la implementación de la capacitación que transita por:
- 1. Detención de las necesidades de capacitación.**
- Teniendo en cuenta que el fin último de la capacitación es garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos, se hace necesario que dicho ámbito haga parte de las estrategias organizacionales que se aplican a todos los niveles y áreas de la empresa, grupos de personas o personas, y es el constante cambio en el mundo lo que genera su importancia, toda vez, que es necesario que la organización se adecue de forma rápida y efectiva a las necesidades del mercado.
- Esto proporciona una clara orientación para futuras iniciativas de capacitación y ayuda a evaluar la eficacia de los cursos. Lo que busca finalmente este tipo de diagnóstico

es identificar quiénes necesitan capacitación y en qué deben ser capacitados. Más específicamente, un diagnóstico de necesidades debe identificar los requerimientos de capacitación para:

- Distintos puestos del personal
- Grupos en distintas fases de desarrollo
- Diversos modelos operativos
- Desarrollo del sector, atender las debilidades y oportunidades.

## 2. Planeación de la capacitación.

Se deberán generar planes o programas de capacitación eficaces, que no pueden diferenciarse entre grandes, medianas o pequeñas empresas, ya que cualquiera de ellas debe enfrentar situaciones previsibles o situaciones imprevisibles, para las cuales las maquinas no están preparadas, y donde la participación intelectual de los colaboradores será la diferencia.

En esta etapa se elaboran con anticipación los planes y metas organizacionales, basados en un plan o programa lógico y funcional. Es la fase en la cual se determina anticipadamente qué es lo que se va a hacer, y esto incluye el establecimiento de objetivos, metas, programas, políticas y procedimientos. Reduce la superposición y el desperdicio de actividades, aclara cuáles son los medios y los fines, las ineficiencias se hacen patentes y es posible corregirlas y eliminarlas, establece las metas o los criterios de control.

## 3. Ejecución de los programas de capacitación.

Identificar los principales factores a tener en cuenta para su implementación en cualquier organización, más allá de su complejidad.

## 4. Evaluación, control y seguimiento de la capacitación.

En esta etapa se compara lo planeado con los resultados obtenidos. En ella se deben hacer una retroalimentación y correcciones, asegurarse de que las actividades reales correspondan a las actividades proyectadas. Este proceso consiste en verificar si los resultados obtenidos son iguales o parecidos a los de los planes presentados, y permite básicamente avisar en forma oportuna si algo está fallando y, además, si resulta eficaz en el uso de los recursos.

Orientaciones de la capacitación

Existen dos orientaciones de la capacitación muy influyente tanto para la empresa como para el trabajador, ambas de gran importancia para aumentar la productividad

laboral. La primera es la capacitación específica, como una herramienta que puede utilizarse para dar soporte a los esfuerzos de construir negocios sustentables al pasar del cumplimiento a adoptar y a integrar factores sociales, ambientales y económicos a las estrategias de los negocios.

La segunda es la capacitación polivalente, que el trabajador recibe en su sección y adquiere conocimientos de toda la operación de la misma; se lleva a cabo bajo la supervisión del coordinador de área y sirve para trabajar no solo en esta organización, sino que también le será útil en caso de trabajar en otro lugar o en un puesto diferente. Entre los beneficios de la capacitación polivalente se tiene el que prepara a la gente para servir a la sociedad durante y después de su retiro; igualmente sirve para validar y fortalecer lo que las personas son y saben, para afianzar su seguridad en el hacer, para promover la paz, la autoestima, la capacidad para vivir, para ser feliz y productivo.

Es muy importante la capacitación porque integra la organización gracias al diseño de planes como estrategia para el crecimiento y la competitividad; además, pensar en que es una inversión a corto y largo plazo benéfica para la organización y el empleado (Valencia,2021).

Lo anterior trae consigo la necesidad de la creación de cursos de capacitación que quedan en el anexo 3.

De los cursos de capacitación propuestos cada uno tendrá distintas aportaciones: el curso de cultivo del arroz y el de avicultura permitirán producir alimentos conocidos en la zona, pero poco consumidos debido al elevado precio como consecuencia del transporte. El curso de horticultura y el de cooperativismo, mejorar sus condiciones de vida y capacidad productiva. A través de la Huerta Escuela se promoverá el trabajo como una opción laboral de futuro.

El carácter independiente de los cursos, permite cierta flexibilidad y a su vez permitiría evaluar el éxito y el impacto que tienen los cursos en la población y el desarrollo de la agricultura en la zona. Mediante los cursos se obtendrán ingresos de la venta de los productos obtenidos que reducirán los costos.

La Clínica de Capacitación beneficiará de forma directa a 124 personas y de forma indirecta a gran parte de la población de El Aguacatal.

## CONCLUSIONES

La información recopilada en este estudio permite identificar aspectos relacionados con la capacitación del personal que componen las pequeñas empresas y como es



fundamental generar estrategias y políticas sólidas que garanticen la actualización de conocimientos en el puesto de trabajo, para el tema en particular se relacionan las ventajas que conlleva una capacitación efectiva de las organizaciones y como los resultados se enfocan a la sostenibilidad de la organización en el tiempo. Así mismo, se mencionan aspectos limitantes que tienen las pequeñas empresas, como la capacidad de recursos estructurales, económicos o humanos hacen que la implementación de programas de capacitación sea un poco más compleja que en las organizaciones de gran envergadura. Sin embargo, se plantean opciones de capacitación ajustables a la situación particular de la pequeña organización, tomando en consideración herramientas como las nuevas tecnologías de la información o nuevos modelos de capacitación tanto interna como externamente de la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armijos, F. B et all (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. Universidad y Sociedad vol.11 no.4 Cienfuegos oct.-dic. 2019 Epub 02-Sep-2019. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Berdegú y Fernández (2014). Nueva Agenda Regional. Santiago, Chile. Editorial Universitaria. 309 p. ISBN: 978-956-11-2431-8.
- Cejas, M (2012). La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos. Anuario. Volumen 35, año 2012. ISSN 1316-5852. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc35/art06.pdf>
- Davis, K y William, B (1998). *Administración de personal y recursos humanos*, 4ª edición, Mc Graw-Hill Interamericana de México. Núm. 1890 ISBN 968-422-792-2. Págs. 7-10. <https://baixardoc.com/documents/administracion-de-personal-y-recursos-humanos-werther-y-davis-5d0949fe167d3>
- Diccionario de la Lengua Española, 2021. Real Academia Española. <https://dle.rae.es/capacitaci%C3%B3n?m=form>
- Ferrer, M et all (2014). Necesidades de aprendizaje sobre informática educativa en los docentes de Tecnología de la Salud. *Rev EDUMECENTRO* [online]. 2014, vol.6, n.3, pp.66-81. ISSN 2077-2874. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2077-28742014000300006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-28742014000300006)
- García, A et all (2012). *Modelo de capacitación para el tratamiento integral de pacientes con trastornos de la conducta alimentaria resistentes al cambio*. Nutr. Hosp. vol.27 no.3 Madrid may./jun. 2012. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-16112012000300012](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-16112012000300012)
- García, E (2004). Gestión de la educación continua y la capacitación. Manual Moderno. ISBN. 9789707290983. México, 2004. Págs. 121-127. <https://www.casadellibro.com/libro-gestion-de-la-educacion-continua-y-la-capacitacion/9789707290983/959286>
- Geifus, F (2002). 80 herramientas para el desarrollo participativo: Diagnóstico, planificación, monitoreo, evaluación. 6ta ed. San Salvador, El Salvador. 5 p.
- Hellriegel, D., Jackson, SE., Slocum, J. 2005. *Administración: Un enfoque basado en competencias*. 10ª ed. México D.F., México 540 p.
- Ivancevich, J (2005). *Administración de recursos humanos*. (9 ed). México, D.F. McGraw Hill. Capítulo 8. Selección. <https://pdfcoffee.com/ivancevich-2005-administracion-de-rh-8-seleccion-de-recursos-humanos-pdf-free.html>
- Quevedo, R (2021). *La capacitación y el desarrollo rural*. Venezuela, Caracas.
- Jaureguiberry, M. (2021). *Qué es la capacitación*. <https://studylib.es/doc/5227750/que-es-la-capacitaci%C3%B3n---facultad-de-ingenier%C3%ADa>
- Ministerio de Relaciones Laborales, 2014. Artículo 6 reformado Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0105, publicado en el registro oficial No. 252 de 23 de mayo de 2014. <https://www.google.com/search?q=ministerio+de+relaciones+laborales+2014+ecuador&aq=&aqsc=hrome.0.69i59i450l7.13142186674j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Pérez y Hernández (2016). La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales. Mendive Vol. 14 No. 3. Págs 213-218. <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v14n3/men02316.pdf>
- Urzainki, A (2006). América Latina ante el paradigma y los desafíos de la globalización. Lurral de: Investigación y espacio, ISSN 0211-5891, N° 29, 2006, págs. 343-371. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1963352>

Valencia, G (2009). Plan de capacitación en el procesamiento artesanal del Cambur como actividad productiva. Revista Cientific. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.4.9.157-173>

Valencia, J. C. (2021). Los centros de capacitación en la formación de los profesionales. Clínica Práctica de Comunicación, Clinicomu Ltda., Ecuador. Revista Científica Cultura, Comunicación Y Desarrollo, 6(1), 110-114. <https://rccd.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/302/327>

Vallejo, C (2017). *Características de los programas de capacitación andragógicos y los procesos de aprendizaje*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/iigeo/article/view/12021>

Vallejo, Y (2016) *La capacitación agraria desde la visión del agricultor, en el municipio Boyeros, La Habana, Cuba*. cultrop vol.37 no.2 La Habana abr.-jun. 2016

## ANEXOS

A.1. Guía de entrevista a los asociados a la asociación de trabajadores agrícolas El Aguacatal, los cuales están registrados en SEPS que es la Zona Superintendencia de Economía Popular y Solidaria del Ecuador.

Buenos días/tardes reciban un cordial saludo, la presente encuesta ha sido elaborada por MSc Juan Carlos Valencia Director Académico de la Clínica de Capacitación en su condición de estudiante para la tesis en Doctorando en Ciencias de la Educación con el objetivo de obtener criterios de los asociados de la comunidad El Aguacatal dr Vinces Los Ríos, Ecuador relacionado con sus conocimientos agrícolas.

En tal sentido, agradeceré brindar unos minutos de su tiempo a fin de responder las siguientes preguntas de acuerdo a las instrucciones que se menciona a continuación.

1. ¿Qué nivel de educación tienen los asociados y sus familiares?
2. ¿Qué tipo de preparación tienen los líderes o representantes?
3. ¿Cuáles son los principales problemas para una correcta administración de los recursos naturales y agrícolas?
4. ¿En qué les gustaría superarse?
5. ¿Existe necesidad de algunos recursos básicos?
6. ¿Necesitan consultores externos?
7. ¿Existe algún proyecto donde los asociados pertenezcan?
8. ¿Existe conocimiento de leyes y normas para la elaboración de proyectos?

## A.2. Matriz DAFO

Objetivo: analizar las características internas (Debilidades y Fortalezas) y la situación externa (Amenazas y Oportunidades), para elaborar el plan de capacitación de los asociados de la comunidad El Aguacatal.

Tabla 1. Matriz DAFO.

Debilidades	Amenazas
<p>Agricultura de subsistencia, poca diversidad de cultivos.</p> <p>Dedicación a la agricultura, baja producción en estas localidades.</p> <p>Medios materiales, uso de insumos.</p> <p>Capacidad de organización y trabajo en equipo.</p> <p>Comercialización de productos.</p> <p>Respaldo institucional del país, financiación.</p> <p>Participación de la población en proyectos a corto, mediano y largo plazo.</p> <p>Preparación escolar de tercer nivel.</p> <p>Acceso a plataformas digitales, acceso a TICS.</p> <p>Inestabilidad en internet.</p>	<p>Físicas</p> <p>Lejanía de algunos terrenos</p> <p>Sociales</p> <p>Bajo nivel educativo.</p> <p>Capacidad de iniciativa y falta de motivación para realizar proyectos a corto, mediano y largo plazo.</p> <p>Ausencia de liderazgo y poca capacidad de toma de decisiones. Escasa experiencia en asociacionismo.</p> <p>Éxodo hacia la ciudad.</p> <p>Deficiencia en infraestructuras: agua, electricidad, transporte.</p> <p>Desinterés de las nuevas generaciones en seguir trabajando en el campo.</p> <p>Políticas</p> <p>Ausencia de líneas estratégicas para el desarrollo por parte de las autoridades.</p> <p>Falta la capacidad para desarrollar proyectos sociales por parte de las autoridades locales.</p> <p>Exceso de burocracia para realizar trámites con la administración pública.</p> <p>Económicas</p> <p>Debilidad económica de la población rural, basada en la agricultura y en la pesca.</p> <p>Insuficiencia de recursos financieros de comunidades rurales, dificultad para acceso a préstamos agrícolas.</p> <p>Escasez de iniciativas de desarrollo económico y ausencia de medios para llevarlas a cabo.</p> <p>Desconocimiento de gestión económica y finanzas.</p> <p>Agropecuarias</p> <p>Desconocimiento de nuevas técnicas agrícolas por parte de la población (rotación de cultivos, uso de biofertilizantes...).</p> <p>Escaso uso de insumos y mínima tecnificación (manejo manual, herramientas rudimentarias).</p> <p>Baja producción y diversidad de cultivos.</p> <p>Distribución anárquica del terreno.</p>

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptado a las necesidades y circunstancias de la población.</li> <li>• Potencial de éxito, elevado número de beneficiarios potenciales (módulos destinados a distintos grupos de población).</li> <li>• Componente educativo y motivacional. No existen formaciones técnicas en la zona.</li> <li>• Alineación con políticas nacionales de desarrollo (Aumento producción nacional y capacitación en medios rurales).</li> <li>• Variedad de producto primario para diversificar producto final.</li> <li>• Pueblo nativo y ancestral que conoce su tierra.</li> <li>• Legalmente constituidos y reconocidos.</li> <li>• Poseen organigrama y actas de sesiones.</li> </ul>	<p>Físicas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suelos fértiles (Abundancia de recursos naturales).</li> <li>• Disponibilidad de terrenos.</li> <li>• Estacionalidad climática.</li> <li>• Conocen cuando actuar en el proceso de siembra y cosecha.</li> </ul> <p>Sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés de la población en participar en la capacitación.</li> <li>• Creciente interés de la población por la agricultura y la ganadería y en mejorar sus capacidades.</li> <li>• Potencial humano, capacidad de trabajo.</li> </ul> <p>Políticas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidad política y social a nivel local. Bajo índice de delitos.</li> <li>• Posibilidad de optar a subvenciones o financiación estatal.</li> <li>• Creación de programas de desarrollo rural y mejora de los medios productivos.</li> </ul> <p>Económicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de fuentes de ingreso alternativas y de mejorar el poder adquisitivo de la población.</li> <li>• Potenciar el mercado local.</li> <li>• Reducción de la importación de productos agrícolas.</li> </ul> <p>Agropecuarias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de tierra para desarrollar sistemas rentables.</li> <li>• Interés de los agricultores en mejorar y diversificar la producción y adquirir nuevas técnicas y conocimientos.</li> <li>• Posibilidad de adquirir terrenos de forma sencilla.</li> <li>• Ley sobre el uso de los suelos.</li> <li>• Aprobación de proyectos locales, nacionales e internacionales.</li> <li>• Crisis económica y alimentaria.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

### A.3. Cursos de capacitación

Objetivo: Programar cursos de capacitación para los asociados de la comunidad El Aguacatal.

Tabla 2. Cursos de capacitación

Curso	Población beneficiada (124)	Objetivos	Duración
Buenas prácticas agrarias	Población en general, agricultores... (Dependiendo de la sesión)	Cubrir algunas deficiencias y malas prácticas instauradas en la zona y mostrar determinadas prácticas más eficientes y sostenibles para mejorar los rendimientos.	5 meses
Creación y gestión de cooperativas	Población general, interés en participación de mujeres (40)	Promover el cooperativismo como base del desarrollo de comunidades rurales enfocados en la agricultura y comercialización de productos.	3 meses
Avicultura	Personas con pocos recursos económicos (12-20)	Capacitar en el manejo de aves, principalmente para producción de huevos y realizar un programa de transferencia tecnológica para mejorar las condiciones de vida de pequeños productores, generando una alternativa productiva.	14 meses
Huerto escuela	Niños y jóvenes (60)	Sensibilizará la población (curso lectivo educación primaria) para fomentar la agricultura en la zona y motivar a los jóvenes a emprender actividades agrícolas	9 meses (septiembre -junio)
Horticultura	Mujeres agricultoras, con pocos recursos (30)	Capacitar en todas las tareas y labores del cultivo de productos hortícolas, tales como, berenjena, tomate, repollo, pepino, sandía, zanahoria y judías y hortalizas locales.	6 meses
Cultivo de arroz	Jóvenes desempleados, personas con bajos ingresos (30)	Dotar de conocimientos y herramientas para producir arroz de manera rentable y eficiente.	5 meses
Gestión de proyectos	Personal designado, junta directiva (5)	Capacitar al personal designado para proceder a la elaboración de proyectos.	3 meses

Fuente: Elaboración propia.