

18

Fecha de presentación: marzo, 2023

Fecha de aceptación: mayo, 2023

Fecha de publicación: julio, 2023

CAPACITACIÓN

EN LA GESTIÓN AGRÍCOLA PARA ACTORES COMUNITARIOS DEL ECUADOR

TRAINING IN AGRICULTURAL MANAGEMENT FOR COMMUNITY ACTORS IN ECUADOR

Juan Carlos Valencia Benítez¹

E-mail: jcvalenciab21@gmail.com

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

Osmany Alfredo Carmenates Barrios²

E-mail: osmanyb1974@gmail.com

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

¹Director Académico de la Clínica de Comunicación. Ecuador.

²Universidad de Cienfuegos, Cuba.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Valencia-Benítez, J. C., Carmenates-Barrios, O., A. (2023). Capacitación en la gestión agrícola para actores comunitarios del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(4), 182-191.

RESUMEN

Incluso en países desarrollados existe la problemática de la diferencia, en cuanto a niveles de desarrollo, entre las zonas rurales y urbanas. En ellas se descuida fundamentalmente la implementación de los avances tecnológicos, en especial para la actividad agrícola; principal rubro de sostén en la zona.

Lo anterior trae consigo bajos niveles en las cosechas, agricultura mono productiva, con métodos tradicionales de producción que pasan de generación en generación y que al de cursar de los años provocan deficientes indicadores productivos que conllevan al empobrecimiento y la falta de oportunidad, fundamentalmente para los jóvenes. De aquí que resulte que una necesidad que las universidades y centros generadores de nuevas tecnologías e innovación, coloquen su accionar en pos del desarrollo de zonas rurales. Es imprescindible que junto a la tecnología también se transfiera los algoritmos de aprendizaje necesarios para asimilarlos. Resulta, que el objetivo propuesto para el presente artículo sea, colocar a disposición de la comunidad científica una estrategia propuesta para la capacitación de los actores comunitarios en la gestión agrícola del Ecuador. Compuesta por un conjunto de pasos y técnicas que fortalecen los análisis y toma de decisiones en relación a este sector de la economía rural.

Palabras clave: Estrategias de capacitación, desarrollo de zonas rurales, capacitación, transferencia de conocimientos.

ABSTRACT

Even in developed countries there is the problem of the difference, in terms of levels of development, between rural and urban areas. In them, the implementation of technological advances is fundamentally neglected, especially for agricultural activity; main source of support in the area. The foregoing brings with it low levels of harvests, mono-productive agriculture, with traditional production methods that pass from generation to generation and that over the years cause deficient productive indicators that lead to impoverishment and lack of opportunity, fundamentally for the poor youths. Hence, it is a necessity for universities and centers that generate new technologies and innovation, to place their actions in pursuit of the development of rural areas. It is essential that together with the technology, the learning algorithms necessary to assimilate them are also transferred. It turns out that the objective proposed for this article is to make available to the scientific community a proposed strategy for the training of community actors in agricultural management in Ecuador. Composed of a set of steps and techniques that strengthen analysis and decision-making in relation to this sector of the rural economy.

Keywords: Training strategies, development of rural areas, training, and knowledge transfer.

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) (Javier, 2020).

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 (Aguilar-Gallegos et al., 2016).

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, sin embargo no da orientaciones de cómo proceder con la capacitación de actores que están involucrados en este proceso (Del Ecuador, 2008).

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, aunque no deja explícito cómo se logra la capacitación en los diferentes ministerios o sectores de la población.

La capacitación agraria 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 (Limaylla et al., 2014).

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 se encuentra:

- 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.
- 7-permite el establecimiento y logro de metas individuales (Werther, 2000).

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. 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).

En la agricultura, la capacitación permite la diseminación de los resultados de la ciencia y la técnica, además de los saberes empíricos de los productores. Sin embargo, experiencias en América Latina demuestran que existe una tendencia a beneficiar a los productores con recursos materiales y financieros exógenos que, aunque deseables, no son suficientes porque no se les prepara para usarlos racionalmente. Los fracasos en la agricultura, más que un problema de insuficiencia de recursos, es un problema de falta de conocimientos y cuando estos están disponibles, lo material se vuelve menos imprescindible.

Dentro de la agricultura, la capacitación se convierte en un modelo de gestión centrado en el conocimiento empírico, las vivencias personales, capaz de decidir en base a una experiencia previa propia o compartida, lo que lo convierte en la capacidad para tomar la decisión más adecuada. Se centra en el aprendizaje de las personas y en su desarrollo y en la integración de su conocimiento para garantizar el cumplimiento de sus retos y misiones, sin embargo, no se deja constancia de cómo proceder a esta transmisión de conocimientos de generación en generación.

Para ello se requiere de una cultura organizacional de aprendizaje continuo para afrontar procesos de cambio y otorgue importancia al desarrollo profesional y personal de los miembros de la organización y la coordinación de acciones encaminadas a aportar el tipo de conocimiento que puede contribuir a la solución de problemas en un lugar determinado (Johnson, 2018).

La capacitación se torna una necesidad cuando existe una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos y objetivos de una organización, personas o grupos de personas y esta es atribuible al desarrollo de las actividades personales o del colectivo, factor este que se hace necesario en las condiciones actuales de crisis alimentaria.

Los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización o donde esté circunscrita. Estas nuevas responsabilidades están en general relacionadas con la posibilidad que otorgan los conocimientos a las personas que puedan tomar decisiones propias, que antes dependían de un superior

o de un par capacitado anteriormente, siempre dentro de la función específica que desempeña en la organización y para la cual está siendo capacitado (Martínez-Bustos, 2018)(Campas et al., 2020). Lo anterior es real, pero no deja claro es cómo se pueden capacitar a las personas para ser competentes en la labor que realiza.

Para el caso específico de las zonas agrícolas del Ecuador y sobre la base de la experiencia en las áreas de la capacitación, gestión de proyectos, vinculación con los habitantes de las diferentes zonas rurales, la exploración de la práctica mediante la observación del proceso de enseñanza aprendizaje y entrevistas a capacitadores y aprendices se identificaron las siguientes regularidades:

- 1-La mayoría de las familias en la zona rural del Ecuador realizan labores agrícolas con algunos puntos en común insertados como herencia de su labor.
- 2-Existen deficiencias en el área de comercialización de los productos.
- 3-La gestión de proyectos productivos a mediana y gran escala resulta esquemáticos, faltos de cooperación y de publicidad.
- 4-Los entornos socio-productivos de manera general, están vinculados a la actividad agrícola como sostén de la economía familiar.

Paralelamente se identifican carencias existentes en:

- 1-La objetividad, pertinencia y sistematicidad del proceso de capacitación para la innovación y la introducción de tecnologías agropecuarias.
- 2-La gestión del conocimiento y la transferencia de tecnologías de impacto desde la integración entre los distintos entes agrícolas.
- 3-El nivel de competitividad profesional técnica de los productores agropecuarios sobre bases científico-metodológicas.

Dichas regularidades sentaron las bases para proponer una estrategia para la capacitación de los actores comunitarios en la gestión agrícola del Ecuador.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para la realización de la investigación fue necesario el auxilio en varios métodos de investigación, aplicados secuencialmente o paralelamente según necesidades, entre ellos:

Del nivel teórico:

Analítico-sintético: permite sistematizar los aportes teóricos, metodológicos y prácticos de los autores tomados

como referentes para el trabajo investigativo; respecto a las particularidades de la capacitación en la gestión agrícola de diferentes formas de producción en el Ecuador. A través del Inductivo-deductivo se trazan conclusiones en relación con las concepciones referidas en la literatura científica acerca de la capacitación en la gestión agrícola. De los aportes y las carencias, se obtiene una sistematización adecuada para respaldar la propuesta de estrategia que se alcance.

Por su parte el histórico-lógico favorece un análisis holístico y sistemático acerca de la evolución y desarrollo de la capacitación en la gestión agrícola, tanto en el contexto internacional como nacional para determinar el estado actual de la temática. Además la modelación favorece la estructuración una propuesta de solución a partir de los referentes teóricos, metodológicos y prácticos; de manera que se fluya el cambio en la capacitación de la gestión agrícola para los factores en estudio en el Ecuador.

A nivel empírico: en primer lugar el análisis de documentos, empleado como apoyo en la sistematización de los aspectos normativos, leyes y disposiciones establecidos oficialmente para el proceso de capacitación y superación permanente de los ciudadanos del Ecuador. También mediante la observación se obtuvo información sobre las regularidades, condiciones, estructura, métodos, forma y concepción general de las actividades formativas en que participan los actores en su preparación sistemática. Por su parte la implementación permitió profundizar en el diagnóstico de necesidades de capacitación a diferentes formas productivas en la gestión agrícola. Otro método empleado fue la entrevista a productores agrícolas, fundamentalmente para conocer el estado de satisfacción que sienten los productores a la hora de obtener los beneficios de las diferentes acciones de producción agrícola, así como la gestión de comercialización y conocimientos acerca de las leyes que rigen todo este proceso. Para sistematizar y generalizar las particularidades en la capacitación en la gestión agrícola, puntualizando los logros y carencias en la formación y su proyecto actual se utiliza la triangulación.

Como apoyo a los anteriores métodos se añaden además, técnicas y procedimientos de Estadística Matemática; se emplean en el procesamiento de los resultados producto de la aplicación de los instrumentos utilizados en el diagnóstico y durante la valoración de la estrategia por los expertos para demostrar la posible existencia de acuerdo entre ellos. Entre los antes mencionados se encuentra la herramienta informática SPSS, tablas de frecuencia y gráficos, esencialmente de tipo circular y de barras; fundamentalmente empleados para procesar y explicar los

datos que lleven a demostrar los resultados científicos alcanzados.

RESULTADOS

Entre los resultados fundamentales aportados se encuentra el diseño y planificación de diferentes cursos de capacitación en el sector agrícola, específicamente en la comunidad El Aguacatal de Abajo, Vinces. Su desarrollo se ha propuesto en dos fases, la primera realizando un estudio previo de la situación para identificar las necesidades y problemáticas de la población y en la segunda el diseño y desarrollo de los cursos de capacitación por los especialistas seleccionados, que sirven como bases para asimilar una propuesta de estrategia para la capacitación de los actores comunitarios.

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. De la implementación de la encuesta (diseñada y aplicada según requerimientos estadísticos para estos fines), se obtuvo un grupo de insuficiencias que constituyen la base para la propuesta de los cursos de capacitación. Entre ellas:

- Nivel de escolaridad bajo en las zonas rurales.
- Falta de competencia en la administración.
- Producción de un mismo cultivo (monocultivo). Agricultura de subsistencia, poca diversidad de cultivos.
- Dedicación a la agricultura, baja producción de los sistemas locales.
- Medios materiales y uso de insumos tradicionales.
- Capacidad de organización y trabajo en equipo.
- Posibilidad de comercialización de productos.
- Respaldo institucional por parte del gobierno con posibilidades de 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.

Para determinar las potencialidades y debilidades de los actores comunitarios en la mencionada localidad objeto

de estudio, se aplica una matriz DAFO. De su implementación se obtiene que:

Como fortalezas: el alto potencial agrícola y la adaptación a las necesidades y circunstancias de la zona, que resulta fundamental para el éxito de la iniciativa de capacitación.

Como debilidades: la escasa implicación de los posibles beneficiarios, falta de participación en otros proyectos similares.

Dentro de las oportunidades: el potencial agrícola del medio natural, el interés de la población y el apoyo de algunas instituciones y gobierno local.

En amenazas: el bajo nivel educativo y técnico para el desarrollo de actividades agrícolas.

En la tabla 1 se puede observar con mayor profundidad el desarrollo completo de la herramienta implementada.

La posibilidad de tener identificadas las amenazas y debilidades presentadas en el escenario de trabajo práctico, sumado la identificación de fortalezas y oportunidades; hace posible la proyección de acciones que puedan mitigar las primeras y enfocar en el aprovechamiento de las segundas para alcanzar el éxito esperado.

Por tanto, con la identificación alcanzada mediante la matriz DAFO, se puede pasar a la segunda fase propuesta: el diseño y desarrollo de los cursos de capacitación por especialistas. Para ello se propone un plan de capacitación que contempla varios cursos, ver tabla 2. La propuesta

de estos cursos resultan parte de la proyección al corto plazo y preparan las personas dentro del objeto de estudio práctico para la asimilación de la propuesta de estrategia para la capacitación de actores comunitarios en la gestión agrícola, ver figura 1.

En la estrategia propuesta se concibe a partir de una dirección inteligente y sobre la base de los cursos que con anterioridad se planificaron para preparar las personas. Teniendo en cuenta que se considera como problema las contradicciones entre el estado actual y el deseado, entre lo que es y debería ser, de acuerdo con determinadas expectativas que dimanen de un proyecto social y/o educativo dado. Por tanto, el diseño de una estrategia, implica la articulación dialéctica entre los objetivos (metas perseguidas) y la metodología (vías instrumentadas para alcanzarlas) (Andréu et al., 2020, (Hoyos, 2020).

Presupone por tanto partir de un diagnóstico donde se evidencia un problema y la necesidad de proyección y ejecución de acciones que permitan alcanzar de forma paulatina los objetivos propuestos (De Armas Ramírez, 2003). De aquí que debe tener un carácter flexible, que implica que flexibilidad antes modificaciones necesarias en función de los cambios que se vayan presentando en el objeto de transformación. Esto requiere de un análisis constante, así como de la valoración de los objetivos y del proceso para la toma de decisiones, en el sentido de rectificarlas o reorientarlas (Guevara, 2001) (González 2010).

Tabla 1: Resumen de la DAFO implementada en el objeto de estudio.

	De origen interno	De origen externo
	Debilidades	Amenazas
	<ul style="list-style-type: none"> • Agricultura de subsistencia, poca diversidad de cultivos. • Dedicación a la agricultura, baja producción sistemas locales. • Medios materiales, uso de insumos. • Capacidad de organización y trabajo en equipo. • Comercialización de productos. • Respaldo institucional del país, financiación. • Participación de la población en proyectos a mediano y largo plazo. 	<p>Físicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lejanía de algunos terrenos <p>Sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel educativo. • Capacidad de iniciativa y falta de motivación para realizar proyectos a mediano y largo plazo. • Ausencia de liderazgo y poca capacidad de toma de decisiones. Escasa experiencia en asociacionismo. • Éxodo rural, (hombres y jóvenes principalmente). • Deficiencia en infraestructuras: agua, electricidad, transporte. • Desinterés de nuevas generaciones en seguir labrando el campo. <p>Políticas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta la capacidad de desarrollar proyectos sociales por parte de las autoridades locales. • Ausencia de líneas estratégicas para el desarrollo por parte de las autoridades. • Complejidad burocrática para realizar trámites con la administración pública.

Negativos	<ul style="list-style-type: none"> Preparación escolar de tercer nivel. Acceso a plataformas digitales, acceso a TICS. Inestabilidad en internet. 	<p>Económicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Debilidad económica de la población rural, basada en la agricultura y en la pesca. Insuficiencia de recursos financieros de comunidades rurales, dificultad para acceso a préstamos agrícolas. Escasez de iniciativas de desarrollo económico y ausencia de medios para llevarlas a cabo. Desconocimiento de gestión económica y finanzas. <p>Agropecuarias</p> <ul style="list-style-type: none"> Bajo conocimiento agrícola de la población (técnicas, manejo de suelo...). Escaso uso de insumos y mínima tecnificación (manejo manual, herramientas rudimentarias). Baja producción y diversidad de cultivos. Distribución anárquica del terreno.
	Fortalezas	Oportunidades
Positivo	<ul style="list-style-type: none"> Adaptado a las necesidades y circunstancias de la población. Potencial de éxito, elevado número de beneficiarios potenciales (módulos destinados a distintos grupos de población). Componente educativo y motivacional. No existen formaciones técnicas en la zona. Alineación con políticas nacionales de desarrollo (Aumento producción nacional y capacitación en medios rurales). Variedad de producto primario para diversificar producto final. Pueblo nativo y ancestral que conoce su tierra. Legalmente constituidos y reconocidos. Poseen organigrama y actas de sesiones. 	<p>Físicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Suelos fértiles (Abundancia de recursos naturales). Disponibilidad de terrenos. Estacionalidad climática (dos épocas secas y dos de lluvia). Conocen cuando actuar en proceso de siembra y cosecha. <p>Sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> Interés de la población en participar en la capacitación. Creciente interés de la población por la agricultura y la ganadería y en mejorar sus capacidades. Potencial humano, capacidad de trabajo. <p>Políticas</p> <ul style="list-style-type: none"> Estabilidad política y social a nivel local. Bajo índice de delitos. Posibilidad de optar a subvenciones o financiación estatal. Creación de programas de desarrollo rural y mejora de los medios productivos. <p>Económicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de fuentes de ingreso alternativas y de mejorar el poder adquisitivo de la población. Potenciar el mercado local. Reducción de la importación de productos agrícolas. <p>Agropecuarias</p> <ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad de tierra para desarrollar sistemas rentables. Interés de los agricultores en mejorar y diversificar la producción y adquirir nuevas técnicas y conocimientos. Posibilidad de adquirir terrenos de forma sencilla. Ley sobre el uso de los suelos. Aprobación de proyectos locales, nacionales e internacionales. Crisis económica.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: propuesta de plan 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 (50)	Promover el cooperativismo como base del desarrollo de comunidades rurales enfocados en la agricultura y comercialización de productos.	3 meses
Cultivo de arroz	Jóvenes desempleados, personas con bajos ingresos (20)	Dotar de conocimientos y herramientas para producir arroz de manera rentable y eficiente.	5 meses
Cultivo del Cacao	Cultivadores existentes en la zona	Promover la reforestación de las tierras en uso	3 meses
Cultivo del maíz	Asociados a esta forma productiva	Promover formas novedosas de la siembra del maíz	3 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.

La estrategia exige delimitar problemas, programar recursos, crear estructuras organizativas, crear actitudes del personal lo suficientemente flexibles para adaptarse a los cambios. En la literatura se abordan diferentes tipos de estrategias, entre ellas: didáctica, educativa, metodológica, escolar, educacional, de intervención o capacitación, compensatoria y pedagógica (Vélez, 2021). Plantea que, por lo general las tipificaciones existentes toman en cuenta dos cuestiones básicas para asumir las clasificaciones anteriores: el contexto o ámbito concreto sobre donde se pretende incidir y la especificidad del objeto de transformación. En el presente trabajo se asume una estrategia cuyo objeto de transformación es la capacitación en el sector agrario.

DISCUSIÓN

Una vez que se tiene diagnosticado el escenario donde se desarrollara la capacitación se desarrollan los cursos de capacitación propuestos. Con ellos se buscan distintos aportes: el curso de cultivo del arroz y el de maíz permitirán producir alimentos conocidos en la zona. Fomentan el cooperativismo, mejoran sus condiciones de vida y capacidad productiva.

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. 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 total, porque podrá compaginar con la actividad económica habitual.

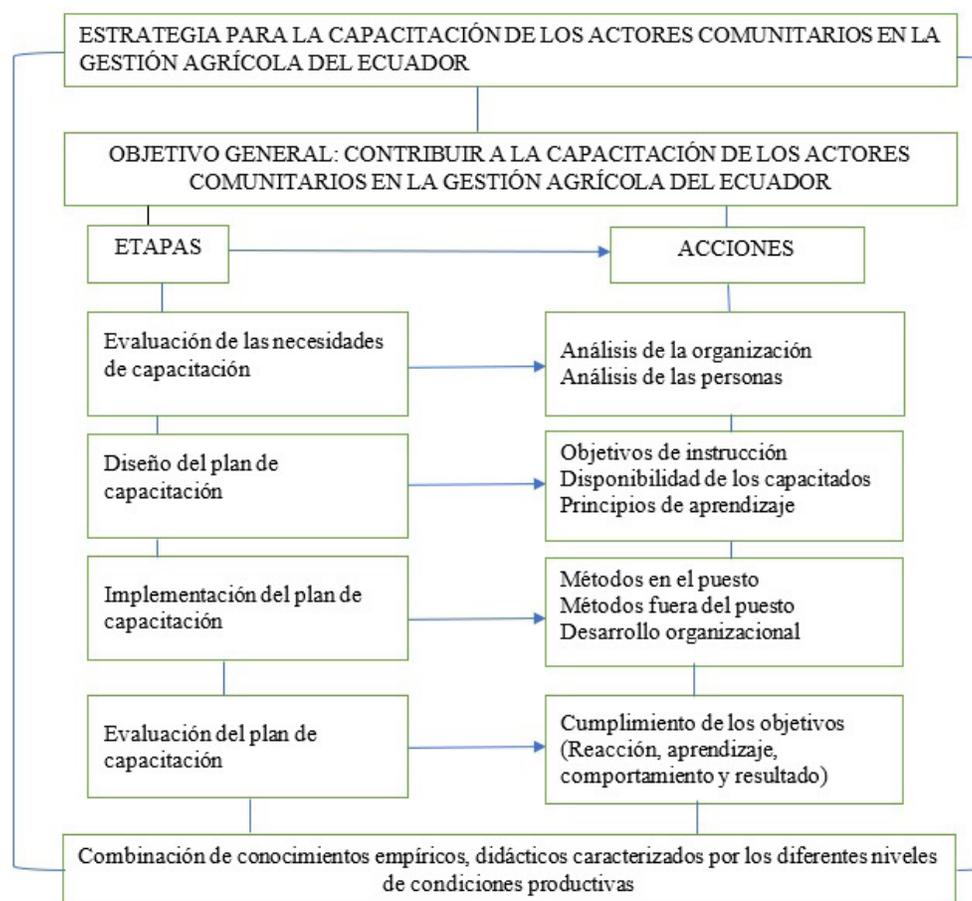


Figura 1: propuesta de estrategia para la capacitación de los actores comunitarios en la gestión agrícola del Ecuador. Fuente: elaboración propia.

Mediante cursos de capacitación, fundamentalmente prácticos, se introducen 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.

Para ello se aprovecha las instalaciones educativas existentes en la zona, disminuyendo los costos. Dentro de los objetivos de estos módulos formativos se encuentran:

Sensibilizar a la población de El Aguacatal sobre 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 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.

Por su parte la estrategia de capacitación propuesta aporta a la consolidación del proceso de capacitación y permite además la capacitación a directivos; cuyas funciones fundamentales son las de educar, instruir y desarrollar las condiciones y destrezas que deben poseer.

CONCLUSIONES

Dado el desarrollo necesitado en las zonas rurales del Ecuador, resulta fundamental que las investigaciones científicas lleguen hasta este sector poblacional. Fundamentalmente aquellas que van camino a fomentar el pensamiento y elevar la preparación, elementos que sientan las bases para canalizar desarrollo endógeno. De aquí la necesidad de proponer una estrategia de capacitación a los actores comunitarios que permita organizar y estructurar los planes de capacitación que sean necesarios, a partir de la percepción de necesidades en función de nuevas metas que se establezcan, fruto de las escaladas de desarrollo alcanzado.

Llevar el apoyo de la academia a las zonas rurales constituye además de una necesidad, una obligación que trasciende los planos económicos para inmiscuirse en el desarrollo social; dado en el bienestar poblacional y la estabilidad de desarrollo de la zona. Además, como peñaños superiores del desarrollo rural, la posibilidad de implementación de proyectos de investigación entre las autoridades rurales, entes productivos y las universidades; están las propuestas de acercar y estimular que la juventud asista a los centros de educación superior como máxima muestra de completamiento del ciclo de preparación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar-Gallegos, N., Martínez-González, E. G., Aguilar-Ávila, J., Santoyo-Cortés, H., Muñoz-Rodríguez, M., & García-Sánchez, E. I. (2016). Análisis de redes sociales para catalizar la innovación agrícola: de los vínculos directos a la integración y radialidad. *Estudios gerenciales*, *32*(140), 197-207. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.06.006>
- Andréu, L. G., González, M. S. W., & Rivera, M. I. B. (2020). Un enfoque prospectivo para el diseño de estrategias. *Revista Cubana De Administración Pública y Empresarial*, *4*(1), 58-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8921702>
- Campas, M. S. S., Álvarez-Medina, M. T., & del Carmen Vásquez-Torres, M. (2020). La gestión de cambio organizacional: variables asociadas para una implementación exitosa. *Ciencia, Economía y Negocios*, *4*(1), 69-83. <https://doi.org/10.22206/ceyn.2020.v4i1.pp69-83>
- De Armas Ramírez, N., Lorences González, J., & Perdomo Vázquez, J. M. (2003). Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. *Evento Internacional Pedagogía*, *40*.
- Del Ecuador, A. C. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449*, 79-93. <https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Constitucion-de-la-Republica.pdf>
- García, A (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://dx.doi.org/10.3305/nh.2012.27.3.5690>
- Gonzales-Saldaña, J., Chavez-Uceda, T., Lemus-Arteaga, K., Silva-Ocas, I., Galvez-Olortegui, T., & Galvez-Olortegui, J. (2018). Producción científica de la facultad de medicina de una universidad peruana en SCOPUS y Pubmed. *Educación Médica*, *19*, 128-134. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.01.010>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, *21*(1), 242-267. <https://doi.org/10.36390/telos211.12>
- Hoyos, R. (2000). *Plan de marketing: diseño, implementación y control*. Ecoe ediciones.
- Javier, H. M. (2020). Gestión de procesos en la cadena de suministro de la industria agroexportadora en el periodo 2015-2020: una revisión de la literatura científica (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/26248>
- Johnson, G. L. L. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *UCV-Scientia*, *10*(1), 24-36. <https://doi.org/10.18050/RevUcv-Scientia.v10n1a2>

- Limaylla, A. Q., Ramírez, L. V., & Mendieta, R. Á. A. (2014). Vinculación de Instituciones de Educación Agrícola Superior (IEAS) con sectores productivos. El caso de la residencia profesional en el Instituto Tecnológico del Altiplano de Tlaxcala (ITAT). *Revista de la educación superior*, 43(170), 135-152. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.02.005>
- Martínez-Bustos, E., Carrasco-Sagredo, C., & Bull, M. T. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>
- Monereo, C., Badia, A., Baixeras, M. V., Boadas, E., Castelló, M., Guevara, I.,... & Monte, M. (2001). *Ser estratégico y autónomo aprendiendo* (pp. 11-27). Graó. https://www.researchgate.net/profile/Carles-Monereo/publication/270158690_Ser_estrategico_y_autonomo_aprendiendo_Unidades_didacticas_de_ensenanza_estrategica_para_la_ESO/links/54a153eb0cf257a63603668e/Ser-estrategico-y-autonomo-aprendiendo-Unidades-didacticas-de-ensenanza-estrategica-para-la-ESO.pdf
- Vallejo, C (2017). Características de los programas de capacitación andragógicos y los procesos de aprendizaje. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias. geográficas*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/iigeo/article/view/12021>
- Vélez, R. M. V., Martínez, O. S., & Chávez, O. B. (2021). Estrategia metodológica para el desarrollo de la comunicación asertiva en el proceso de enseñanza en estudiantes de Bachillerato. *Revista Cognosis. ISSN 2588-0578*, 6(4), 55-70. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v6i4.3151>
- Werther, W. B. (2000). Administración de personal y recursos humanos. <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/56337>