



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA AGROPECUARIA Y DE RECURSOS NATURALES RENOVABLES

INGENIERÍA EN PRODUCCIÓN EDUCACIÓN Y EXTENSIÓN AGROPECUARIA

Trabajo de grado para la obtención
del título de Ingenieros En
Producción, Educación y Extensión
Agropecuaria.

**“METODOLOGÍAS UTILIZADAS EN LA CAPACITACIÓN
COMUNITARIA SOBRE MANEJO AMBIENTAL Y SU
EFECTO EN EL INVOLUCRMIENTO Y ADQUISICIÓN DE
COMPETENCIAS TÉCNICAS A PRODUCTORES
AGROPECUARIOS, DE LAS PARROQUIAS
PALETILLAS Y MANGAHURCO DEL CANTON
ZAPOTILLO.”**

Autores:

Dalton Eduardo Granda Sarango
Álvaro Javier Ordoñez Espinoza

Directora:

Lic. Flor Noemí Celi Carrión, Mg. Sc.,

LOJA - ECUADOR
2008



PDF Complete
Your complimentary use period has ended.
Thank you for using PDF Complete.

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

AUTORIA

Las ideas, criterios, conceptos, conclusiones u opiniones vertidas en este trabajo titulado “METODOLOGÍAS UTILIZADAS EN LA CAPACITACIÓN COMUNITARIA SOBRE MANEJO AMBIENTAL Y SU EFECTO EN EL INVOLUCRMIENTO Y ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS A PRODUCTORES AGROPECUARIOS, DE LAS PARROQUIAS PALETILLAS Y MANGAHURCO DEL CANTON ZAPOTILLO.” de tesis son de absoluta responsabilidad de los autores.

.....
Dalton Eduardo Granda Sarango

.....
Álvaro Javier Ordoñez Espinoza



Lic. Flor Noemí Celi Carrión, Mg. Sc.,
DIRECTORA DE TESIS.

CERTIFICA:

Que los Señores Dalton Eduardo Granda Sarango y Álvaro Javier Ordóñez Espinoza , son los autores de la Tesis de Grado ~~en~~ **METODOLOGÍAS UTILIZADAS EN LA CAPACITACIÓN COMUNITARIA SOBRE MANEJO AMBIENTAL Y SU EFECTO EN EL INVOLUCRAMIENTO Y ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS A PRODUCTORES AGROPECUARIOS, DE LAS PARROQUIAS PALETILLAS Y MANGAHURCO DEL CANTON ZAPOTILLO**, previo a optar por el grado de Ingeniero en Producción, Educación y Extensión Agropecuaria, la misma que fue dirigida y prolijamente revisada, por tanto autorizo su respectiva defensa y publicación.

Loja, Enero del 2009.

Lic. Flor Noemí Celi Carrión, Mg. Sc.,

DIRECTOR DE TESIS

EN LA CAPACITACIÓN COMUNITARIA SOBRE
MANEJO AMBIENTAL Y SU EFECTO EN EL INVOLUCRAMIENTO Y
ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS A PRODUCTORES
AGROPECUARIOS, DE LAS PARROQUIAS PALETILLAS Y MANGAURCO DEL
CANTÓN ZAPOTILLO

TESIS DE GRADO

Presentado al tribunal calificador como requisito para obtener el título de:

**INGENIERO EN PRODUCCIÓN EDUCACIÓN Y EXTENSIÓN
AGROPECUARIA**

Carrera de Ingeniería en Producción Educación y Extensión Agropecuaria del Área Agropecuaria de Recursos Naturales Renovables de la Universidad Nacional de Loja

APROBADO POR:

Dr. Héctor Castillo Castillo Mg. Sc., íí í í í í í í í í í í
PRESIDENTE

Dr. Fredy Cueva Castillo ..í í í í í í í í í í í í í .
VOCAL

Ing. Paulina Fernández Guarnizo í í í í .í í í í í í í í í í .
VOCAL

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro más sincero reconocimiento y agradecimiento a todas las personas e instituciones, que colaboraron con la elaboración del presente trabajo de investigación, de forma especial a los técnicos y beneficiarios del Proyecto Binacional COSV

Reconocimiento muy especial a la Universidad Nacional de Loja, al Área Agropecuaria y de Recursos Naturales Renovables, al Centro Binacional de Formación Técnica Zapotepamba, a la Carrera de Ingeniería en Producción, Educación y Extensión Agropecuaria y especialmente a los docentes, quienes impartieron sus importantes conocimientos durante nuestra formación universitaria

Finalmente y de manera muy especial queremos dejar nuestro agradecimiento a la directora de Tesis, la Lic. Flor Noemí Celi, al Dr. Ignacio Gomes y Sandro Pocaterra quienes supieron apoyarnos de forma incondicional para cumplir nuestros objetivos y poder llegar a la meta propuesta.

Los Autores



PDF Complete

*Your complimentary use period has ended.
Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

DEDICATORIA

Este logro alcanzado le pongo a manos de mis padres Salvador y Doria, a mis hermanos, familiares, amigos, y de forma especial a Luz quienes fueron los pilares fundamentales para que triunfe en la vida, impulsado por sus consejos y apoyo constante día tras día construyendo y sembrando en mi un hombre justo y con valores y nunca dieron su brazo a torcer hasta que yo culmine con mis estudios.

Dalton

Dedico este trabajo a la memoria de mi padre, cuya bendición me acompaña desde siempre, a mi madre por su dedicación, a mis hermanos por brindarme su apoyo y confianza, a mi sobrino por su alegría y vivacidad, finalmente de forma especial a Cris, por ofrecerme su compañía, cariño y comprensión. Ellos han sido y serán el pilar que sostiene y fomenta mi superación tanto académica como personal,

Javier

RESUMEN DE LA TESIS

Í METODOLOGÍAS UTILIZADAS EN LA CAPACITACIÓN COMUNITARIA SOBRE MANEJO AMBIENTAL Y SU EFECTO EN EL INVOLUCRAMIENTO Y ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS A PRODUCTORES AGROPECUARIOS, DE LAS PARROQUIAS PALETILLAS Y MANGAHURCO DEL CANTON ZAPOTILLO.Î

La presente investigación se la realizó en el cantón Zapotillo (Ecuador) y Solana Central (Perú), entre los meses de Marzo a Julio del 2008, con la finalidad de aportar positivamente en la capacitación comunitaria, a través de la implementación de una o varias metodologías alternativas, orientadas a mejorar la adquisición de competencias técnicas e incrementar el involucramiento durante un evento de capacitación.

Para la fase de investigación, se efectuó un sondeo preliminar de las metodologías utilizadas por los técnicos del proyecto durante la capacitación, comunitaria; para esto se empleo: Encuestas, entrevistas y observaciones, lo que permitió recoger, sugerencias y recomendaciones, tanto de socios como de los técnicos del proyecto.

Obtenidos estos resultados, se elaboró una propuesta alternativa, la misma que contempla la utilización de técnicas participativas tales como: trabajos grupales, exposiciones, dinámicas, prácticas, entre otras, actividades involucrantes, con la finalidad de lograr un aprendizaje significativo y volver al asistente un miembro activo que participa y es responsable de su aprendizaje.

Los resultados dieron las herramientas necesarias para validar la propuesta alternativa; realizando un análisis comparativo, entre las metodologías alternativas y tradicionales, se logró establecer, que al usar técnicas participativas, se incrementa el nivel de involucramiento y adquisición de competencias técnicas, mejorando de esta manera los eventos de capacitación

ABSTRACT OF THESIS

**"USED METHODOLOGIES IN THE COMMUNITY TRAINING ON
ENVIRONMENTAL HANDLING AND THEIR EFFECT IN TO INVOLVE AND
ACQUISITION OF TECHNICAL COMPETITIONS TO AGRICULTURAL
PRODUCERS, OF THE PARISHES SHOULDER BLADES AND MANGAHURCO
OF THE CANTON ZAPOTILLO."**

The present investigation was carried out it in the canton Zapotillo (Ecuador) and Solana Central (Peru), among the months of March to Julio the 2008, with the purpose of contributing positively in the community training, through the implementation of an alternative methodology, guided to improve the acquisition of technical competitions and to increase involving during a training event.

For the investigation phase, a preliminary poll of the methodologies was made used by the technicians of the project during the training, community, by means of the use of; you interview, interviews and observations, the impressions, suggestions and recommendations were captured, so much of partners as of the technicians of the project. Obtained these results, we elaborate an alternative proposal, the same one that contemplates the use of techniques to participate as: works groups, exhibitions, dynamic, practical, among other, activities to involve, with the purpose of to achieve a significant learning and to return to the assistant of an event in an active member that participates and it is responsible for their learning.

They were the positive results those that gave us the necessary tools to validate the alternative proposal, carrying out a comparative analysis, among the alternative and traditional methodologies, it was possible to settle down that when using techniques to participate, we obtain positive results as for involving and acquisition of technical competitions, improving this way the results of training events

I. INTRODUCCIÓN

Ecuador es un país considerado del tercer mundo que se encuentra inmerso en un proceso de desarrollo en todas las áreas: Tecnológico, Comercial, Educativo, Sanitario, entre otras, pero principalmente es el campo agropecuario uno de los sectores más abandonados.

Si bien es cierto en nuestro país y particularmente en la provincia de Loja se hacen esfuerzos para disminuir esa brecha de subdesarrollo agropecuario, a través de organismos de apoyo estatales como la Universidad Nacional de Loja y no gubernamentales como el COSV, Naturaleza y Cultura, quienes con financiamiento de la Comisión Europea, se encuentran ejecutando proyectos de desarrollo en la región sur occidental de la provincia de Loja, particularmente en el cantón Zapotillo. Son estos proyectos los que tienden una mano desinteresada a los productores, con el único fin de coadyuvar al desarrollo de la región y al manejo racional de sus riquezas (Recursos Naturales), a través de las capacitaciones y transferencia de tecnología, pero es principalmente en los eventos de capacitación donde radica la importancia e impactos que el proyecto pueda lograr en sus beneficiarios, dichos eventos no pretenden enseñar a los productores lo que se debe hacer, si no mas bien crear pautas, indicar alternativas y fomentar un proceso de auto desarrollo, en donde sean los comuneros los gestores de cambio.

Este proyecto de investigación fue elaborado con el propósito de medir los resultados y el cumplimiento de los objetivos planteados para la elaboración de los eventos de capacitación, estableciendo para ello la medición de factores esenciales

como el nivel de involucramiento y la adquisición de competencias técnicas adquiridas en los asistentes a eventos de capacitación del **ÍPROYECTO BINACIONAL INTEGRACIÓN REGIONAL PARA EL MANEJO AMBIENTAL SOSTENIBLE DEL BOSQUE SECO DE ECUADOR Y PERÚ**, ejecutado por el Proyecto Binacional COSV.

Dichos resultados brindarán las herramientas indispensables para el establecimiento de una propuesta alternativa, con el propósito de afianzar aún más el proceso de desarrollo, creando canales de comunicación asertivos entre los protagonistas del proyecto, preocupándose de crear un ambiente de confianza en los futuros eventos de capacitación, midiendo y reconociendo señales de involucramiento como: concentración, actividad mental, motivación, disfrute al realizar actividades, entre otras.

Como también verificando en que nivel son aprovechados los conocimientos técnicos adquiridos al momento de ponerlos en práctica en el campo agropecuario, esto permitirá visualizar de mejor forma los resultados, y el cumplimiento de los objetivos; reforzando las fortalezas y corrigiendo falencias, siempre presentes en cualquier proceso de desarrollo comunitario.

Tomando en cuenta lo antes expuesto se plantean los siguientes objetivos para esta investigación:



Objetivo General

- Establecer metodologías alternativas con enfoque experiencial que incrementen el nivel de involucramiento y adquisición de competencias técnicas en eventos de capacitación.

Objetivo Específico

- Identificar y comparar el nivel de involucramiento y adquisición de competencias técnicas, con las metodologías utilizadas por los técnicos del proyecto.
- Desarrollar una propuesta alternativa que incremente el involucramiento y adquisición de competencias técnicas en eventos de capacitación comunitaria.
- Realizar un análisis de resultados entre las metodologías alternativas y las metodologías utilizadas por los técnicos del proyecto.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE Y CAPACITACIÓN COMUNITARIA

2.1.1. Métodos de Enseñanza.

El método de enseñanza es el medio que utiliza la [didáctica](#) para la orientación del proceso enseñanza-aprendizaje. La [característica](#) principal del método de enseñanza consiste en que va dirigida a un objetivo, e incluye las [operaciones](#) y [acciones](#) dirigidas al logro de este, como son: la [planificación](#) y sistematización adecuada.

Además los métodos nos permiten entrar en contacto directo con las cosas de donde se obtendrá nuevas experiencias y vivencias, a través de la asimilación de conocimientos que le permiten al individuo ponerlos en práctica y entrar a la reflexión.

2.1.2. Metodologías de Enseñanza

Es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir [el aprendizaje](#) hacia el cumplimiento de determinados [objetivos](#).

Ningún profesor enseña bien si sus alumnos no aprenden. De nada sirve que el crea que enseña bien si sus alumnos no alcanzan los objetivos de conocimientos o comportamientos que el esperaba. (Pujol y Fons 1981, Pág. 18)

2.1.3. Metodologías Alternativas

Son metodologías que permiten construir conocimientos, habilidades y valores mediante una experiencia directa, es un proceso que envuelve activamente al individuo y le da la oportunidad de sacar valor de su propia vivencia, y en el que él mismo experimenta, reflexiona y descubre.

Se podría decir que las metodologías son los medios que permiten llegar a la decisión consciente y voluntaria de hacer transformaciones, reforzando las capacidades de decisión de las comunidades en la planificación y gestión de su propio desarrollo.

2.1.3.1. Metodologías de aprendizaje en los adultos

Esta metodología 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 auto-aprendizaje.

Si volvemos a comparar entre la metodología pedagógica y la andragógica, podremos concluir que 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 debe tomar en cuenta su correspondiente estado de madurez.

2.1.3.2. Fundamento de las metodologías y técnicas participativas

a. Metodologías participativas

Una metodología es el conjunto de pasos que tratan de llegar a un resultado concreto. Las metodologías participativas buscan fomentar en las personas las diferentes formas de adquirir conocimientos (intuitivo y racional) y que de esta forma permita tener una visión amplia de la realidad.

- Las metodologías participativas se fundamentan en tres pedestales básicos:
- No es producto de una moda ni de la época moderna, pues presentan un largo trayecto histórico.
- No están diseñadas con el único fin de ser divertidas, sino que existe un fundamento neurofisiológico que recomienda el uso de las mismas aplicando una serie de técnicas y materiales didácticos para apoyar el aprendizaje.
- Sus fundamentos pedagógicos han sido probados por diferentes escuelas de la enseñanza y del estudio de la conducta.

Se considera que las metodologías participativas dan mejores resultados cuando los grupos interesados tienen una conducción sólida y un liderazgo innovador. Asimismo, la mejor metodología para planear o administrar un proyecto específico es la que responde a los objetivos, valores y capacidades personales de los participantes que forman parte de un proceso.

El Campo de acción de las metodologías participativas

Para que puedan definirse como tales, deben contribuir a que se logre:

- La movilización de las poblaciones;
- La estimulación de la reflexión campesina;
- La generación de propuestas de solución más sensibles a las condiciones locales;
- El fortalecimiento de las capacidades locales;
- La valorización de los conocimientos y culturas locales, como recursos válidos para la solución apropiada de los problemas comunales;
- Una mejor capacidad de negociación;
- Una mejor definición de las funciones y competencias de los actores del desarrollo rural, a fin de que todos puedan beneficiarse; la consolidación de actores e interlocutores con capacidad de propuesta; y
- Mayor conocimiento y capacidad para competir en el mundo externo.

b. Las técnicas participativas

Las técnicas participativas son consideradas como un componente de la metodología, como el medio o procedimiento que se usa para realizar la metodología misma. En otras palabras, las técnicas son sólo uno de los muchos ingredientes interactivos de cualquier metodología participativa. Bajo esta definición, se puede esperar la utilización de una determinada técnica en diferentes metodologías.

Las técnicas participativas están compuestas por diferentes actividades como ser dinámicas de grupo, socio dramas, adecuación de juegos populares con fines de

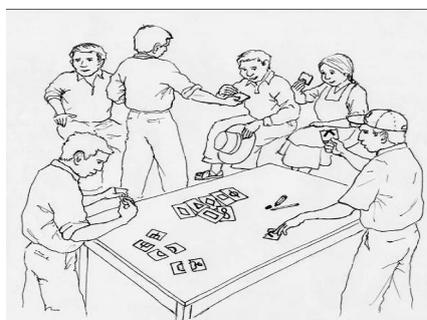
capacitación, títeres, vídeos, dibujos y cualquier otro medio que tenga como objetivo generar la participación, el análisis, la reflexión y un cambio de actitud consiente y duradero en los participantes, que conduzca a una planificación de acciones para la solución de problemas.

c. Clasificación de técnicas

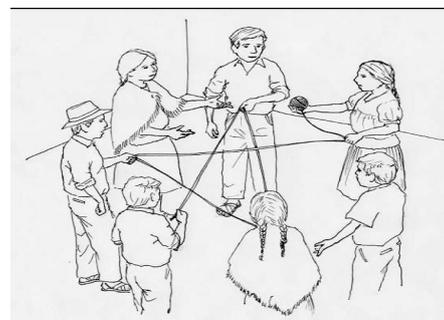
Con la finalidad de comprender mejor la importancia de las técnicas participativas y los objetivos que se persigue con las mismas, a continuación señalamos dos clasificaciones, una que clasifica a las técnicas según los sentidos que utilizamos para comunicarnos, y otra que es más una agrupación de técnicas según el objetivo principal de las técnicas participativas.

Clasificación según los sentidos que utilizamos para comunicarnos.

- Técnicas o dinámicas vivenciales, que se caracterizan por crear una situación ficticia donde las personas se involucran, reaccionan y adoptan actitudes espontáneas. Estas técnicas pueden ser para animar o para realizar un análisis. Ejemplos de estas técnicas son: %Figuras Partidas o Presentación por Parejas+y %Juego de la Memoria+



Técnica: Figuras partidas

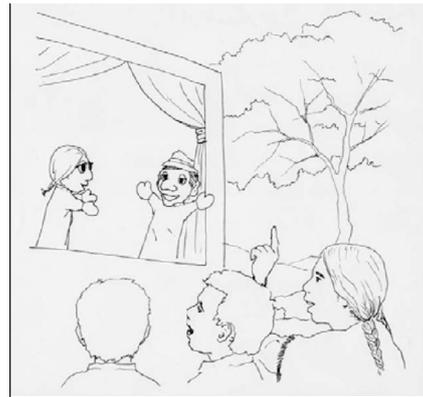


Técnica: Telaraña

- Técnicas con actuación, que se caracterizan por la expresión corporal, a través de la cual se representa situaciones de comportamiento y formas de pensar, por ejemplo el socio drama, los títeres, entre otros.



Técnica: Socio drama

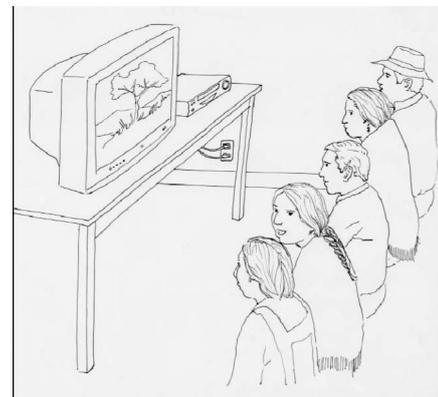


Técnica: Títeres

- Técnicas auditivas y audiovisuales, que se caracterizan por el uso del sonido o de la combinación con imágenes, por ejemplo el Radiodrama, el Diaporama, la Proyección de Vídeos, etc. Estas técnicas permiten aportar elementos de información adicional y/o enriquecer el análisis y reflexión sobre algún tema.

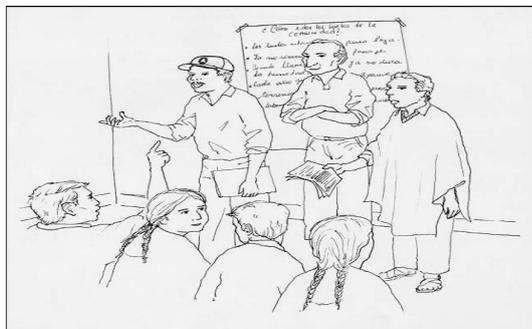


Técnica: Audio visuales



Técnica: Proyección de video

- Técnicas visuales, que son las técnicas escritas y las técnicas gráficas. Las primeras se refieren a todo material que utiliza la escritura como elemento central (por ejemplo Trabajo de Grupo papelógrafos), cuya característica es que el producto final es el resultado directo de lo que el grupo conoce, piensa o sabe de un determinado tema. Las técnicas gráficas se refieren a todo material que se expresa a través de dibujos y símbolos, por ejemplo Mapas Parlantes, Dibujos, Afiche



Técnica: Mapas Parlantes



Técnica: Afiche

Clasificación según los objetivos de las técnicas:

Tomando en cuenta el objetivo general que se quiere lograr con el uso de las diferentes técnicas se clasifican en:

- *Técnicas o dinámicas de presentación y de animación*

Las técnicas de presentación permiten que los participantes se presenten ante el grupo, conozcan a los otros participantes, creando de esta manera un ambiente fraterno, participativo y horizontal en el trabajo de formación. Generalmente estas técnicas son dinámicas vivenciales, porque participan todos los participantes de un evento. Como ejemplo de la variedad de estas técnicas se indican a las figuras partidas (o presentación por parejas), desgranando maíz, la telaraña, entre otros.

Las técnicas rompehielos o de animación tienen la finalidad de mantener una atmósfera de confianza y seguridad en los participantes, que les permita participar activamente durante los procesos de enseñanza-aprendizaje. Ejemplo de estas técnicas son *el barco se hunde+la moneda+*, etc. Generalmente las técnicas de este grupo se caracterizan por ser activas, que permiten relajar a los participantes, involucrar al conjunto y se hace notar que en el desarrollo de cada una de estas técnicas está presente el humor.

➤ *Técnicas o dinámicas de evaluación*

Estas técnicas permiten evaluar algunos indicadores de un evento desarrollado, con la finalidad de mejorar a futuro la organización de eventos similares. Entre los indicadores que son evaluados a través de estas técnicas figuran la participación de los asistentes, los métodos y técnicas empleadas, la actuación de los técnicos, la claridad y comprensión de los temas, el interés despertado por ellos, entre otros.

Las opiniones de los participantes giran alrededor de las cosas que les gustaron y que no les gustaron, las cosas que propondrían mejorar o incorporar, la utilidad del evento y el compromiso o actitud que tomará como consecuencia del mismo. Ejemplos de estas técnicas son los rostros, la pelota preguntona, el correo.

2.1.3.3. Consideraciones importantes para el uso de las técnicas

Antes de entrar en detalle sobre la descripción de las técnicas validadas, es necesario hacer mención de algunas consideraciones generales que se han tomado en cuenta durante la validación de las diferentes técnicas y que son recomendadas para el uso eficiente de cualquier técnica. A continuación se mencionan las más importantes:

a. Cantidad de participantes.

A pesar que las recomendaciones pedagógicas indican que las técnicas participativas tienen mejores resultados cuando se trabaja con grupos no mayores a 40 personas, pero en algunos Proyectos la mayor parte de las técnicas han sido validadas con grupos que van desde 10 hasta 80 participantes.

b. Género y escolaridad.

Todas las técnicas han sido utilizadas indistintamente con varones y mujeres. Asimismo, la validación de las técnicas se realizó en comunidades donde el porcentaje de analfabetismo de su población adulta, fluctuaba entre el 30 al 50 %.

c. Características del técnico.

Sobre la base de las recomendaciones teóricas y las experiencias desarrolladas por el Proyecto, es necesario mencionar algunas consideraciones que el técnico debe tomar en cuenta para hacer uso efectivo de las diferentes técnicas:

Manejo del idioma nativo.

- Conocer bien el tema y el procedimiento de cada técnica, por lo que es recomendable practicar cada técnica antes de su uso.
- Creatividad y flexibilidad para desarrollar las técnicas.
- Conocimiento y manejo de los materiales y equipos audiovisuales, para lo cual es recomendable que el técnico haga la prueba o ensayo correspondiente, antes de hacer uso de los equipos y materiales.
- Buena capacidad de síntesis.
- Capacidad analítica y dinamismo.

d. Análisis del uso de las técnicas.

Una vez concluido el uso de cada técnica y de acuerdo al tipo de la misma, el técnico debe empezar a plantear a los participantes y en forma secuencial, las siguientes preguntas:

- ¿Qué pensamos sobre lo que vimos (técnicas visuales), escuchamos (técnicas auditivas) y vivimos (técnicas vivenciales)?+
- ¿Qué relación tiene ésta con nuestra realidad, con nuestra comunidad, etc.?+ (inducir a que los participantes relacionen la ejecución de la técnica con la realidad)
- ¿Qué nos enseña esto?+ (coadyuvar a que los participantes saquen sus propias conclusiones). (ALFORJA 1992; Pág. 2 . 5).

2.1.4. El Ciclo del Aprendizaje

El adulto no es una persona que exclusivamente aprende a través de su estilo preferido solo aprende con mas eficacia a través de este.

David Kolb, desarrollo un modelo que involucra elementos metodológico de los estilos de aprendizaje de los adulto. Construyo un ciclo de aprendizaje con pasos secuenciales que involucra preferencias; así llego a un proceso lógico de aprendizaje; este es:

2.1.4.1. Vivenciar.

El ciclo de aprendizaje se inicia con una experiencia práctica en la cual el participante experimenta, vive, ve, escucha y siente.

2.1.4.2. Procesar.

En el segundo paso, observa y reflexiona sobre la experiencia hecha; analiza el porque de tales resultados y sentimientos.

2.1.4.3. Generalizar.

En el tercer paso se busca una explicación conceptual y teórica sobre el tema.

2.1.4.4. Aplicar.

En el último paso se lleva lo aprendido a la práctica y se busca la aplicación.

(Separata, ORTEGA, R. Pág. 8)

2.1.5. El rol del Capacitador

2.1.5.1. La visualización.

La visualización mediante fichas en las que se consigna diversas indicaciones y que luego se fijan en cierto orden en pápelo, grafo es un elemento fundamental de la facilitación.

Nos ayuda a estructurar mejor la discusión y a mostrar clara y concisamente las ideas formuladas. De esa manera, se puede elevar considerablemente el grado de concentración y de atención de los participantes y fomentar la colaboración directa aun en los participantes más reservados.

2.1.5.2. La planificación

Es esencial que todo tipo de capacitación, taller, curso o encuentro de capacitación sea planificado correctamente. Cada taller necesita un tiempo para su preparación, dependiendo de la experiencia de los capacitadores, de la complejidad del tema a tratar, del material didáctico ya existente y muchos otros factores.

Aunque a veces ya tenemos cierta experiencia con la temática, tendríamos que dedicar tiempo a la adaptación de los materiales y la estructura, contexto y las necesidades específicas de los participantes.

2.1.5.3. La participación

La participación no es un estado fijo, al contrario es un proceso mediante la cual la gente puede ganar más o menos grado de participación en proceso de desarrollo, y es esta una de las razones principal para que todos expresen la realidad de los problemas y necesidades dentro de cualquier medio social, permitiendo así un buen control y desarrollo del medio donde se desenvuelven. (Separata ORTEGA, R. 2006. Pág. 20-23).

2.1.6. **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 revisaremos a continuación:

2.1.6.1. Participación.

Debe entenderse como la acción de tomarse 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 el 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.

2.1.6.2. 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 (característica cuantitativa).

Sin embargo, y dadas las características del estudiante adulto es importante considerar, además de estos dos principios, los siguientes:

- Relación con el mundo circundante. El aprendizaje se realiza teniendo en cuenta situaciones problemáticas del entorno físico y social del estudiante.
- 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.
- 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.
- Trabajo interdisciplinario. Los problemas que se presentan pueden ser multicausales, 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. (www.xtec.es/~jmaquire/ "Introducción a la [PNL](#)

(Programación Neuro-Lingüística) y aplicación a la enseñanza de idiomas. Loja 25 de junio del 2007, Pág. 18-25).

2.1.6.3. Metodologías empleadas en la educación experiencial.

a. Las clases magistrales participativas.

La clase magistral permite al docente abordar contenidos en su mayoría conceptuales, contenidos que los estudiantes deben conocerlos y puede compartir mucha información en poco tiempo, para posteriormente integrarlos con la práctica, existiendo así un mejor entendimiento de estos contenidos por parte de los estudiantes. (Separata, OOMENS, C. Pág. 20)

b. Rincones de aprendizaje.

La metodología de trabajo por rincones es la forma de estructurar u organizar la clase en pequeños rincones, en donde los estudiantes efectúan simultáneamente diferentes actividades de aprendizaje (actividades lúdicas, pequeñas investigaciones, experimentos, etc.) orientados hacia la práctica, exploración y la experimentación, de tal manera que se logra cubrir sus necesidades y expectativas (Manipulación, movilidad, autonomía).

http://www.colegiobalder.com/educacion_primaria_trabajo_rincones.htm.

TRABAJO POR RINCONES. Febrero de 2006. Pág. 21).

c. Trabajo por contratos.

La metodología de trabajo por contratos es una forma de organización, en donde cada alumno, individualmente recibe un paquete de actividades (contrato), para

ejecutarlas en un periodo determinado que se define formalmente, dentro del cual el alumno puede decidir autónomamente sobre la duración y el orden de las actividades. Dentro del trabajo por contrato los alumnos pueden ejecutar tareas en rincones. (<http://www.escolapios-soria.com/rinconenrincon.htm>. DE RINCÓN EN RINCÓN. Febrero de 2006, Pág. 21).

d. Taller.

Se entiende por taller aquella actividad o proyecto que se realiza para percibir o recibir y expresar alguna idea, para realizar y producir algún trabajo, teniendo como soporte unos materiales y la normativa mínima para su uso y que requiera la colaboración de todos los participantes en su desarrollo.

e. Trabajo por proyectos.

Los proyectos son un camino o estrategia que se utiliza para organizar una actividad en función a una meta previamente establecida; es decir, se trabaja en proyectos cuando surge una actividad colectiva común. Sólo se trabaja con esta estrategia cuando existe un pleno acuerdo de todo el grupo y este es capaz de organizarse para cumplir con las metas establecidas y permitir que todos sus participantes se involucren activamente. (Separata, OOMENS, C. Pág. 1-6).

2.1.6.4. Elementos básicos en la educación de adultos.

En la educación de adultos existen elementos básicos que se consideran fundamentales en el proceso de aprendizaje.

a. La experiencia

La experiencia es el proceso de acumulación de vivencias sociales y de aprendizaje. La experiencia de la educación de adultos es una categoría integral a partir de la cual se construye todo el proceso de enseñanza.

b. Participación activa.

Los participantes adultos tienen que ser **%Sujetos+** y no **%Objetos+** del proceso de aprendizaje. Lo que se aprende con participación activa perdura más. Para lograr el objetivo de un evento de capacitación y un ambiente de confianza se deben motivar la participación de los adultos en la ejecución del mismo, buscando que las iniciativas propias de los participantes se analicen hacia el aprendizaje.

c. La práctica o la **%praxis+**

El enfoque de la educación popular tiende a adoptar una posición que tiene como eje central la praxis, es decir un proceso sistemático y nunca acabado de acción . reflexión . acción.

Se propone entonces que un grupo de adultos tome como punto inicial del aprendizaje, su propia práctica, a la cual siempre se regresa tanto para verificar la validez de su aprendizaje, como para transformar la realidad. En otros términos parte de la práctica y de lo concreto, teoriza sobre ello mediante un proceso de

abstracción y regresa de nuevo a la práctica y a lo concreto. Este es un proceso sistemático en el sentido de que sigue un curso lógico y ordenado.

2.1.6.5. Diseño de la planificación

a. La planificación de eventos de capacitación.

Antes de iniciar con la planificación de eventos de capacitación es importante recordar el ciclo de la enseñanza. Como muchas acciones humanas, el proceso de la enseñanza también tiene tres partes fundamentales: Antes de empezar con acciones concretas tenemos que planificarlas. Después de haber finalizado estas acciones hay que controlar y evaluar si hemos logrado nuestros objetivos.

Consecuentemente, el ciclo de la enseñanza tiene las tres siguientes fases:

- Planificación.
- Ejecución.
- Evaluación.

Una forma de asegurar que todos los aspectos hayan sido considerados es verificar las ocho preguntas de la planificación: ¿Por qué? ¿Quién? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Qué? ¿Cómo? ¿Con qué? La mejor forma de hacerlos es seguir las preguntas en este orden, aunque algunas tendrán que ser analizados al mismo tiempo.

b. Las tres partes de un evento.

Después de haber analizado las preguntas antes mencionadas, surge la necesidad de estructurar el evento. ¿Por dónde empezar, cómo utilizar las informaciones recogidas, cómo planificar?

➤ La introducción.

Tiene el objetivo de orientar a los participantes, buscar sus expectativas, dar una idea del desarrollo del evento, crear un ambiente de confianza, aclarar los objetivos y fijar los pasos a seguir.

➤ En la parte central

Se ofrece una presentación de la temática a tratar, seguido por una fase de trabajar la temática e intercambiar experiencias respectivas de los participantes. El enfoque es la vinculación de los contenidos nuevos con las experiencias de los participantes y una reflexión crítica.

➤ La finalización

Del evento tiene la función de sacar conclusiones y organizar la transmisión de lo aprendido al trabajo cotidiano. Habrá que fijar acciones concretas y determinar cómo seguir. Además, toca evaluar si se han cumplido los objetivos del evento y las expectativas de los participantes.

Tomando en cuenta las tres partes mencionadas de un evento se puede elaborar una guía formal para la planificación detallada. (Separata, ORTEGA, R. Pág. 22-23).

2.1.6.6. Evaluación de eventos de capacitación.

a. Evaluación participativa.

➤ ¿Qué es la evaluación participativa?

Es la comparación y análisis de los resultados positivos y negativos, conseguidos en la ejecución del proyecto, con lo que se debía alcanzar, de acuerdo a los objetivos propuestos, para tomar decisiones sobre el futuro+ (Separata, PASACA, C. Pág. 77)

➤ ¿Cómo se realiza la evaluación participativa?

La evaluación participativa toma en cuenta los objetivos y la eficacia de las actividades que se realizan para cumplirlos. Para realizar la Evaluación Participativa se reúnen los miembros de la comunidad que han participado en las actividades propuestas, también aquellas personas o grupos de la misma comunidad u otras comunidades que estén interesados (grupo mayor), para analizar lo que se ha cumplido y lo que no se ha cumplido, los éxitos y los problemas que se han encontrado. Al iniciar es importante ponerse de acuerdo sobre que se va a evaluar y cual es la información que se necesita.

➤ ¿Quién realiza la evaluación?

La comunidad dirige la evaluación, mediante la comparación entre lo planificado y lo ejecutado, así como las dificultades encontradas. Son los miembros de la comunidad quienes deciden si las actividades continúan, son modificadas, se cambian los objetivos, o se da por terminadas. Mediante la evaluación participativa

se puede dar respuesta a las interrogantes del personal externo, del gobierno y los donantes.

➤ ¿Cuándo se realiza la Evaluación Participativa?

La Evaluación Participativa puede realizarse cuando haya sido planificada por la comunidad y se crea necesario analizar los resultados; puede hacerse después de cada estación de plantaciones, o cada seis meses, dependiendo de las actividades realizadas y de las necesidades de la comunidad.

La evaluación puede llevarse a cabo en momentos de crisis, para ayudar a solucionarla. Cuando se presenta un problema, por ejemplo la falta de interés de la comunidad por las actividades, es el momento oportuno para realizar una Evaluación Participativa. (Separata, PASACA, C. Pág. 77-79)

2.2. INVOLUCRAMIENTO Y ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS.

2.2.1 Competencias.

El término competencia, entonces, puede ser definido de manera general, como un *"saber hacer, sobre algo, con determinadas actitudes"*, es decir, como una medida de lo que una persona puede hacer bien como resultado de la integración de sus conocimientos, habilidades, actitudes y cualidades personales.

2.2.1.1. Tipo de competencias.

a. Competencias básicas.

Son aquellas en las que la persona construye las bases de su aprendizaje (interpretar y comunicar información, razonar creativamente y solucionar problemas, entre otras).

Las competencias básicas están referidas fundamentalmente a la capacidad de "aprender a aprender" que afirma la erradicación definitiva de la concepción de que es posible aprender de una vez y para siempre y de que en el aula se puede reproducir todo el conocimiento.

Entre las competencias básicas que suelen incluirse en los currículos se encuentran la comunicación verbal y escrita, la lectura y la escritura, las nociones de aritmética, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la enseñanza de lenguas extranjeras.

b. Competencias personales.

Son aquellas que permiten realizar con éxito las diferentes funciones en la vida (actuar responsablemente, mostrar deseo de superación y aceptar el cambio entre otras).

Las competencias personales constituyen un conjunto de difícil definición, pues están en función de las capacidades y potencialidades de expresión de un grupo de características que se manifiestan en dependencia del ambiente en que se desarrolle la actividad, tales como seguridad en sí mismo, capacidad para dominar

los sentimientos y las tensiones emocionales, curiosidad, argumentación crítica y capacidad analítica.

c. Competencias profesionales.

Son las que garantizan cumplir con las tareas y responsabilidades de su ejercicio profesional.

Se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Es de señalar que la integración de todas las competencias expuestas representan los factores críticos de éxito profesional.

(www.johnco.cc.ks.us/acad/communications/Irnstrat/ "Learning Estrategies:" Loja 25 de junio del 2007, Pág. 14-18).

2.2.2. Indicadores de un aprendizaje eficaz.

2.2.2.1 Bienestar.

Es una etapa personal en vida interior del individuo, que se reconoce por señales de complacencia, disfrute y diversión. De acuerdo a la situación la persona se encuentra relajada, irradia vitalidad, tiene confianza en si mismo y muestra

tranquilidad interna, por lo que la persona se desarrolla social y emocionalmente+
(Matus M. Pág.9).

a. Señales de bienestar

Matus M. Pág.10. Plantea que para determinar el bienestar hay que guiarse por algunas características del comportamiento de los individuos que son:

- Se siente bien o feliz
- Disfruta e irradia vitalidad
- Es tranquilo relajado y espontáneo
- Tiene confianza en si mismo con una autoestima positiva
- Tiene capacidad de defenderse
- Es flexible, es decir, se adapta a nuevas situaciones.

2.2.2.2. Involucramiento.

El Involucramiento es una cualidad especial del ser humano, que se reconoce por señales de concentración, atención y actividad persistente, constante y sin interrupciones. Se trata de valorar algo como encantador o fastidioso; fascinante / interesante o aburrido.

Involucramiento es una cualidad especial que se puede constatar durante la ejecución de cualquier actividad. Tiene que ver más con el estado anímico en que se encuentra la persona, que con el tipo de actividad que realiza.

a. Señales

La evaluación del involucramiento se puede guiar por algunas características o señales del comportamiento estudiantes, en otras palabras se evidencia involucramiento a medida que el estudiante:

- Está concentrado.
- Participa continuamente, olvidando el tiempo.
- Está abierto y accesible a los estímulos
- Está motivado, interesado.
- Está activo mentalmente.
- Disfruta de explorar un tema / un contenido.
- Funciona en el límite más alto de sus capacidades. (MATUS, M. Pág. 9-16).

b. Niveles de involucramiento.

- Nivel 1: Poca o ninguna actividad: Las personas la mayoría del tiempo están inactivas y se desconectan por completo, en la mayor parte del tiempo, miran sin mirar, están soñando, muchas veces están ausentes por completo y raras veces están involucrados en la actividad. A veces parece que hay actividad pero esta es aparente. No existe actividad mental profunda.
- Nivel 2: Actividad interrumpida: Los individuos se encuentran regularmente en actividad, pero esta se interrumpe muy a menudo con momentos que se desconectan: soñar, manipular cosas.

- Nivel 3: Actividad más o menos continúa sin intensidad: Las personas están normalmente ocupadas. La tarea normalmente se cumple en su mayoría. Les falta involucramiento real, raras veces o nunca están ocupados intensamente, con concentración, dedicación e interés.

- Nivel 4: Actividad con momentos intensos: El nivel cuatro es para aquellas personas que están ocupadas normalmente y con quienes vemos involucramiento, aproximadamente la mitad del tiempo. Están ocupados de manera concentrada, no hay rutina, la actividad despierta su interés. Las señales del contexto a penas los distrae, sin embargo existen momentos en los que difícilmente llegan al involucramiento, es decir participan sin que la actividad les llame la atención.

- Nivel 5: Actividad intensa continua: El nivel cinco es para aquellas personas que se encuentran casi constantemente trabajando, ellos están muy concentrados por lo que están haciendo, participan activamente, se meten a una tarea. Las señales lo que están haciendo, participan activamente, se meten a una tarea. Las señales del entorno no roban su atención, están motivados intrínsecamente, muestran espontáneamente interés y en general reaccionan interesados a la actividad.

c. Factores de involucramiento

Para aumentar el involucramiento necesitamos considerar los cinco factores de Involucramiento:

- *Ambiente y relaciones:* Consideramos al bienestar como una condición, además los cuatro campos de relaciones: en la casa, en relación con el mundo, en relación con los alumnos, en relación con el profesor. Las actividades que plantea el profesor deben estimular la acción, el pensamiento y la comunicación. El profesor debe tener un equilibrio entre intervenir y dar autonomía, debe atender a los aspectos emocionales de sus alumnos. Utiliza los círculos de conversación que facilitan la comunicación y el intercambio de ideas u opciones.
- *Adaptación al nivel:* Actividades que permitan a cada alumno escoger una tarea según su gusto, para que provoque una colaboración a diferentes niveles que lleven a un resultado común grupal, en el cual la participación individual es valorada.
- *Cercanía a la realidad:* Se plantea situaciones reconocibles, que ocurren en la realidad ya sea vivencias de los alumnos o de entorno, que permitan en los alumnos desarrollar la capacidad de resolver problemas reales.
- Temas que permitan explorar, investigar, invitar expertos, lecturas en bibliotecas, preguntas por escrito.
- *El principio de la actividad:* Planificar momentos prácticos, en equipo, individual o parejas, que permitan motivar a los alumnos y hacer las cosas porque ellos lo quieren, no por obligación. Proponer una serie de actividades que permitan elegir a los alumnos. (MATUS, M. Pág. 17-24).

III. MATERIALES Y METODOLOGÍA

3.1. MATERIALES

3.1.1. Materiales de Campo

- Listas de cotejo para evaluar el desempeño de los técnicos durante un evento.
- Listas de cotejo para medir el nivel de involucramiento de los asistentes a eventos.
- Encuestas dirigidas a los socios del proyecto.
- Encuestas dirigidas a los técnicos del proyecto.
- Cámara fotográfica.

3.1.2. Materiales de Oficina

- Computador
- Calculadora
- Material de impresión y suministros
- Bibliografía especializada.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

3.2. METODOLOGÍA

3.2.1. Ubicación Política

La presente investigación se realizó en comunidades de las parroquias Limones, Paletillas y Garza Real del cantón Zapotillo, provincia de Loja, tal y como estuvo previsto en la elaboración del proyecto de investigación, para establecer los sectores de intervención, se consideró la opinión de los técnicos del proyecto, (Integración Regional) tomando en cuenta su planificación y cronograma de actividades.



Figura1: Ubicación política de la zona de estudio

3.2.2. Ubicación Geográfica.

Las parroquias, Paletillas, Limones y Garza Real del Cantón Zapotillo se encuentran ubicadas al extremo sur occidental de la provincia de Loja república del Ecuador, sus coordenadas geográficas son:

- **Latitud** **04° 15´ a 04° 29´ Sur.**
- **Longitud** **80° 22´ 15´´ a 80° 23´ 36´´ Oeste**
- **Altitud** **150 - 1000 m.s.n.m.,**
- **Temperatura** **22 . 26° C.**
- **Precipitación** **400 . 600 mm/ anual**

3.2.3. Métodos.

Para cumplir con los objetivos de la investigación se utilizaron los siguientes métodos: Deductivo e Inductivo, Científico, Experimental y Estadístico, esto facilitó el cumplimiento de los objetivos y comprobación de hipótesis.

3.2.4. Técnicas

Las técnicas utilizadas para la recolección de información fueron las siguientes:

3.2.4.1. Observación directa:

Fue empleado en todo el proceso investigativo. Esto permitió determinar el involucramiento y desempeño tanto de los participantes como de los técnicos a cargo, determinando al final en que grado es adquirida la competencia técnica, y si la están aplicando los socios en la resolución de problemas reales dentro de la comunidad, para facilitar este proceso se empleo: Listas de cotejo para observar niveles de involucramiento y adquisición de competencias técnicas, para el cumplimiento de actividades (ver anexo 1, 2 y 3)

3.2.4.2. Encuestas:

Aplicada durante la investigación con el objetivo de hacer un sondeo preliminar, para conocer los resultados alcanzados en las comunidades de la zona de influencia del proyecto, comprobar la existencia o ausencia de competencias técnicas de los socios y establecer niveles de involucramiento alcanzados en los eventos de capacitación (ver figura 2).



Figura 2: Aplicación de encuestas a nivel de finca a socios del proyecto.

Tomando en cuenta esto se elaboraron preguntas cerradas y abiertas con la finalidad de escuchar opiniones de socios y técnicos, las mismas que permitieron argumentar las respuestas (ver anexo 4 y 5)

3.2.4.3. Entrevista

Dirigida a diferentes socios del proyecto para tener una visión general de lo que el proyecto a logrado en cuanto a conocimientos, desarrollo, adquisición de competencias técnicas y si el impacto que este a logrado en la comunidad es positivo o negativo, si la gente a mejorado su calidad de vida o se mantiene en iguales condiciones antes de la llegada del proyecto, al momento de realizarla se creo un ambiente amigable, lo que generó una conversación espontanea, sincera y de reflexión, esta técnica fue desarrollada a través del circulo de reflexión con un número promedio de 13 socios (ver figura).



Figura 3: Entrevista dirigida a socios del proyecto

3.2.5. Análisis Estadístico

La población estuvo compuesta por todos los socios del proyecto en la Integración Regional de las parroquias: Limones, Garza Real y Paletillas, del cantón Zapotillo.

3.2.5.1. Población

Para la realización de esta investigación se trabajó con 68 socios al momento de evaluar las metodologías tradicionales, y con 55 para evaluar la aplicación de metodologías alternativas.

3.2.5.2. Muestra

En lo que se refiere a la muestra para la evaluación de eventos de capacitación con la utilización de metodologías tradicionales el número promedio de socios asistentes a los seis eventos de capacitación variaba entre diez a 12 personas, por comunidad dando un total de 68 socios, de donde se tomó una muestra

representativa para de 56 socios lo que representa un 82,35% del total y así dar cumplimiento a los objetivos de la investigación

En lo referente a la segunda parte de la investigación; evaluación de eventos con metodologías alternativas, el número promedio de socios asistentes a cinco eventos de capacitación fue de 11 personas por comunidad dando un total de 55 socios, de donde se tomó una muestra representativa para el análisis de 44 socios, lo que representa un 80% del total, el tamaño de la muestra varía con relación a las capacitaciones con metodologías tradicionales, por factores como: menor asistencia de socios y tamaño de las comunidades con baja población, por otro lado el número de eventos realizados en esta parte de la investigación disminuyó por rediseño del plan de capacitación del proyecto.

3.2.6. Metodología para el Primer Objetivo: Identificar y comparar el nivel de involucramiento y adquisición de competencias técnicas, con las metodologías utilizadas por los técnicos del proyecto.

- a. Para cumplir este objetivo se evaluaron seis eventos de capacitación con seis técnicos diferentes aplicando la metodología (exposición magistral y en tres ocasiones práctica), generalmente todos los técnicos, aplicaban la misma metodología en los eventos por ellos ejecutados, de esta manera se logró establecer los niveles de involucramiento de los socios del proyecto,
- b. Se aplicó encuestas al 80% de socios (56) y entrevistas al 100% (68 socios), (ver anexo 4 y 5) estas fueron tanto formales como informales dirigidas a los

productores, y técnicos del proyecto para conocer el desarrollo, dominio y grado de aceptación en cuanto a contenidos, metodologías utilizadas, comunicación, participación, entre otras, durante los eventos de capacitación.



Figura 4: Aplicación de encuesta durante evento a socios del proyecto.

- c. Para facilitar la recopilación de la información se utilizó fichas de seguimiento, (ver anexo 1, 2 y 3) verificando en el campo a través de visitas a nivel de finca, si los conocimientos técnicos adquiridos son puestos en práctica.



Figura 5: Evaluación con fichas de cotejo



Figura 6: Visita a nivel de finca

- d. Una vez obtenida la información necesaria se realizó el análisis y sistematización de los resultados obtenidos durante los diferentes eventos de

capacitación.

3.2.7. Metodología para el Segundo Objetivo: *Desarrollar una propuesta alternativa que incremente el involucramiento y adquisición de competencias técnicas en un evento de capacitación comunitaria.*

Tomando como base la información recolectada en los eventos de capacitación, se estableció las fortalezas y debilidades de dichos eventos, para luego planificar actividades alternativas y participativas, de esta manera se diseñó una planificación que contempló no solo la participación de todos los socios, sino aspectos de interés como; el involucramiento participación activa y adquisición de competencias técnicas, es decir preocuparse si los asistentes están en la capacidad de poner en práctica los conocimiento adquiridos.

Esto se respalda en la experiencia e interés de los técnicos por continuar el proceso de mejoramiento y adaptación de técnicas participativas como: trabajos grupales, practica, demostraciones, dinámicas, exposiciones, evaluaciones, retroalimentaciones, entre otras , por otro lado en base a la experiencia y en los conocimientos técnicos-pedagógicos adquiridos durante la formación académica respecto a involucramiento, bienestar y participación activa en un evento de capacitación, (ver figura 6)



Figura 6: Trabajo grupal, rescate de conocimiento previo de socios

- a. Se rescató todas las experiencias positivas y negativas, de los técnicos del proyecto durante su desempeño como facilitadores, mediante la observación, entrevistas y a través de las fichas de cotejo (ver anexo 1, 2 y 3), donde se evaluaron las prácticas desarrolladas, se midieron los niveles de involucramiento de los asistentes al desarrollar las prácticas preparadas por el capacitador.
- b. A través de círculos de reflexión o entrevistas informales se solicitó las opiniones de técnicos y socios del proyecto, respecto a como aumentar el involucramiento de un evento de capacitación.



Figura 7: Circulo de reflexión y evaluación

Figura 8: Actividad involucrante en grupo.

- c. Amparados en los conocimientos, la experiencia y participación tanto de los técnicos como de los socios del proyecto (comuneros) se diseñó la propuesta alternativa (ver anexo 6).

3.2.8. Metodología para el Tercer Objetivo: Realizar un análisis de resultados entre las metodologías alternativas y las metodologías utilizadas por los técnicos del proyecto.

Una vez finalizadas las dos primeras partes de la investigación, referente a la evaluación de eventos de capacitación con las metodologías, tanto tradicionales (Expositiva magistral y en ocasiones acompañada de práctica) en primera instancia como metodologías alternativas (magistral activa-práctica y teorica-práctica) posteriormente, se realizó lo siguiente:

- a. Se comparó los resultados de las metodologías alternativas con las tradicionales, para ello primero se observó y evaluó los eventos de capacitación como asistentes pasivos, es decir sin intervención alguna, tanto en la planificación como en el posterior desarrollo del taller
- b. Para la segunda parte se participó en la elaboración de la planificación, recomendando actividades alternativas como; trabajos grupales, evaluaciones, retroalimentación, dinámicas, entre otras técnicas participativas enfocadas a incrementar los niveles de involucramiento, participación y adquisición de competencias técnicas
- c. Se midió el involucramiento y adquisiciones de competencias técnicas en los

- eventos de capacitación, tanto con metodologías tradicionales como alternativas, a través de observación y listas de cotejo (ver anexo 1, 2 y 3).
- d. Obtenidos los resultados se realizó un análisis comparativo entre las dos metodologías, para determinar el nivel de involucramiento y adquisición de competencias técnicas al aplicar cada una de ellas
- e. Con el aporte y colaboración de los asistentes a los 11 eventos de capacitación, se logró obtener la información necesaria para comparar las metodologías aplicadas.

Al finalizar la fase de campo se efectuó una sistematización de los resultados obtenidos, a través del siguiente proceso:

- Tabulación y análisis de encuestas, fichas de cotejo y entrevistas.
- Ilustración de los resultados obtenidos en cuadros estadísticos y gráficos.
- Análisis e interpretación de los resultados.
- Validación de las metodologías aplicadas en los eventos de capacitación, tomando en cuenta los resultados del análisis comparativo.
- Diseño de la propuesta alternativa.
- Conclusiones y recomendaciones.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1. EVALUACIÓN DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN CON LA UTILIZACIÓN DE METODOLOGÍAS TRADICIONALES.

Aquí se presenta la información recopilada durante la fase investigativa de campo, realizada en las parroquias: Limones, Garza Real, Paletillas y Mangahurco del

cantón Zapotillo, con la utilización de fichas de seguimiento (ver anexo 1, 2 y 3) y encuestas (ver anexo 4 y 5), los resultados obtenidos fueron: tabulados, analizados y discutidos, para la evaluación de metodologías tradicionales y alternativas y la elaboración de la propuesta alternativa (ver anexo 6)

.Cuadro 1: ¿Los temas tratados en el evento de capacitación son de interés para usted?

Se trata de establecer si los temas tratados en los talleres de capacitación tienen relación directa con las necesidades dentro el campo agropecuario, del sector de intervención y si esto repercute en el aprovechamiento de los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del evento

Criterios	Número de encuestas	%
Si	54	96,43
En parte	2	3,57
No	0	0
Total	56	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

Según los resultados obtenidos sobre el interés e importancia de los eventos de capacitación, se observa que a la mayoría de los 56 socios encuestados les intereso, como se puede observar en el cuadro anterior.

Entre las razones principales el 96,43%, tienen una opinión favorable en lo que se refiere a la pertinencia de los temas tratados, temas como: manejo de suelos, manejo de caprinos, elaboración de abonos orgánicos, manejo de un apiario, implementación de viveros orgánicos, desparasitaciones, entre otras, supieron

manifiestar que los conocimientos técnicos aprendidos en los talleres les sirven para mejorar su experiencia, son necesarios por cuanto se tratan temas que día a día son utilizados en sus fincas, además en los eventos de capacitación tienen la oportunidad de intercambiar experiencias entre socios y técnicos del proyecto, estas pautas ayudan al productor a mejorar sus conocimientos.

Una pequeña parte de socios manifiestan un interés moderado del 3,57 %, consideran que los temas tratados podrían ampliarse y profundizarse más, señalan que los conocimientos impartidos por los técnicos son importantes pero necesitan mayor profundización, esto genera una baja comprensión y dificultad para aplicarlos en actividades agropecuarias.

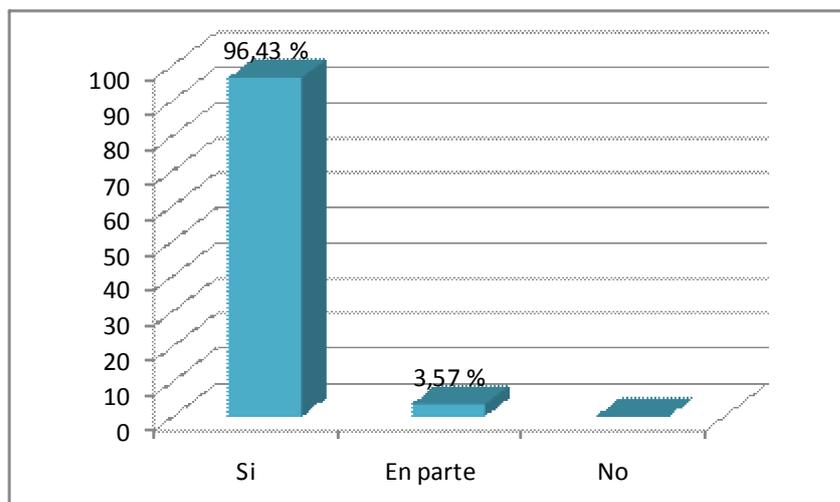


Grafico 1: Interés de temáticas tratadas en eventos de capacitación

Cuadro 2: *¿Cómo aprovecha los conocimientos técnicos adquiridos durante un evento de capacitación?*

Esto permite determinar si los conocimientos impartidos en los talleres son utilizados en las diferentes actividades agropecuarias que diariamente realizan los socios

Criterios	Número de Encuestas	%
Pone en práctica lo aprendido	46	82,14
A veces	10	17,86
No practica lo que aprende	0	0
Total	56	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

Posterior a un evento de capacitación es necesario conocer en que grado los conocimientos técnicos impartidos a los socios del proyecto son aprovechados y aplicados en la realidad.

En lo referente al aprovechamiento de los conocimientos técnicos aprendidos en eventos de capacitación, en primer lugar encontramos que los productores, practican lo aprendido en los talleres, es así que de un total de 56 socios, un 82,14% opinan por esta opción como se refleja en el grafico dos, los productores tienen respuestas favorables al respecto, ellos manifiestan en su mayoría que ponen en práctica lo aprendido en los talleres, en las diferentes actividades agropecuarias, las razones para esto van desde el punto de vista económico, relacionar lo tradicional con lo técnico y a la vez obtener nuevos conocimientos, declaran haber tenido buenas experiencias, han visto que funciona y por ende da mejores resultados.

Por otro lado se señala que un grupo de socios que representa el 17,86%, únicamente utilizan los conocimientos adquiridos solo ocasionalmente, principalmente se debe a que su actividad agrícola y pecuaria no la realizan durante todo el año o se realiza de forma temporal de acuerdo a sus necesidades. Esto no permite mantener en práctica los conocimientos aprendidos durante los talleres de capacitación.

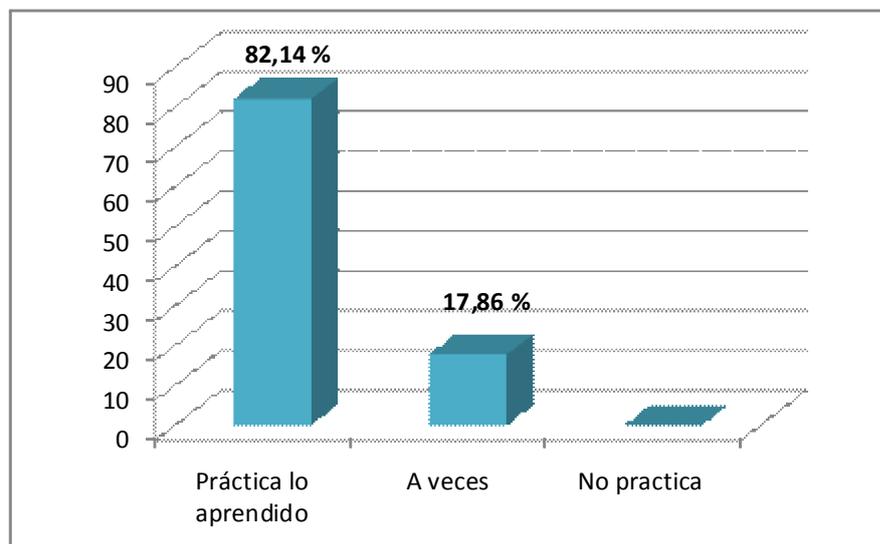


Grafico 2: Aprovechamiento conocimientos técnicos.

Cuadro 3: *¿Cómo se sintió durante el desarrollo del evento de capacitación?*

Es necesario conocer el estado de ánimo de los asistentes al momento de realizar las actividades planificadas para el evento, esto permite establecer las razones del nivel de involucramiento de los socios alcanzado en un evento de capacitación.

Crterios	Número de encuestas	%
----------	---------------------	---

Interesado	32	57.14
Entretenido	8	14.29
Indiferente	13	23.21
Aburrido	3	5.36
Total	56	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

En lo que se refiere a involucramiento durante la ejecución de los eventos de capacitación el 57,14 %, de los asistentes se mantenían en su mayoría interesados por aprender contenidos nuevos y de interés, para este grupo las actividades realizadas tenían gran importancia y mantenían su atención principalmente por la discusión de temas agropecuarios utilizables dentro de sus fincas y al desempeño de los técnicos a cargo. Por otro lado un 14,29%, manifestaron que durante los talleres se relacionaban, compartían ideas, y experiencias lo que los hacía sentir entretenidos enfocados en el tema de estudio, tal y como se refleja en el gráfico tres.

Se evidencia también aunque en menor medida respuestas contrarias en las que se destacan factores negativos como; indiferencia el 23,21%, y aburrimiento 5,36 % lógicamente los porcentajes son bajos en relación a la otra tendencia y fácilmente entendibles si se considera que esto ocurre normalmente en un evento de capacitación debido a que los técnicos no contemplan en su planificación dinámicas, para romper el hielo o frenar el aburrimiento, limitada aplicación de técnicas participativas (trabajos grupales, demostraciones, entre otras) enfocadas a mejorar el nivel de involucramiento y adquisición de competencias técnicas.

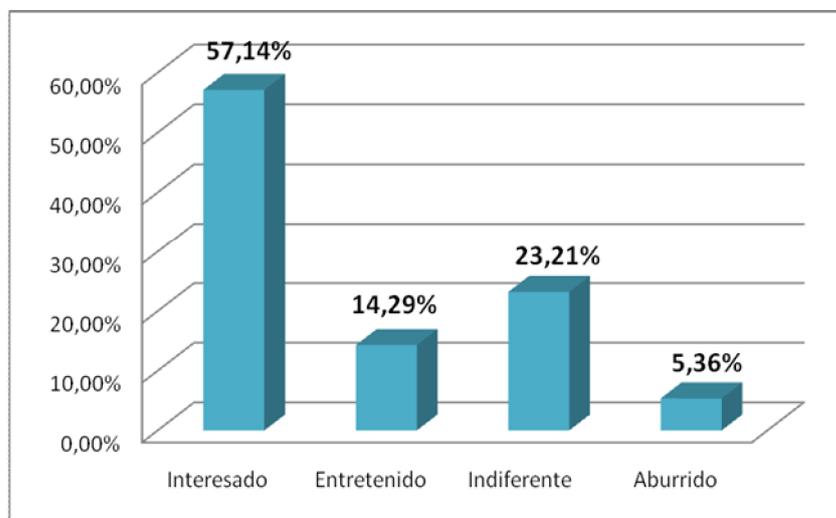


Grafico 3: Señales de involucramiento de los socios en eventos de capacitación

Cuadro 4: *¿Su conocimiento es tomado en cuenta durante la realización del evento?*

Dentro de un evento de capacitación es de suma importancia el rescatar el conocimiento previo de los socios del proyecto, para que estos se sientan en la libertad de intercambiar experiencias, este cuadro nos permite visualizar en que medida su conocimiento es tomado en cuenta en un evento.

Criterios	Número de encuestas	%
-----------	---------------------	---

Si	42	75
En parte	14	25
No	0	0
Total	56	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez.

Otro aspecto referente al involucramiento de los socios en los eventos de capacitación es el conocimiento previo, al preguntar si su experiencia es tomada en cuenta para introducir una nueva técnica de producción, sus respuestas fueron: un 75 % manifiestan que sus ideas y experiencia si son tomadas en cuenta al momento de implementar un proyecto productivo, al transmitir nuevas tecnologías o cuando opinan sobre lo que el proyecto esta realizando para beneficio de la comunidad.

Se destaca además que un 25 % de socios expresan que su opinión solo es valorada de forma parcial, según lo socios esto sucede porque durante los talleres no existen actividades involucrantes, que incrementen la comunicación y participación en las actividades, no solo del técnico hacia los socios sino también entre ellos, esto ocasiona que únicamente se rescaten las ideas de un grupo determinado de participantes, dando como resultado que sean estos quienes expresen sus inquietudes y compartan sus experiencias que por lo general es siempre el grupo mas activo.

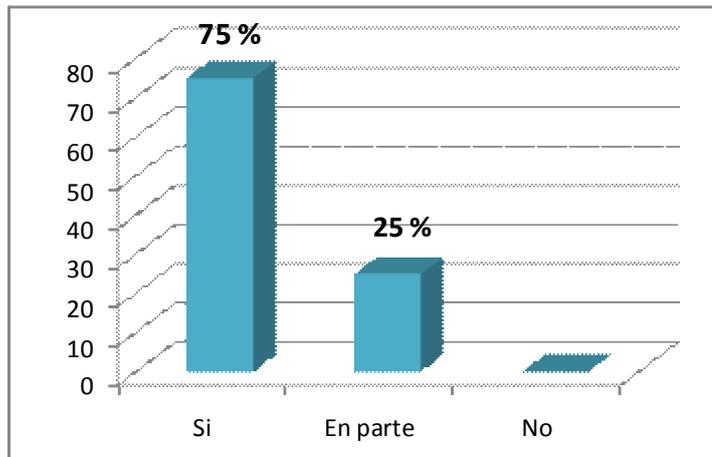


Grafico 4: valoración del conocimiento previo de socios en eventos de capacitación.

Cuadro 5: ¿Por qué asiste a los eventos de capacitación?

Estos resultados permiten conocer la verdadera razón de la asistencia de los socios a los talleres, si se debe a compromisos con el proyecto, o porque se siente responsable del desarrollo de su sector y por ende quiere mejorar su condición de vida.

Opciones	Número de encuestas	%
Interés	35	62.50
Participación	15	26.76
Responsabilidad	3	5.40
Gratitud	3	5.40
Total	56	100

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

Al consultar a productores respecto a las razones para asistir a los eventos de capacitación, la razón principal es por interés en aprender un 62,50%, lo que les permite a los socios adquirir nuevos conocimientos dentro del ámbito agropecuario para ponerlos en practica y por ende incrementar su producción al realizarla de forma semitecnificada

Por participar el 26,76%, ya que esto les permite fomentar la organización del grupo, mejorar la comunicación y a la vez conocer nuevas técnicas fácilmente aplicables en sus fincas; por otro lado la responsabilidad representa el 5,40% de los socios para con el proyecto, es importante pero esta no es razón para asistir, ya que su meta es mejorar y estar preparados para enfrentar los desafíos y tiempos críticos que se avecinan en los próximos años, finalmente un 5,40% manifiestan que asisten por gratitud con el proyecto, por su apoyo constante, en el ámbito: económico, organizativo, logístico y técnico, en forma desinteresada.

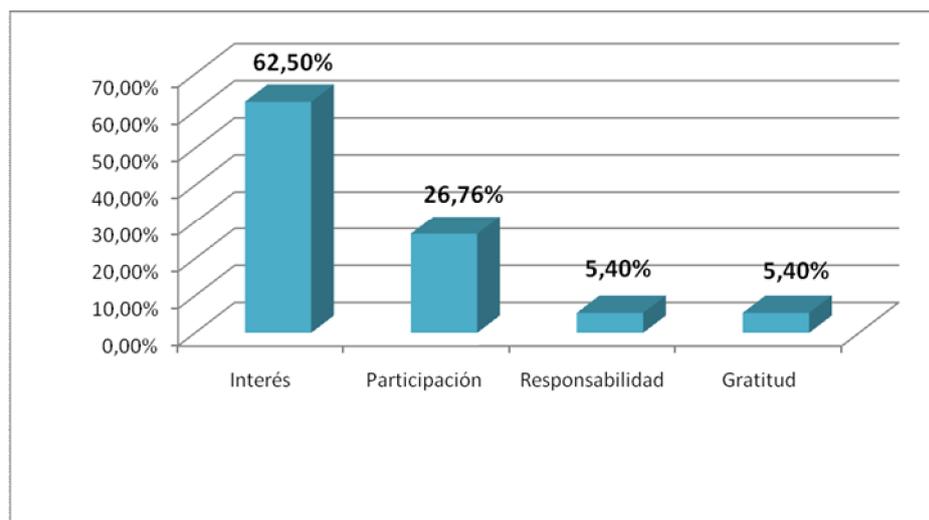


Grafico 5: Razones para asistir a eventos de capacitación

Cuadro 6: ¿En caso de poder cambiar algo de la realización de un evento de capacitación que corregiría?

Estos resultados permiten mejorar los talleres de capacitación de una forma eficiente, puesto que las sugerencias provienen de los mismos asistentes a dichos eventos que son planificados y ejecutados para los beneficiarios el proyecto.

Opciones	Número de encuestas	%
Escenarios	10	17.86
Dinámicas	12	21.43
Comunicación	12	21.43
Horario	3	5.35
Prácticas	19	33.91
Total	56	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

Para tener pautas y poder establecer una propuesta alternativa que mejore los talleres de capacitación, los socios plantearon lo siguiente

Según el análisis de los resultados de 56 socios encuestados, el 17,86%, expresaron que se debe mejorar los escenarios para realizar prácticas sobre el tema tratado y visitar fincas modelos que incrementen el interés de trabajar de una forma orgánica y organizada, manifiestan que resulta cansado estar sentados todo el tiempo frente a una computadora únicamente escuchando al técnico.

Pero además otro grupo el 21,43% pidió el incremento de dinámicas con el objetivo de integrarse a nivel de grupos, perder el miedo y por ende incrementar la comunicación que se encuentra en 21,43% interactuando durante toda la capacitación, impidiendo que el taller sea cansado y al final les empiece a desinteresar, para lo cual piden que los canales de comunicación deberían ampliarse, hablando de forma mas abierta y disminuyendo el lenguaje técnico para una mayor comprensión y mejorar la relación entre socios y técnicos.

El 5,35% de socios hablaron del horario que siempre los talleres sean en la mañana, porque el la tarde eran muy cansados y les daba sueño ya que la gente salía cansada del trabajo.

El 33,91% de los socios optaron porque se realicen más prácticas, con el objetivo de que todos participen durante la ejecución de las actividades, ya que esto les permite aprender haciendo, de esta manera estarían más involucrados durante la transferencia de conocimientos, con el fin de incrementar sus habilidades, experiencias y destrezas, fortaleciendo el trabajo grupal de una forma significativa, y poder aportar en la solución de problemas de la realidad, logrando de esta forma que los proyectos productivos sean sustentables.

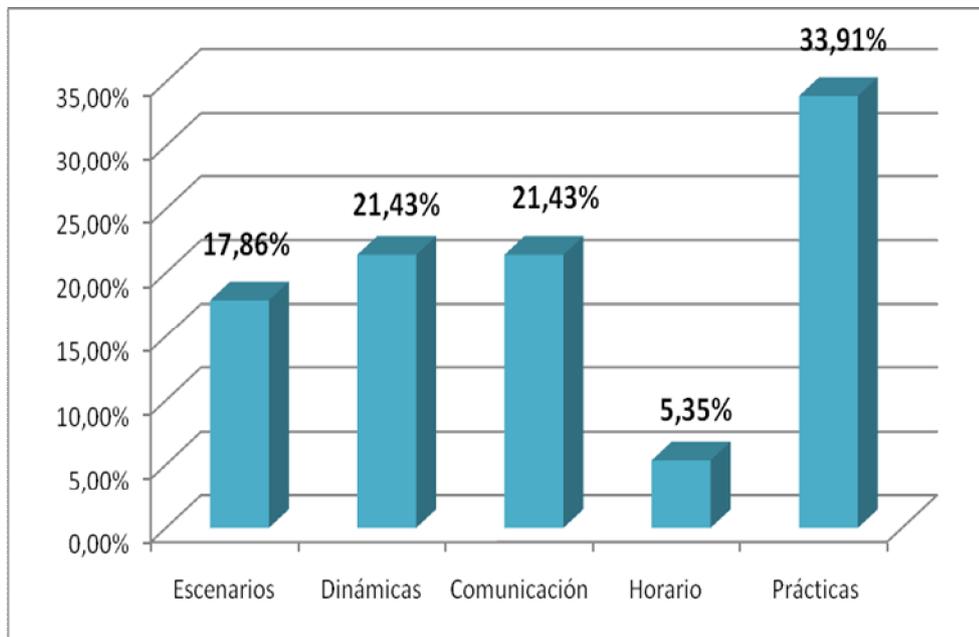


Grafico 6: Sugerencias de socios para corregir futuros eventos de capacitación

4.1.1. Niveles de Involucramiento

4.1.2. Cuadro 7: *Niveles de involucramiento en seis talleres con metodologías tradicionales*

Para establecer los niveles de involucramiento se observó a seis participantes por taller durante la realización de seis eventos de capacitación, dando un total de 36 socios evaluados, con la utilización de metodologías tradicionales (magistral expositiva), en temas agropecuarios (manejo de suelos, manejo apícola, implementación de viveros, elaboración de abonos orgánicos) con enfoque agroecológico

Niveles	Numero de observaciones						f	%
	Taller 1	Taller 2	Taller 3	Taller 4	Taller 5	Taller 6		
Alto	1	2		2		2	7	19,44
Medio	3	3	4	4	3	3	20	55,56
Bajo	2	1	2		3	1	9	25,00
Total de socios	6	6	6	6	6	6	36	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

De forma general en los seis talleres se determina nivel de involucramiento medio de un 55,56 % de los socios evaluados en los eventos de capacitación, esto quiere decir que los asistentes se encontraban la mayor parte del tiempo tranquilo y relajado. Las razones principales para establecer un nivel medio de involucramiento, básicamente se deben a que los socios manifiestan un marcado interés por asistir a dichos eventos ya que en su opinión, en los talleres se tratan temáticas importantes para ellos y aplicables a su realidad, al mismo tiempo se observó el empeño de los técnicos en compartir sus experiencias con los socios, se destacan en algunos casos; buena preparación de material de exposición y dominio del tema.

Las razones principales para establecer un nivel medio de involucramiento, básicamente se deben a que los socios manifiestan un marcado interés por asistir a dichos eventos ya que en su opinión, en los talleres se tratan temáticas importantes para ellos y aplicables a su realidad, al mismo tiempo se observó el empeño de los técnicos en compartir sus experiencias con los socios, se destacan en algunos casos; buena preparación de material de exposición y dominio del tema.

Con un nivel alto un 19,44%, existió por algunos momentos aunque cortos mayor participación, comunicación e involucramiento, principalmente cuando se realizaban actividades alternativas como, practicas, trabajos grupales, o cuando se encontraban inmersos en una discusión de un tema determinado y de interés.

Por otro lado se presento un nivel bajo con un 25%, debido a que en tres de los seis talleres no se aplicaron actividades involucrantes como: practicas, trabajos grupales, dinámicas, evaluaciones, retroalimentaciones, entre otras, todo fue limitado, lo que genero un ambiente de trabajo poco participativo y una limitada comunicación entre socios y hacia el técnico.

En síntesis, cada técnico tiene un estilo diferente, algunos recurren a la preparación de un material mas vistoso o llamativo, implementan o practican técnicas de auto evaluación, recurren a charlas de reflexión, aunque esto solo es practicado por tres de los seis técnicos. Por las razones antes señaladas se registra un nivel medio en los eventos de capacitación, que si bien es cierto no es despreciable, si puede ser mejorado, para evitar presencia de signos de estrés, agotamiento o desinterés en algunos socios que pudiera ser reproducido en el resto de asistentes.

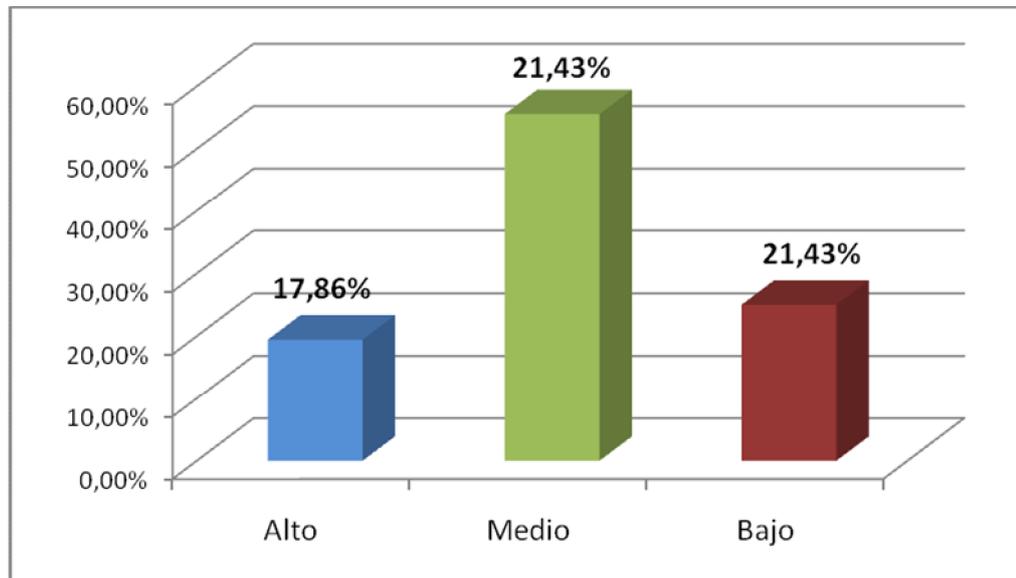


Grafico 7: Niveles de Involucramiento con la utilización de metodologías Tradicionales

4.1.3. Adquisición de Competencias Técnicas.

Cuadro 8: Dominio y aplicación de competencias técnicas en seis eventos de capacitación aplicando metodologías tradicionales

El dominio de competencias técnicas adquiridas en los asistentes a eventos de capacitación, esta relacionado directamente con en el desempeño del facilitador, considerando que si el aprendizaje o intercambio de conocimientos se realiza utilizando técnicas participativas como: dinámicas, trabajos grupales, exposiciones, lluvias de ideas, prácticas, entre otras, se podrá medir el nivel de adquisición de competencias, ya que si existe participación en las actividades planificadas, estas podrán ser evaluadas, tomando en cuenta el dominio y aplicación de competencias técnicas, (ver anexo 1).

Desempeño	Número de Técnicos observados	f	%
	Facilitadores		
Muy bueno	1	1	16,67
Bueno	5	5	83,33
Regular			
Total Técnicos	6	6	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

En lo que se refiere al dominio y aplicación de competencias técnicas presentes en los facilitadores del proyecto, se puede establecer que su desempeño es bueno con un 83,33%, esto quiere decir que los conocimientos técnicos se aprovechan en forma parcial, al momento de intercambiar experiencias, los socios manifestaron que su aprendizaje y aplicabilidad dentro de su realidad agropecuaria, esta ligada a la eficiencia de los facilitadores al momento de transmitir nuevas tecnologías; es necesario destacar que si los asistentes no son involucrados dentro del evento con actividades desafiantes que estimulen su creatividad y brinden la oportunidad de reflexionar y relacionar lo empírico con lo técnico.

Es primordial además reconocer la importancia de crear un ambiente de trabajo adecuado, en donde tanto los asistentes como el técnico tengan la confianza necesaria para realizar cualquier actividad, se puede concluir de forma general que el material de trabajo debería ser mas vistoso si bien es cierto esto no es un factor que se repitió en todos los eventos si sucedió en la mayoría, se observaba material excesivo e incluso poco legible.

La retroalimentación también era algo ausente en algunos eventos, inclusive la evaluación de conocimientos técnicos adquiridos aspecto de trascendental importancia para verificar si los temas tratados son entendidos y al mismo tiempo la evaluación del desempeño del técnico, a través del cual se establecen las correcciones para futuros eventos.

No obstante se destaca el desempeño muy bueno 16,67%, de uno de de los seis técnicos, el mismo que tenía dominio de las competencias técnica y las puso en práctica en el desarrollo del evento entre ellas se consideran; bienvenida y motivación, evaluación, retroalimentación y material didáctico atractivo, aspectos considerados dentro de los procesos de enseñanza (ver anexo 1).

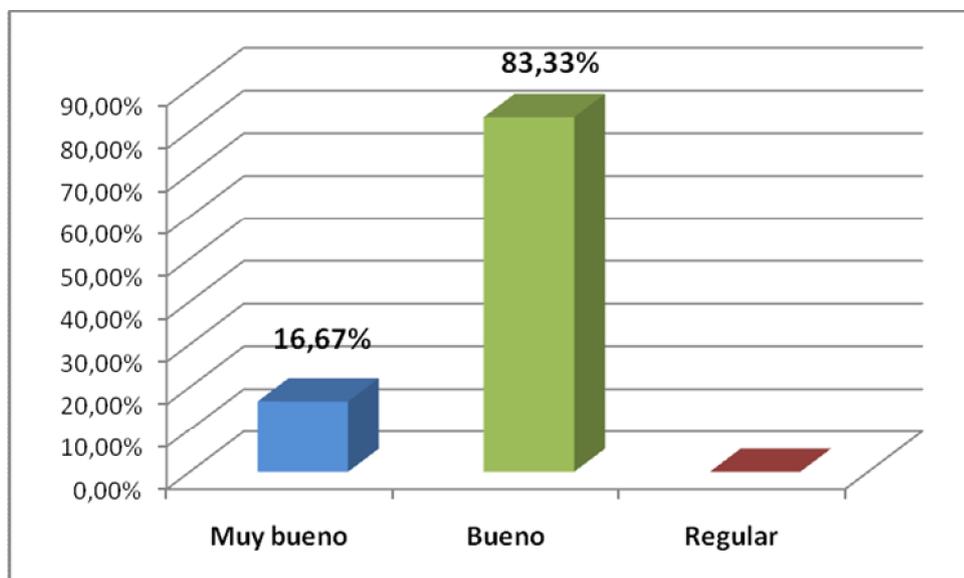


Grafico 8: Desempeño y dominio de competencias con metodologías tradicionales

4.2. EVALUACIÓN DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN CON LA UTILIZACIÓN DE METODOLOGÍAS ALTERNATIVAS.

De las comunidades intervenidas, en la primera fase de la investigación, donde se evaluaron las metodologías tradicionales aplicadas por los técnicos, únicamente se continuó con el seguimiento y evaluación a tres de ellas: (Garza Real, La Ceiba y Limones), y por motivo de de planificaciones previas de actividades por parte del proyecto y los técnicos a cargo, contempladas en el Plan Operativo anual (POA), surgió la necesidad de evaluar una nueva comunidad Solana Baja (Perú), la misma que se encuentra establecida de acuerdo al plan de capacitación planificado por los técnicos, por esta razón, en dicha comunidad se aplicó y evaluó la aplicación de metodologías alternativas.

Para esta parte de la investigación se realizó el mismo tipo de encuesta respecto a la fase inicial, se tabularon y analizaron los datos para conocer si las opiniones habían cambiado, y para facilitar la posterior contrastación de resultados.

.Cuadro 9: ¿Los temas tratados en el evento de capacitación son de interés para usted?

Se trata de establecer si los temas tratados en los talleres de capacitación tienen relación directa con las necesidades dentro el campo agropecuario, del sector de intervención y si esto repercute en el aprovechamiento de los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del evento

Opciones	Número de encuestas	%
Si	44	100
No	0	0
Total	44	100

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

Como se observa en el grafico el interés es del 100%, respecto a las temáticas tratadas, vuelve a repetirse la tendencia de la primera etapa en la investigación, cuando los socios manifestaban un interés marcado acerca de los temas en los eventos, es una opinión generalizada en los beneficiarios del proyecto la pertinencia de los temas estudiados, puesto que manifiestan va en estrecha relación con sus necesidades en las fincas respecto a conocimientos técnicos en producción e industrialización de productos agropecuarios, a través de un manejo racional con enfoque agroecológico de los recursos naturales.

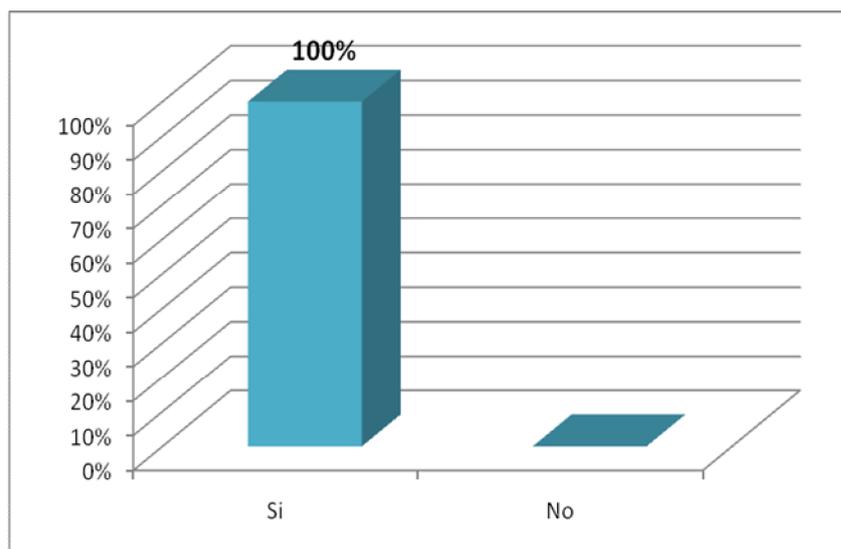


Grafico 9: Interés de temáticas tratadas eventos de capacitación

Cuadro 10: ¿Cómo aprovecha los conocimientos técnicos adquiridos durante un evento de capacitación?

Esto permite determinar si los conocimientos impartidos en los talleres son utilizados en las diferentes actividades agropecuarias que diariamente realizan los socios

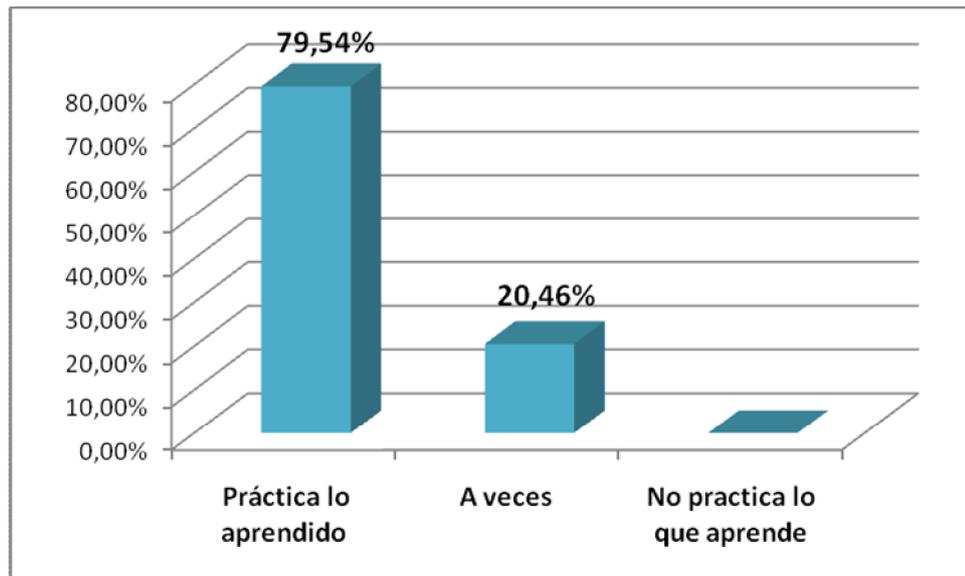
Opciones	Número de Encuestas	%
Práctica lo aprendido	35	79.54
A veces	9	20,46
No practica lo que aprende	0	0
Total	44	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

En lo referente al aprovechamiento de los conocimientos técnicos adquiridos en los eventos de capacitación, se observa claramente que del total de personas encuestadas el 79,54%, ponen en practica lo aprendido, A diferencia de las primeras evaluaciones en esta ocasión los resultados son favorables; esta vez las respuestas estuvieron respaldadas en la mejor asimilación de conocimientos observados y registrados en los últimos eventos donde fueron utilizadas técnicas participativas, los asistentes ya no fueron entes pasivos, esta vez trabajaron como grupo, dieron opiniones mas abiertamente, se evaluó su aprendizaje con excelentes resultados, es decir aprendieron de mejor forma, participando, opinando, reflexionando y trabajando, lo que facilitó la aplicación de los nuevas tecnologías en sus fincas.

El 20,46% solo lo hace ocasionalmente, ningún socio deja de aplicar lo aprendido, todos están siempre en contacto con los nuevos conocimientos adquiridos, según la ocasión o el tipo de problema que se les presente.



.Grafico 10: Aprovechamiento de conocimientos técnicos.

Cuadro 11: ¿Cómo se sintió durante el desarrollo del evento de capacitación?

Es necesario conocer el estado de ánimo de los asistentes al momento de realizar las actividades planificadas para el evento, esto permite establecer las razones del nivel de involucramiento de los socios alcanzado en un evento de capacitación.

Opciones	Número de encuestas	%
Interesado	30	68,19
Entretenido	10	22,72
Indiferente	4	9,09
Total	44	100

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

Los resultados en lo concerniente a señales de involucramiento presentes en eventos de capacitación tras la utilización de metodologías alternativas (magistral activa-práctica), han cambiado respecto a eventos con metodologías tradicionales (magistral expositiva), por ejemplo, observamos que un 68,19% de socios, se sintieron interesados. Estos resultados se obtuvieron en el momento de evaluar los eventos y al realizar trabajos grupales.

Uno a uno aportaban sus conocimientos y experiencias, al inicio del evento exponían sus expectativas mostrando un gran interés por aprender, bromeaban, ponían la cuota de alegría para hacer mas llevadero el taller, participaban entusiastamente de las dinámicas y colaboraron en un 100% al momento de realizar la evaluación del evento, evaluar el desempeño del facilitador y al final exponiendo su sentir durante el desarrollo del taller, brindando sugerencias; en síntesis el ambiente de trabajo fue agradable y participativo.

Un 22,72% estaban entretenidos, irradiaban alegría, disfrute al momento de realizar actividades, escuchar intervenciones ya no solo del técnico, sino de los mismos asistentes, y esta vez solo el 9,09% se mostraron indiferentes, principalmente por el

temor a equivocarse al momento de intervenir frente al escenario (ver anexo de figuras 2).

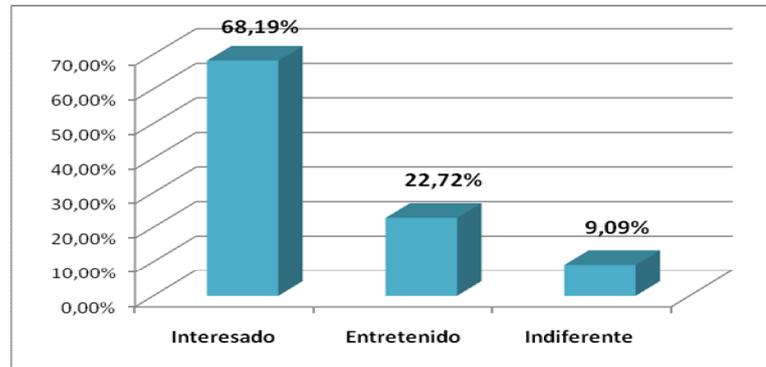


Grafico 11: Señales de involucramiento de los socios en eventos de capacitación

Cuadro 12: ¿Su conocimiento es tomado en cuenta durante la realización del evento?

Dentro de un evento de capacitación es de suma importancia el rescatar el conocimiento previo de los socios del proyecto, para que estos se sientan en la libertad de intercambiar experiencias, este cuadro nos permite visualizar en que medida su conocimiento es tomado en cuenta en un evento.

Opciones	Número de encuestas	%
Si	38	86,37
En parte	6	13,63
No	0	0
Total	44	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

No se puede negar la extensa experiencia de los productores, toda su vida han estado produciendo y es indispensable valorar estos conocimientos tradicionales y reforzarlos con nuevos conocimientos técnicos, al momento de preguntar si se valoraba dichos conocimientos sus respuestas fueron; un 86,37% manifiestan que si se valoran sus conocimientos y experiencia, en este respecto se consideran los espacios de interacción en donde los asistentes aportan con su valiosa experiencia a la discusión de un tema específico, espacios como trabajos grupales, exposiciones, experiencias, opiniones, entre otras.

Pero particularmente es en los trabajos grupales donde se da la apertura para la exposición de experiencias, aquí ellos reflexionan preguntan, discuten, argumentan, intercambian conocimientos, ideas y formas para resolver algo, si esto es reforzado con la apertura del técnico tal como sucedió, los resultados serán muy alentadores, facilitando notablemente el trabajo del facilitador y dando más protagonismo a los asistentes; el 13,63% considera que sucede solo en parte, esto se debe mas a la limitada participación de estos al contar sus experiencias, mas no a la labor del facilitador.

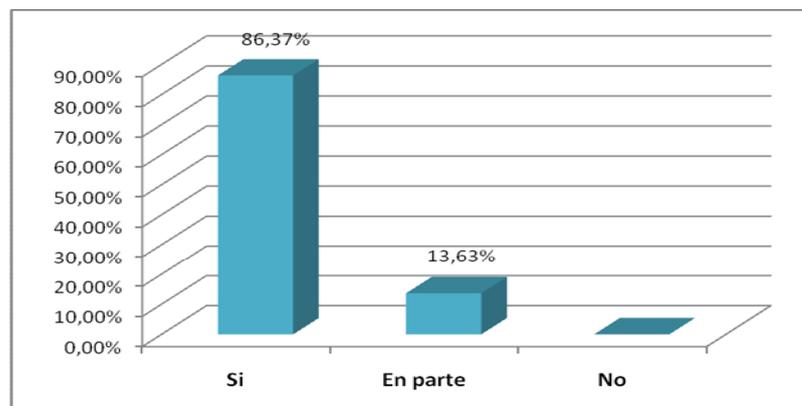


Grafico 12: valoración del conocimiento previo de socios en eventos de capacitación.

Cuadro 13: ¿Por qué asiste a los eventos de capacitación?

Estos resultados permiten conocer la verdadera razón de la asistencia de los socios a los talleres, si se debe a compromisos con el proyecto, o porque se siente responsable del desarrollo de su sector y por ende quiere mejorar su condición de vida.

Opciones	Número de encuestas	%
Interés	33	75,00
Participación	7	15,91
Responsabilidad	4	9,09
Total	44	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

Según los resultados y las opiniones vertidas en las encuestas la mayoría de socios asiste a los talleres por interés en un 75%, para conocer nuevas tecnologías que le permitan mejorar su producción de una forma natural, utilizando material orgánico de la zona con el objetivo de recuperar el suelo de la contaminación de los agroquímicos.

Para la transferencia de conocimientos técnicos, el apoyo tanto económico como, logístico por parte del proyecto hacia la gente ha logrado involucrar más a los productores, es así que un 15,91% manifiestan que la razón de su asistencia es por participar y continuar con el proceso de desarrollo.

Y la responsabilidad en un 9,09%, es otro factor de asistencia, las razones van desde no tener que pagar una multa, hasta continuar recibiendo el estímulo, que

brinda el ser socio del proyecto. Para evitar esto, debe continuarse el proceso de cambio para que los socios en lugar de asistir por responsabilidad lo hagan por agrado, es decir les guste los eventos de capacitación, los vean como una oportunidad, no como una obligación.

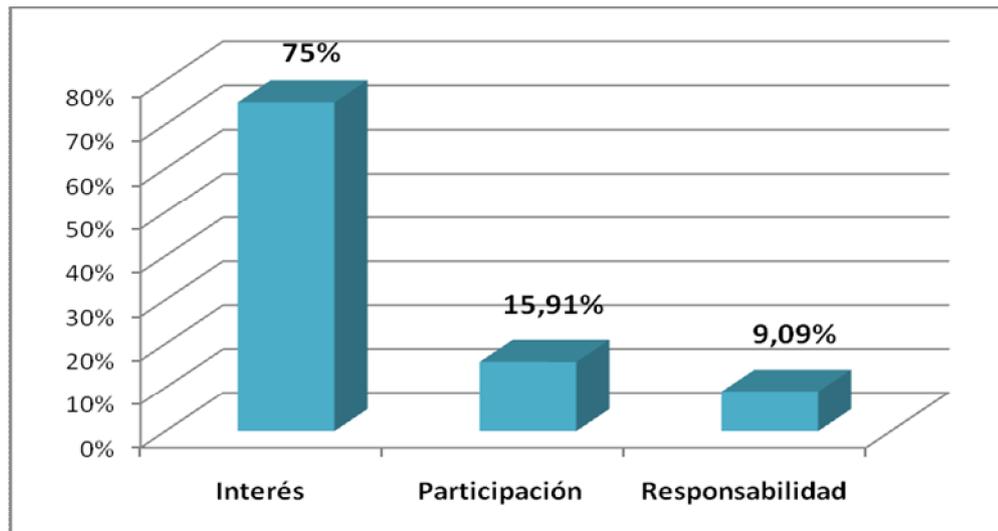


Grafico13: Razones para asistir a eventos de capacitación

Cuadro 14: *¿En caso de poder cambiar algo de la realización de un evento de capacitación que corregiría?*

Estos resultados permiten mejorar los talleres de capacitación de una forma eficiente, puesto que las sugerencias provienen de los mismos asistentes a dichos eventos que son planificados y ejecutados para los beneficiarios el proyecto.

Opciones	Número de encuestas	%
Comunicación	20	45,45
Escenario	12	27,27
Practicas	9	20,46
Puntualidad	3	6,82
Total	44	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

Las pautas de cambio son planteadas por los asistentes a los eventos, son ellos los que sugieren como mejorar futuros eventos y es así que las sugerencias fueron: comunicación 45,45%, La comunicación no es en si con el facilitador, sino más bien entre socios, este es un factor que se repite siempre en los talleres, si bien es cierto se a mejorado en algo, debe continuarse, con prácticas organizativas para fortalecer las ya existentes; se sugiere corregir los escenarios con un 27,27%, aunque ya desde otro punto de vista que va con la infraestructura existente la forma representar contenidos y la posición de los asistentes. Las practicas se mantienen aunque levemente con un 20,46%, proponen que para cada taller se realicen demostraciones para ellos aprender haciendo.

Finalmente puntualidad con 6,82%, que si bien es cierto es casual y no esta presente en todos los eventos, si es un valor que debe ser reforzado para evitar problemas futuros en la organización de talleres y actividades de campo planificadas.

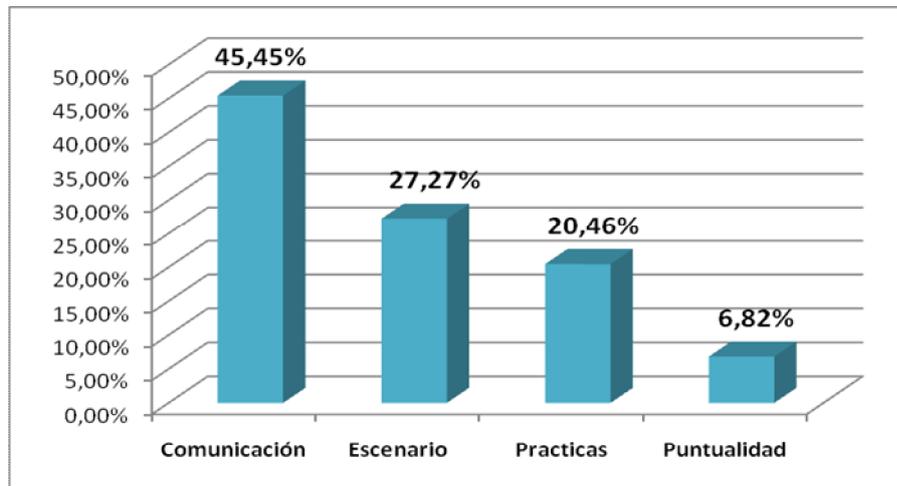


Grafico 14: Sugerencias de socios para corregir futuros eventos de capacitación.

4.2.1. Niveles de Involucramiento.

Cuadro 15: Señales y niveles de involucramiento con metodologías alternativas.

Para establecer los niveles de involucramiento se observó a seis participantes por taller durante la realización de cinco eventos de capacitación, dando un total de 30 socios evaluados, con la utilización de metodologías alternativas (magistral activa-práctica y teórica-práctica), en temas agropecuarios (manejo de suelos, manejo apícola, implementación de viveros, elaboración de abonos orgánicos) con enfoque agroecológico.

Aquí únicamente se evaluaron cinco talleres por un rediseño en el plan de capacitación del proyecto y por tiempo de duración de fase de investigación.

Niveles	Número de observaciones					f	%
	Taller 1	Taller 2	Taller 3	Taller 4	Taller 5		
Alto	3	4	3	3	2	15	50
Medio	2	2	2	3	3	12	40
Bajo	1		1		1	3	10
Total de socios	6	6	6	6	6	30	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

Como se desataca en el cuadro anterior una vez corregidas las falencias de los eventos anteriores, y tomando en cuenta las sugerencias y recomendaciones, tanto de socios como técnicos, se logró aunque levemente superar el nivel de involucramiento medio y avanzar al nivel alto, ligeramente con un 50%, debe continuarse el proceso de innovación metodológica para mejorar las actividades involucrantes, para superar estos niveles alcanzados.

Se puede observa que socios se encuentra en un nivel medio con 40% y bajo con 10%, todo esto hace referencia a que no es posible lograr un cambio del cien por ciento, ya que todo es un proceso de constante innovación metodológica, dedicación y creatividad, para así lograr incrementar los índices de involucramiento.

No obstante el esfuerzo en tratar de corregir los eventos de capacitación han dado frutos, evidenciado al momento de realizar las evaluaciones tanto de conocimientos como de planificación y ejecución, las mismas que mostraron resultados totalmente favorables, ya sea en eventos de corta como de larga duración, se evidenció

además cooperación, participación, comunicación e involucramiento en mejor medida que al utilizar una metodología tradicional.

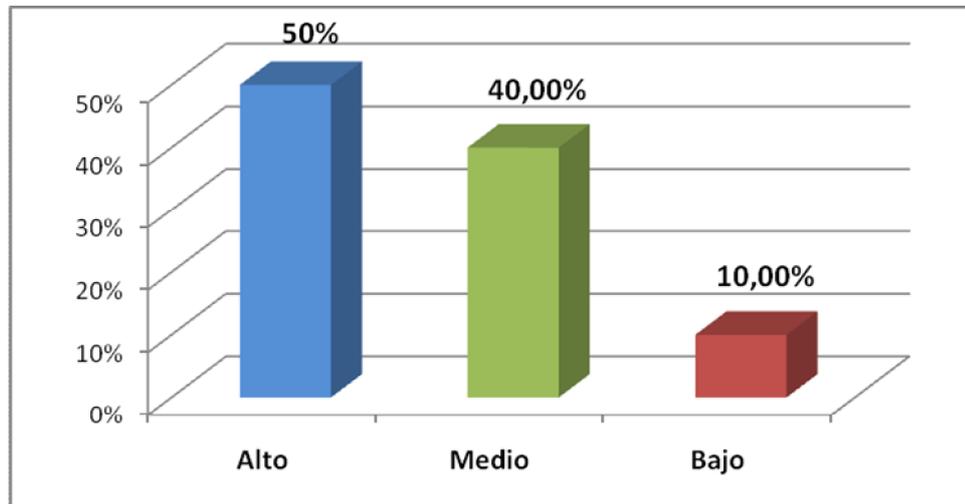


Grafico15: Niveles de Involucramiento con la utilización de Metodologías Alternativas

4.2.2. Adquisición de Competencias Técnicas

Cuadro 16: Dominio y aplicación de competencias técnicas en cinco eventos de capacitación aplicando metodologías alternativas

El dominio de competencias técnicas adquiridas en los asistentes a eventos de capacitación, esta relacionado directamente con en el desempeño del facilitador, considerando que si el aprendizaje o intercambio de conocimientos se realiza utilizando técnicas participativas como: dinámicas, trabajos grupales, exposiciones, lluvias de ideas, prácticas, entre otras, se podrá medir el nivel de adquisición de competencias, ya que si existe participación en las actividades planificadas, estas

podrán ser evaluadas, tomando en cuenta el dominio y aplicación de competencias técnicas, (ver anexo 1).

Desempeño	Número de observaciones	f	%
	Técnicos		
Muy bueno	3	3	60
Bueno	2	2	40
Regular			
Total técnicos	5	5	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

Como estaba contemplado en el proyecto de investigación la intervención de los tesisistas en el desarrollo de los eventos de capacitación en primera instancia fue pasiva al momento planificación y ejecución, fue todo lo contrario después de esto se brindaban opciones, pautas, estrategias, actividades, entre otras a los técnicos del proyecto para de esta manera en cooperación tratar de mejorar los resultados anteriores, lógicamente la responsabilidad total de los eventos recaía en los técnicos quienes se encargaron de ejecutarla, en cuyo caso la intervención de los investigadores estuvo centrada en las actividades por ellos organizadas: trabajos grupales, dinámicas, colaboración, retroalimentación, evaluaciones, entre otras.

Es necesario precisar que al mismo tiempo de la evaluación inicial de los eventos de capacitación, los técnicos ya estaban pensando en la forma de mejorar los siguientes eventos: con practicas, disminuir en lo posible la utilización del lenguaje técnico y material mas vistoso principalmente, a través del cual los asistentes

captan mejor las ideas y sobre todo el interés e involucramiento durante una exposición.

Resulta lógico suponer que si se brindan espacios de interacción, a través de los cuales los asistentes intervengan activamente aportando con sus experiencias, estos asimilarán mejor las ideas, mostrando sus puntos de vista, propiciando no solo su participación, si no además reproduciéndola entre sus compañeros, resulta importante entonces la utilización de técnicas como; dinámicas de animación y reflexión, para mejorar el ambiente de trabajo y conducirlos al posterior análisis, por otro lado, si el facilitador se apoya en técnicas poco atractivas (exposición magistral), donde los asistentes son solo oyentes pasivos que escuchan y lo dan todo por comprendido, las competencias técnicas adquiridas serán mínimas, de aquí la relación que existe entre el desempeño del capacitador y el nivel de competencias técnicas adquiridas en los asistentes, una buena planificación y ejecución, obtendrá un alto rendimiento en los productores.

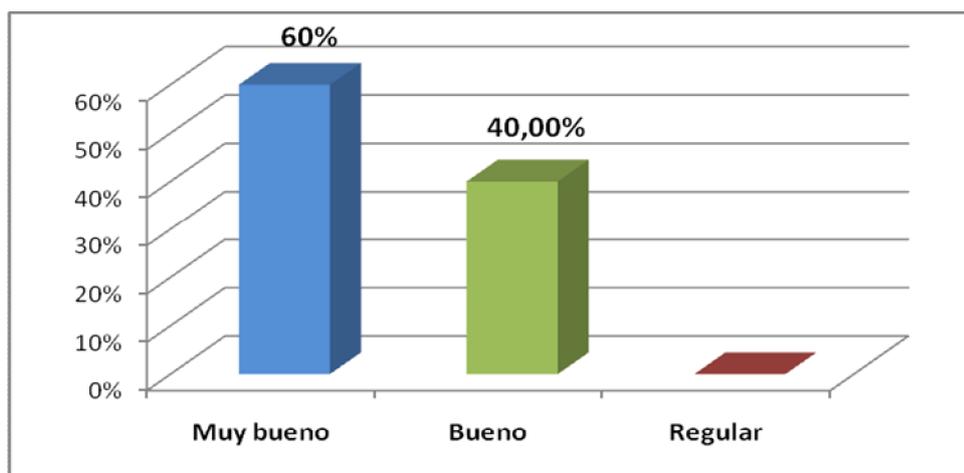


Figura 16: Desempeño y dominio de los facilitadores con metodologías alternativas.

4.3. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS ENTRE METODOLOGÍAS TRADICIONALES Y ALTERNATIVAS.

4.3.1. Niveles de Involucramiento

Cuadro 17: Señales y niveles de involucramiento con dos metodologías

Este cuadro permite visualizar el incremento de los niveles de involucramiento al utilizar metodologías tradicionales en comparación a las alternativas, durante el desarrollo y evaluación de 11 talleres y un número de 66 socios observados.

Niveles	Metodologías tradicionales		Niveles	Metodologías alternativas	
	f	%		f	%
Alto	7	19,44	Alto	15	50
Medio	20	55,56	Medio	12	40
Bajo	9	25,00	Bajo	3	10
Total de socios	36	100	Total de socios	30	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

Como se observa en el cuadro anterior, al utilizar metodologías tradicionales (expositiva magistral) los resultados se ubican en el nivel medio, con 55,56%, es un resultado aceptable, pero es una limitante si se considera que los conocimientos técnicos son aprovechados solo parcialmente, al igual que el ambiente de trabajo no está cargado, pero tampoco permite el desenvolvimiento normal en los asistentes a un evento.

Por otro lado al utilizar metodologías alternativas (magistral activa-práctica y teórica-práctica), obtenemos un nivel de involucramiento alto, de un 50%,

superando el 19,44%, donde se ubicaba el nivel alto con las metodologías tradicionales, es decir al utilizar metodologías alternativas se incremento el involucramiento un 30,56%;

Es posible que el nivel de involucramiento no llegue a un 100% que sería la excelencia, ya que la capacitación siempre debe continuar un proceso de investigación e innovación, si obtendrían resultados más favorables, a través de los cuales exista un intercambio de experiencias más fluido. No debe olvidarse que es la transferencia de conocimientos técnicos logrados en los eventos de capacitación, el principal producto a ofrecer a las comunidades por parte de los organismos de desarrollo, ya que las obras se acaban, pero el conocimiento permanece durante generaciones volviendo a los proyectos sostenibles

Al aplicar técnicas participativas no solo se mejora el ambiente de trabajo, si no que además los canales de comunicación se vuelven mas abiertos tanto entre socios como hacia el técnico responsable, al participar libremente los asistentes eliminan temores y miedos propios de un evento ya que interactúan cuentan sus experiencias, a través de trabajos grupales exposiciones, o incluso voluntariamente.

Se eliminan esa imagen de sabelotodo que muchas veces se forman del técnico y lo consideran su amigo por ende tienen más confianza y se involucran más activamente en el proyecto. Si los comuneros cambian su visión y se mantienen unidos luego de terminar la influencia de un proyecto, este habrá cumplido con los verdaderos objetivos, volver al proyecto sostenible.

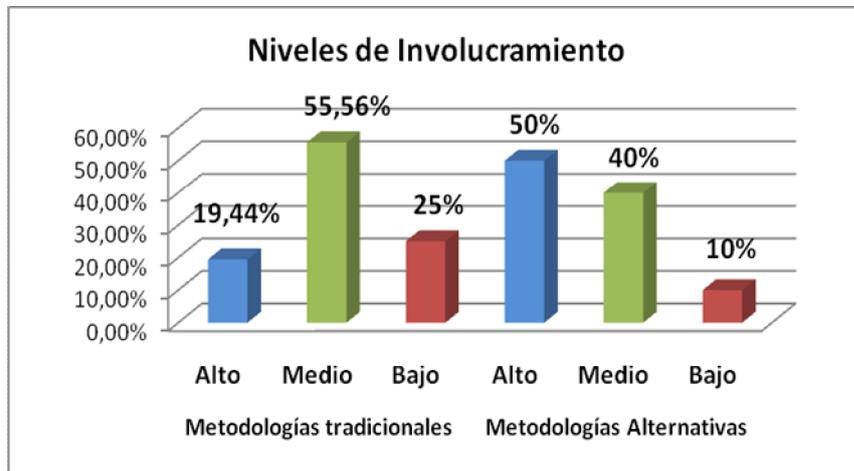


Grafico 17: Niveles de Involucramiento con dos Metodologías

4.3.1. Adquisición de Competencias Técnicas

Cuadro 18: Dominio y aplicación de competencias técnicas con dos Metodologías

Este cuadro indica el dominio y aplicación de las competencias técnicas durante los 11 eventos de capacitación realizados por los técnicos del proyecto, para la obtención de estos resultados se evaluó con la utilización de listas de cotejo (ver anexo 1, 2 y3).

Desempeño	Metodologías Tradicionales		Desempeño	Metodologías Alternativas	
	f	%		f	%
Muy bueno	1	16,67	Muy bueno	3	60
Bueno	5	83,33	Bueno	2	40
Regular			Regular		
Total de técnicos	6	100	Total de técnicos	5	100

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Dalton Granda y Javier Ordóñez

Para establecer el nivel de adquisición de competencias técnicas en los asistentes a eventos de capacitación, se establece una relación directa entre el desempeño del técnico y el aprendizaje alcanzado por los asistentes, pues si el técnico se preocupa de aspectos como; actividades involucrantes, relajantes, material didáctico vistoso o agradable que capte la atención del público, conocimientos aplicables a la realidad, utiliza un lenguaje apropiado, se realiza retroalimentación, se planifica actividades para evaluar y rescatar su conocimiento previo y principalmente evaluación no solo de su desempeño sino a los asistentes para medir su conocimiento, se podrá hablar de adquisición de competencias técnicas.

En los eventos donde se tomaba en cuenta esto se evidenció evaluaciones por encima del promedio respecto a conocimiento y desempeño del técnico (ver anexo)

Los resultados en lo que se refiere al desempeño del técnico al utilizar dos metodologías, en un primer momento se observó el uso de diversas técnicas en los facilitadores orientadas en lo posible a captar la atención de los asistentes, no obstante se descuidaban aspectos importantes como: crear un ambiente de trabajo adecuado, fomentar una comunicación asertiva, actividades que eviten el cansancio, trabajos que fomenten la interacción entre los socios, entre otros.

Al utilizar metodologías alternativas, los aspectos antes mencionados son contemplados dentro de la planificación, de esta forma el facilitador tendrá un desempeño más eficiente, porque sentirá la colaboración de los asistentes, quienes participan activamente ya que se crean espacios de reflexión e interacción no solo

entre socios si no también hacia el técnico en forma recíproca, debe formarse un ambiente de empatía para que todos los integrantes del evento sientan las cosas desde el otro punto de vista de esta forma se lograrán los resultados esperados.

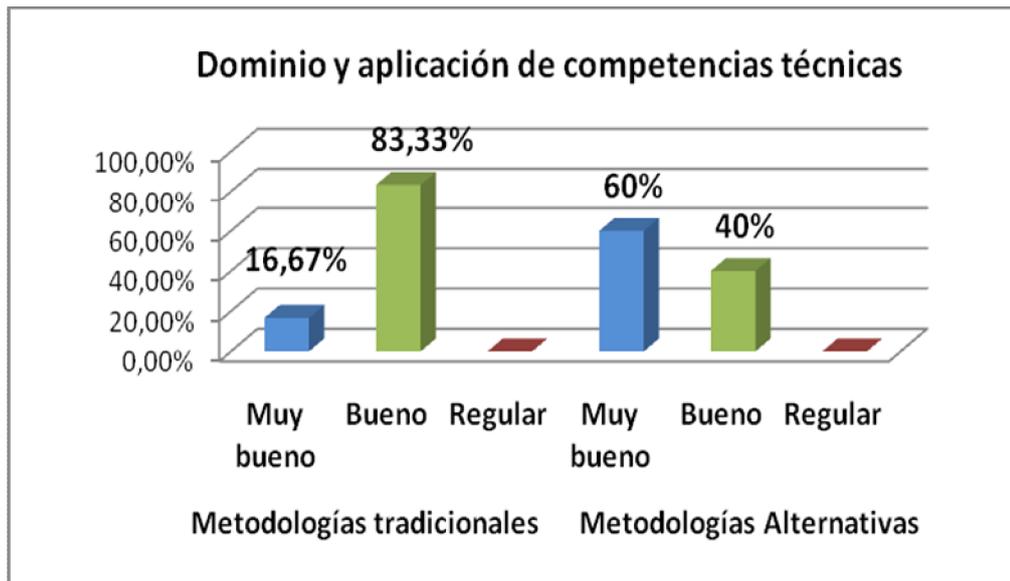


Grafico 18: Nivel de adquisición de competencias técnicas con el uso de dos Metodologías



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

Al finalizar el proyecto de investigación y tras el cumplimiento de los objetivos planteados, se determinó que: ***Í La aplicación de metodologías alternativas con enfoque experiencial durante eventos de capacitación si incrementa el nivel de involucramiento y adquisición de competencias técnicas.*** Por lo tanto se comprobó la hipótesis.

V. CONCLUSIONES

Al término de la investigación se han determinado algunas conclusiones, las mismas que se las detallan a continuación.

- En todos los talleres de capacitación con metodologías tradicionales, durante la investigación se determinó un nivel medio de involucramiento y adquisición de competencias técnicas en los socios del proyecto.
- Durante la aplicación de metodologías alternativas (magistral activa-práctica) se determinó un nivel alto de involucramiento y adquisición de competencias técnicas en los socios durante todos los talleres.
- Las metodologías alternativas presentan una gran cantidad de actividades involucrantes (trabajos grupales, exposiciones, practicas y visitas de fincas modelo); que permiten la participación activa de todos los socios durante el evento de capacitación.
- Los resultados de la evaluación de las metodologías alternativas con enfoque experiencial y las metodologías tradicionales, permitieron diseñar una propuesta alternativa para seguir incrementando los niveles de involucramiento y adquisición de competencias técnicas durante el periodo de capacitación del proyecto integración regional.
- El éxito de la propuesta alternativa radica en que permitirá preparar el taller de acuerdo a la temática tratada, basado en una planificación, análisis del tema y elegir los contenidos de acuerdo a los objetivos y necesidades de los socios, además dentro de esta propuesta se consideran la aplicación de técnicas participativas y preparación de materiales para las diferentes actividades.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- Las técnicas participativas, no darán buenos resultados, si el facilitador no logra dominarlas y aplicarlas, pero sobretodo si el técnico no fomenta en si mismo la creatividad, reflexión, evaluación y análisis al momento de desarrollar las los eventos.
- En la fase inicial los técnicos utilizaban metodologías tradicionales, para explicar las temáticas, no obstante para la aplicación de técnicas participativas, siempre estuvieron abiertos a sugerencias y mejorar sus planificaciones, con creatividad, análisis y reflexión.
- El desempeño de los técnicos del proyecto COSV, en el cantón Zapotillo, es visto de forma positiva por los beneficiarios; al momento de preguntar sobre los resultados y beneficios alcanzados en cuanto a: asesoramiento técnico, gestión, logística, entre otros, las respuestas siempre fueron favorables durante la investigación.

VI. RECOMENDACIONES

Al finalizar la presente investigación se han planteado las siguientes recomendaciones.

- Es aconsejable la utilización de dinámicas antes de iniciar el evento de capacitación, para romper el hielo, mejorar la comunicación y participación.
- Antes de iniciar una temática, se debe realizar una socialización entre los socios de forma grupal, o a través de una lluvia de ideas; para establecer el nivel de dominio de un tema y captar así su atención, de esta forma se rescata y valora el conocimiento previo, preparándolos para la explicación del técnico.
- Planificar los talleres con actividades participativas (trabajos grupales, prácticas, dinámicas entre otras) que permitan a los productores desarrollar sus habilidades, destrezas y adquieran conocimientos técnicos para solucionar problemas de la realidad.
- Mejorar los escenarios de trabajo (giras de observación) durante los eventos de capacitación, para generar un ambiente favorable que facilite el intercambio de experiencias, mejore el involucramiento y logre un aprendizaje significativo.
- Al aplicar técnicas participativas, principalmente dinámicas, el técnico debe irradiar dinamismo, energía y creatividad con la finalidad de motivar a la participación activa de los socios.
- Se debe considerar que si el tiempo de duración de un evento es extenso, es necesario limitar la parte teórica y aplicar técnicas participativas, prácticas y demostraciones.

- Es necesario hacer sentir importantes a los asistentes, y esto se logra con la aplicación de técnicas participativas (trabajos grupales, prácticas y dinámicas), enfocadas a mejorar la comunicación, participación y sobretodo la valoración de sus conocimientos, de esta forma se creará un ambiente de trabajo apropiado para el intercambio de experiencias.
- Dentro de la planificación se debe considerar la elaboración de un material alternativo (papelografos, gráficos, ilustraciones, entre otros), que permitan cumplir los objetivos del taller y evitar cualquier contra tiempo.
- Fortalecer las comunidades en la parte organizativa a través de talleres de liderazgo, género, gestión y planificación, con la finalidad de mejorar los canales de comunicación y relaciones interpersonales entre socios y técnicos del proyecto.

VII. BIBLIOGRAFÍA

1. MATUS, Marta et al. (2000). UN CICLO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN SOBRE EL INVOLUCRAMIENTO COMO PAUTAS EN LA EDUCACIÓN INCLUSIVA.
2. Oomens, Carl. (2005). LINEAMIENTOS EN BASE A LAS NUEVE COMPETENCIAS. Modulo 10, Planificación de Procesos de Aprendizaje Curriculares.
3. Oomens Carl. Programa-Carrera en Producción, Educación y Extensión Agropecuaria . 4^{to} año: Modulo 9. Planificación de procesos de aprendizaje curriculares. NIVELES DE INVOLUCRAMIENTO. Separata.
4. Ortega, Ruth. Programa-Carrera en Producción, Educación y Extensión Agropecuaria 3^{ro} año; Facilitación de Eventos de Capacitación. Separata compilada.
5. PASACA, Carlos. Programa-Carrera en Producción, Educación y Extensión Agropecuaria, 3^{ro} año; Facilitación de procesos de Desarrollo. Separata compilada.
6. <http://www.redcreacion.org/simposio2vg/AQuiones.htm>. EDUCACION EXPERIENCIAL. 30-01-2006



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

7. http://www.colegiobalder.com/educacion_primaria_trabajo_rincones.htm.
TRABAJO POR RINCONES. Febrero de 2006.
8. <http://www.escolapios-soria.com/rinconenrincon.htm>. DE RINCÓN EN
RINCÓN. Febrero de 2006.
9. <http://www.sistema.itesm.mx/va/dide/inf-doc/estrategias>. EL ESTUDIO DE
CASOS COMO TÉCNICA DIDÁCTICA. Febrero de 2006.
10. <http://www.xtec.es/~jmaquire/> "Introducción a la PNL (Programación Neuro-
Lingüística) y aplicación a la enseñanza de idiomas. Loja 25 de junio del 2007.
11. <http://www.johnco.cc.ks.us/acad/communications/lrnstrat/> "Learning
Estrategies:" Loja 25 de junio del 2007.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Técnicas de capacitación

Número	Técnicas	Observación general de eventos		
		Si	No	En parte
EJECUCION				
1	Bienvenida y motivación			
2	Aplicación adecuada de técnicas de enseñanza			
3	Material didáctico atractivo			
4	Uso adecuado de vocabulario			
5	Actividades involucrantes			
6	Actividades de relajación o antiestrés			
7	Retroalimentación			
8	Evaluación			
RELACION INTERPERSONAL				
1	Respeto iniciativa y conocimiento previo			
2	Cercanía a la realidad			
3	Participación y comunicación			
Total				

Anexo 3. Matriz de evaluación de eventos de capacitación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA AGROPECUARIA DE RECURSOS NATURALES RENOVABLES
ING. PRODUCCIÓN EDUCACIÓN, Y EXTENSIÓN AGROPECUARIA

DATOS GENERALES.

Lugarí ...
 Técnicoí
 Temaí
 Fechaí í

Técnicas de Enseñanza	Escala de			Observaciones
	Si	No	En parte	
Ejecución				
▪ Motivación inicial y desenvolvimiento				
▪ Uso adecuado de técnicas de enseñanza				
▪ Uso adecuado de material didáctico				
▪ Orden, ritmo y fijación del aprendizaje				
Relación Interpersonal				
▪ Respeto la iniciativa				
▪ Considera el conocimiento previo				
▪ Cercanía a la realidad				
▪ Conducción del evento y disciplina				
Técnicas de Enseñanza	Escala de			Observaciones
	Si	No	En parte	
Actitud técnico-participante				
▪ Espontaneidad, movimiento, gestos				
▪ Uso adecuado del vocabulario				
Contenido				

▪ Cantidad y calidad de la materia				
▪ Uso adecuado de ejemplos y ejercicios				
Verificación				
▪ Preocupación por saber si es entendido				
▪ Retroalimentación y evaluación				
Competencias				
▪ Cooperar				
▪ Liderar				
▪ Preparar clases				
▪ Flexibilidad				
▪ Planificar y organizar				
▪ Enfocar la tarea				
▪ Responder				
▪ Reflexión				

Anexo 4: Encuestas de evaluación de Eventos de capacitación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA AGROPECUARIA DE RECURSOS NATURALES RENOVABLES

ING. PRODUCCION EDUCACION Y EXTESION AGROPECUARIA

Socios del Proyecto (comuneros)

La presente encuesta tiene por fin conocer el desarrollo y grado de aceptación de los eventos de capacitación, para de esta manera rescatar la importante opinión de los asistentes y mantener una comunicación fluida, entre los socios y responsables del proyecto.

Dígnese marcar con una x en el espacio designado y explique el porque de su respuesta

1. ¿Los temas tratados en el evento de capacitación son de interés para usted?

- Si
- No
- En parte

Por qué

í í

2. ¿Cómo aprovecha los conocimientos técnicos adquiridos en un evento de capacitación?

- a. Pone en practica lo aprendido
- b. Compara los conocimientos adquiridos con su experiencia personal
- c. Investiga la veracidad de la información
- d. Otros

Por qué

í í

3. ¿Cómo se sintió durante el desarrollo del evento de capacitación?

- a. Entretenido
- b. Interesado
- c. Indiferente
- d. Aburrido
- e. Soñoliento

- f. Inquieto ()
- g. Molesto ()
- h. Otros ()

Por qué

í í

4. ¿Su conocimiento es tomado en cuenta durante la realización del evento?

- Si ()
- No ()
- En parte ()
- Rara vez ()
- Solo al responder algo ()

5. ¿Por qué asiste a los eventos de capacitación?

- a. Interés ()
- b. Obligación ()
- c. Responsabilidad ()
- d. Participación ()
- e. Agrado ()
- f. Otros ()

6. ¿En caso de poder cambiar algo de la realización de un evento que corregiría?

- a. Horario ()
- b. Participación ()
- c. Dinámicas ()
- d. Comunicación ()
- e. Practicas ()
- f. Escenario ()
- g. Otros ()

Por qué

í í í í í í í í í í í í í í í í í

Gracias por su colaboración

Anexo 5: Encuestas de evaluación de Eventos de capacitación a técnicos.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA AGROPECUARIA DE RECURSOS NATURALES RENOVABLES

ING. PRODUCCION EDUCACION Y EXTESION AGROPECUARIA

Técnicos del proyecto

La presente encuesta tiene por fin conocer el desarrollo y grado de aceptación de los eventos de capacitación, importante para mantener una comunicación fluida, entre los socios y responsables del proyecto.

Dígnese marcar con una x en el espacio designado y explique el porque de su respuesta

1. ¿Qué paso del evento de capacitación considera usted más importante?

- a. Planificación ()
- b. Ejecución ()
- c. Evaluación ()
- d. Todos ()
- e. Otros ()

Por qué

í í

2. Para planificar y desarrollar un evento de capacitación usted:

- a. Sigue un esquema establecido ()
- b. Trata en lo posible de innovar ()
- c. Se acopla al tiempo y lugar ()
- d. Improvisa ()

Por qué

í í

3. ¿Cómo mantiene el interés y participación de los asistentes?

- a. Preguntas ()
- b. Practicas ()
- c. Dinámicas. ()
- d. Demostraciones ()
- d. Otros ()

Por qué

í í

4. ¿Qué tipo de metodologías utiliza?
- a. Rincones de trabajo
 - b. Contratos
 - c. Proyectos
 - d. Aprendizaje basado en problemas
 - e. Teórico ó practico
 - f. Magistral activa
 - g. Otros

Por qué

í í

5. ¿Al finalizar el evento de capacitación usted realiza algún tipo de evaluación?
- Si
 - No
 - A veces
 - Rara vez
 - Por qué

í .

Gracias por su colaboración.