

Desarrollo de capacidades a mujeres que habitan en zona de amortiguamiento de la Reserva Ecológica El Ángel, provincia Carchi, Ecuador

Marco Polo Cevallos Suárez¹
Sara María Rosales Rivadeneira²
Edgar José Jaimes Cárdenas³

¹ Ing. Agrónomo (Universidad Técnica de Ambato); Mgs en Gestión de los Recursos Naturales y Medio Ambiente(ULA-CIDIAT); MSc en Desarrollo Humano Sustentable, (Universidad Bolivariana de Santiago de Chile); Doctor en Ciencias Agrarias, (FAGRO-LUZ, 2020). Docente de la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Área de Gestión E-mail: cevallos1963@hotmail.com

² Lic. en Sociología (Universidad Central del Ecuador); Magister en Planificación Social (UCE).Docente titular de la Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud. E-mail: smrosales@utn.edu.ec

³ Ing. Agrónomo (FAGRO-LUZ); Agrólogo(ULA-CIDIAT); MSc. y Doctor. en Ciencia del Suelo (FAGRO-UCV, 1988). Profesor Titular del NURR - ULA; Grupo de Investigación de Suelo y Agua (GISA). Venezuela. Investigador Emérito del PEII-ONCTI, 2015. E-mail: jaimes.5060@gmail.com

Resumen

El objetivo de este trabajo es desarrollar habilidades y destrezas en mujeres que habitan en la zona de amortiguamiento de la Reserva Ecológica El Ángel (REEA), provincia del Carchi, Ecuador; a través de la implementación de un plan de capacitación que contribuya a disminuir la presión del uso de la tierra hacia el interior del área protegida. Se utilizó el enfoque de desarrollo de capacidades para mejorar el desempeño de sus emprendimientos y provisión de servicios a los turistas que visitan la REEA. Se utilizaron tres estrategias: **a)** Talleres vivenciales; **b)** Coaching individual, **c)** Intercambios de experiencias. Se realizaron 11 talleres vivenciales cuyos temas y subtemas fueron atendidos por 17 mujeres y 3 hombres. El plan de capacitación incluyó dos intercambios de experiencias a otras provincias del país. Se concluye que se incrementó en promedio un 20% las habilidades y destrezas de las participantes en los procesos de enseñanza-aprendizaje impartidos, respecto a la administración de pequeños negocios, elaboración de planes de negocios, manejo de fibras naturales, artesanía, gastronomía, comercialización, marketing, uso de TIC's; entre otros, fortaleciendo espacios de interacción personal y organizacional, en función del desempeño de sus pequeños negocios y prácticas productivas.

Palabras clave: Capital humano, pequeños negocios, áreas protegidas, taller vivencial, coaching.

Abstract

The objective of this work is to develop skills and abilities in women who live in the buffer zone of the El Angel Ecological Reserve (EAR), Carchi province, Ecuador; through the implementation of a training plan that contributes to reducing the pressure of land use towards the interior of the protected area. The capacity development approach was used to improve the performance of their ventures and service provision to tourists visiting the REEA. Three strategies were used: **a)** Experiential workshops; **b)** Individual Coaching, **c)** Exchanges of experiences. Eleven experiential workshops were held whose themes and subtopics were attended by 17 women and 3 men. The training plan included two exchanges of experiences to other provinces of the country. It is concluded that the skills and abilities of the participants in the teaching-learning processes taught increased by an

average of 20%, with respect to the administration of small businesses, preparation of business plans, management of natural fibers, crafts, gastronomy, marketing, use of ICTs; among others, strengthening spaces for personal and organizational interaction, depending on the performance of their small businesses and productive practices

Keywords: Human capital, small businesses, protected areas, experiential workshop, coaching.

1. Introducción

La Constitución Política del Ecuador, promulgada en el año de 1998, dio paso a la institucionalización del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP) en el país, ya que establecía al SNAP como el ente responsable de garantizar el manejo y la conservación de la biodiversidad y el mantenimiento de los servicios ecológicos, en un todo de acuerdo con los convenios y tratados internacionales que rigen en la materia.

Por su parte, la actual Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Artículo 405 también incorpora otros actores como parte del SNAP; indicando que: “...*El sistema se integrará por los subsistemas estatal, autónomo descentralizado, comunitario y privado, y su rectoría y regulación será ejercida por el Estado. El Estado asignará los recursos económicos necesarios para la sostenibilidad financiera del sistema, y fomentará la participación de las comunidades, pueblos y nacionalidades que han habitado ancestralmente las áreas protegidas en su administración y gestión...*”

Con antelación, en el año 1992 fue creada la Reserva Ecológica “El Ángel” (REEA), la cual pasó a formar parte del SNAP, siendo declarada como área protegida por ser uno de los páramos en el Ecuador donde se encuentra el frailejón (*Espeletia pycnophylla* subsp. *angelesis*), una subespecie de planta endémica que habita de manera exclusiva en los páramos del Norte de Ecuador, Colombia y Venezuela, constituyendo también una importante fuente de abastecimiento que aporta un volumen significativo de agua para varias cuencas hidrográficas. (Ministerio del Ambiente del Ecuador, 2015).

En marzo de 2013, se constituyó la “Red de Mujeres Medioambiente y Cultura” del cantón Espejo, actualmente denominada Asociación de Producción Artesanal Mujeres Pasto de la Reserva Ecológica el Ángel (ASOMUJPASTOREEA). Esta Red la integran mujeres artesanas mayoritariamente y hombres provenientes de organizaciones creadas en la zona de amortiguamiento de la REEA. Considerando que la Red constituía una organización espontánea, ésta afrontaba las necesidades de legalización, crecimiento y

fortalecimiento. De la misma manera, existía desconocimiento técnico en cuanto al manejo apropiado de la paja de páramo como materia prima para artesanía, así como en la administración de sus pequeños negocios que contribuyen al sustento económico de sus familias; además, un bajo conocimiento para desarrollar negocios alternativos⁴.

El objetivo de este trabajo es desarrollar habilidades y destrezas en mujeres que habitan en la zona de amortiguamiento de la Reserva Ecológica El Ángel para mejorar el desempeño de los emprendimientos y provisión de servicios a los turistas, que contribuya a disminuir la presión del uso de la tierra al interior de la reserva⁵.

2. Metodología

2.1 Descripción general del área de estudio

La Reserva Ecológica El Ángel (REEA) se encuentra ubicada en la provincia del Carchi, en la Sierra Norte de Ecuador, con una superficie compartida por las parroquias La Libertad y El Ángel del cantón Espejo; las parroquias Maldonado y Tufiño, en el cantón Tulcán; y La Concepción, en el cantón Mira; con una extensión aproximada de 16.591,6 ha; con un rango altitudinal que se extiende desde los 3.200 msnm, en el sector río Chiquito; hasta los 4.200 msnm, en el límite Norte de la reserva, en los cerros Orifuela y Yanacocha; caracterizada por un clima Ecuatorial Frío de Alta Montaña, con temperatura de 5 °C y precipitación de 2.000 a 3.000 mm anuales; por su parte, el sistema de clasificación de los ecosistemas del Ecuador Continental, señala que la REEA se encuentra cubierta en un 90% por el ecosistema Rosetal caulescente y herbazal montano alto y montano alto superior de páramo, lo que anteriormente se conocía como páramo de frailejones (Ministerio del Ambiente del Ecuador. MAE, 2013).

⁴Actividades económicas diferentes a las tradicionales en la zona como la ganadería y la agricultura.

⁵Este trabajo fue financiado por el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, del Ministerio del Ambiente del Ecuador y cofinanciado por el Programa de Cooperación Alemana (KFW), República Federal de Alemania.

2.2 Tipo de investigación y tamaño de muestra

La investigación se desarrollo a traves de un estudio descriptivo, de campo, no experimental, apoyado con datos recolectados mediante un cuestionario estructurado aplicado a las socias de la asociacion. Previo a la aplicación de las encuestas se solicito a las personas entrevistadas firmar un modelo de consentimiento informado (individual y grupal), de acuerdo con la convención de Helsinki y los códigos de Bioética y Bioseguridad establecidos por la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENESCYT), del Ecuador.

El universo de estudio fueron las 9 organizaciones que conformaban la ASOMUJPASTOREEA y para el calculó del tamaño de la muestra (20 personas) se utilizó un porcentaje de error del 5%. El levantamiento de información se hizo el 95% en la vivienda o lugar de trabajo de las socias. La encuesta se aplicó a dos personas por organización y a dos independientes (Tabla 1).

Tabla 1. Personas (socios) y organizaciones seleccionadas del área de estudio

Nº	SOCIO (*)	ORGANIZACIÓN	CARGO	OCUPACIÓN
1	VCDE	Agroindustrial la Libertad	-	Artesanía-Bisutería
2	LA	Agroindustrial la Libertad	Presidenta	Gastronomía
3	IG	ASOARPAJ	-	Artesanía-Paja de páramo
4	ML	ASOARPAJ	Presidenta	Artesanía-Paja de páramo
5	NM	ASOARPAJ	Vice-Presidenta	Artesanía-Paja de páramo
6	TTRI	Mujeres por El Progreso	-	Artesanía-Tejido de Lana
7	FTME	Mujeres por El Progreso	-	Artesanía-Tejido de Lana
8	AF	PISMACAL	Presidenta	Gastronomía

9	GS	PISMACAL	vocal	Artesanía-Bisutería
10	AMJM	Rosario de Pompeya	Secretaria	Artesanía Tejido Croshet
11	PERL	Rosario de Pompeya	Presidenta	Artesanía Tejido Croshet
12	CQAA	BICUNDO II	-	Gastronomía
13	CB	BICUNDO II	Presidente	Gastronomía
14	VG	Guardianes Ambientales	Presidente	Gastronomía
15	PME	Guardianes Ambientales	-	Gastronomía
16	TQCA	Nueva Esperanza	Vocal	Artesanía Tejido Croshet
17	TM	Nueva Esperanza	Presidente	Artesanía Tejido de Lana
18	CL	AGROLIBER	Secretaria	Artesanía Tejidos de Lana
19	CE	Independiente	-	Artesanía-Bisutería
20	TL	Independiente	-	Arcilla

(*) Por razones Bio-Éticas solo se presentan las iniciales que identifican a las socias

2.3 Enfoque del plan de capacitación

Para la definición de este plan se utilizó el enfoque de desarrollo de capacidades planteado por Bouillon (2014), el cual consiste en mejorar el desempeño y desarrollo de nuevos talentos a través de sus capacidades asociativas u organizativas y habilidades individuales, incluyendo el comportamiento personal; esto es, estimulando tanto el capital humano asociado a la generación de conocimientos y habilidades, puestas en práctica en el ámbito de la producción económica, como de las capacidades humanas que posibiliten a las personas a constituirse en agentes de cambio social (Sen, 2015).

De acuerdo al enfoque conceptual del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): *“El desarrollo de capacidades es el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias*

necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo.” (PNUD, 2008: 2).

El diseño del plan de capacitación, se realizó a partir de temas demandados por la red de mujeres. La ejecución se realizó a través de: **a)** Talleres presenciales con la asistencia de los integrantes de las organizaciones de base; **b)** El coaching individual en sus respectivos emprendimientos y **c)** Intercambios de experiencias en dos provincias con características similares a las del área de estudio.

3. Desarrollo

3.1 Componentes del plan de capacitación.

Se obtuvieron 36 respuestas de temas que ya fueron recibidos y 41 sobre otros temas de interés, los cuales fueron agrupados por categorías. Los temas de capacitación mayormente recibidos durante el último año fueron los de medio ambiente y agropecuario, con un 25% de las respuestas; luego los relacionados con administración de empresas (22%); con igual porcentaje los de gastronomía y un 14% los vinculados con Ingeniería. Algunos temas relacionados con aspectos sociales, alcanzaron el 11% de las respuestas.

Entre las grandes agrupaciones de temas, Medio Ambiente Agropecuaria, Administración de empresas y Gastronomía, no existe mucha dispersión, 25% a 22% de las respuestas; reflejando que los temas relacionados a la administración de empresas, atención al cliente y gastronomía, además de género, no son desconocidos para los participantes.

El Gráfico 1 muestran los principales temas que sirvieron de base para la definición del Plan de Capacitación En efecto, el tema principal, con el 24% de respuestas de interés, fue el de artesanías, lo que reflejó que estuvieron interesadas en mejorar la gran variedad de artesanías que elaboran como tejidos, bisutería, artículos de madera. El siguiente tema estuvo relacionado con la administración de empresas y afines; no obstante, a pesar de que

las personas no mostraron interés en temas como el plan de negocios y contabilidad para no contables, los mismos se mantuvieron, para alcanzar el objetivo del estudio.

CAPACITACIONES DE INTERÉS A RECIBIR

	TEMA DE CAPACITACIÓN	RESPUESTAS	%
ARTESANIAS	ARTESANÍA EN MADERA	2	
	ARTESANÍA EN PAJA	1	
	DISEÑO DE ARTESANIAS	1	
	BISUTERÍA	1	
	MANUALIDADES	1	
	PINTURA EN MADERA	1	
	PINTURA	1	
	TEJIDOS	1	
	TELARES	1	
	Total	10	24%
ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y AFINES	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	2	
	AMINISTRACIÓN DE DINERO	1	
	CONTABILIDAD	2	
	GERENCIA PYMES	1	
	ATENCIÓN AL CLIENTE	1	
	COMPUTACIÓN	2	
	Total	9	22%
GASTRONOMIA	GASTRONOMIA-COCINA	6	
	REPOSTERIA	1	
	Total	7	17%
TURISMO	GUIAS TURISTICOS	1	

	TURISMO	4	
	Total	5	12%
MEDIO AMBIENTE Y AGROPECUARIA	CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	1	
	HUERTOS INTEGRALES	1	
	MANEJO DE PARAMOS	1	
	MANEJO LECHE	1	
	Total	4	15%
VARIOS	VETERINARIA	1	
	CÓMO PRODUCIR LACTEOS	1	
	CONOCIMIENTOS SOBRE ORGANIZACIÓN	1	
	RELACIONES HUMANAS	1	
	ELECTRICIDAD	1	
	EJECUCIÓN DE PROYECTOS	1	
	Total	6	10%

Aun cuando el tema de la gastronomía apareció en las respuestas como un tema recibido, el 17% de los encuestados señaló estar interesado en seguir recibiendo esa capacitación; por lo que se decidió mantener dicho tema a fin de brindar la complementariedad y reforzamiento de aprendizajes. En los temas de medio ambiente agropecuario y turismo, el 15% y el 12% de las personas; respectivamente, expresó su interés de capacitarse en ambos temas.

Los temas como Plan de Negocios, Desarrollo de Pequeñas y Medianas Empresas, Contabilidad para no contadores, Costeo de productos, Artesanías, Estrategias de Comercialización, Uso de las Tecnologías de Informática y Comunicaciones (TIC's), si bien no tuvieron respuestas, debido al desconocimiento de los encuestados, el equipo de

investigación decidió mantener los temas, por tratarse de conocimientos nuevos y de actualidad.

En el Gráfico 2 se indican los componentes principales de la estructura del plan de capacitación organizado por módulos, coaching e intercambios de experiencias. Los temas representan una forma de planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje alrededor de un elemento de contenido que se convirtió en eje integrador del proceso, aportándole consistencia y significatividad a través de los subtemas que los conforman.

Cada módulo contempló la realización de un taller presencial y el coaching. Los talleres de capacitación fueron presenciales y estuvieron dirigidos al grupo meta, a excepción del taller de fibras naturales que fue dirigido exclusivamente a los miembros de la Asociación Artesanal el Pajonal (ASOARPAJ). La duración del módulo en promedio fue de 22 horas, distribuido en 7 horas de taller y 15 horas de coaching. Los módulos fueron organizados de acuerdo a la siguiente estructura: **a)** Objetivo; **b)** Resultados esperados; **c)** Equipos y materiales requeridos; **d)** Agenda; **e)** Evaluación del perfil de entrada a los participantes; **f)** Evaluación del perfil de salida; **g)** Evaluación del taller; **h)** Instrumento de coaching; **i)** Material de apoyo didáctico. Los intercambios de experiencia se efectuaron, cuando se ejecutó el 80% de los talleres, con el propósito de reforzar los aprendizajes recibidos, en virtud que los lugares visitados tienen varios años de práctica micro empresarial.

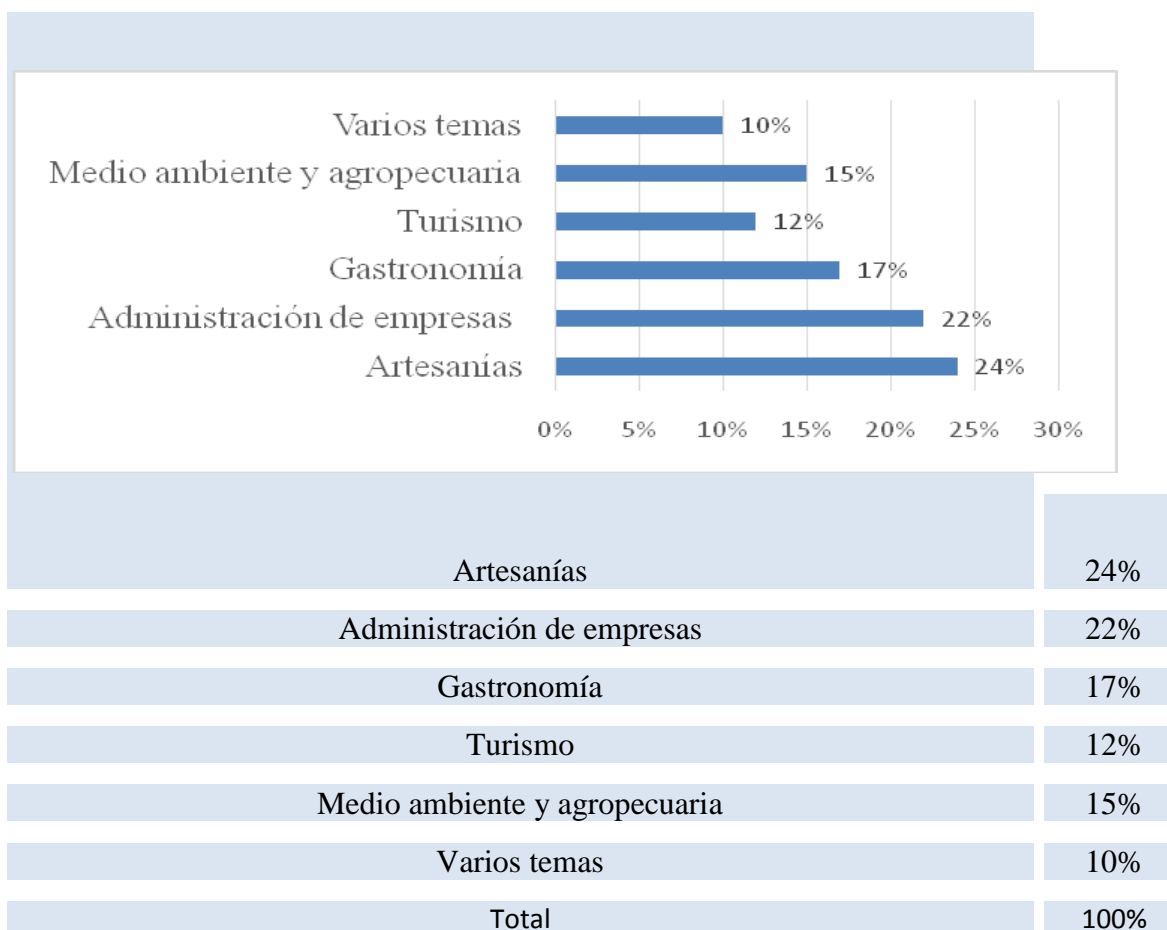


Gráfico 2. Componentes del Plan de Capacitación

3.2 Implementación del plan de capacitación.

Álvarez (1977) concibe al aprendizaje como un proceso innovador organizado y sistematizado, con un enfoque humanista experiencial, a través de prácticas planificadas, que desarrollen en las participantes un conjunto de capacidades que les permitan comprender, interpretar y reflexionar.

El proceso de capacitación fue participativo, vivencial, dialógico y concientizador, sustentado en los saberes de la gente que crece y se enriquece con nuevos argumentos y conceptualizaciones de análisis de la realidad, hasta convertirse en una

prácticatransformadora de dicha realidad (Freire, 1969); es decir, fundamentada en la perspectiva constructivista, en donde el sujeto construye y reconstruye su propio conocimiento, adquiere aprendizajes significativos, es decir, no memoriza, sino comprende y usa el conocimiento. Durante el desarrollo de conocimientos (conceptuales y metodológicos) se trabajó en la dinámica de la “*acción-reflexión-acción*” y bajo el proceso “*aprender-haciendo*” (Muñoz, Quintero y Munévar, 2002 y Poveda, 2014).

Los talleres de capacitación fueron facilitados por personal idóneo debidamente supervisado por el equipo de investigación. Durante la capacitación se incluyeron además varias técnicas, tales como: **a)** Exposición audiovisual, incluyendo videos, fotografías, diapositivas; **b)** Estudios de caso, para ilustrar experiencias que han sido eficaces en la resolución de problemas; **c)** Juego de roles, se utilizó para enseñar técnicas de venta, de entrevista, para dirigirse a grupos, resolver conflictos y lograr negociaciones o desempeñar cargos de más responsabilidad como jefes o supervisores; **d)** Trabajo en grupo, dirigido a facilitar el desarrollo de un clima de confianza, convivencia y motivación por compartir los conocimientos y experiencias vividas en casos específicos.

El coaching se ejecutó alineado a los temas realizados en el taller, con la finalidad de poner en práctica lo aprendido y de acompañar a los socios en el proceso de cambio que su actividad de servicios o artesanal requiere. El origen de este término deriva de la palabra en inglés **coach**, entendiéndose como tal la combinación de los procesos de dirigir, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de individuos con el objetivo de desarrollar habilidades específicas que tiendan a utilizar las capacidades intelectuales y materiales de sí mismos (Becart, 2016).

La base del coaching fue que las personas por si mismas logren identificar los nuevos procesos que deben realizar, guiadas por lo aprendido en los talleres. El coaching se realizó en los espacios de trabajo de los socios, la mayoría de ellos ubicados en el mismo domicilio.

Estuvo dirigido a varios temas, según el módulo: reflexionar sobre las actividades de hombres y mujeres dentro del hogar, definir el giro del negocio de cada actividad de las socias, afinar los productos y servicios, hacer un plan de marketing, estrategias de ventas, costear productos y fijar precios de venta al público, elaborar plan de negocio, declaración de obligaciones tributarias.

Con base en los conocimientos logrados en los talleres y en las necesidades de aprendizaje de los participantes, se realizaron dos giras de observación, aplicando la relación aprender-escuchar-observar; esto es: aprender de las vivencia y reseña histórica de procesos y experiencias, sacar inspiración del ejemplo de otras personas no obstante las diferencias contextuales que puedan concurrir y establecer comparaciones de manera productiva.

Según Bouillon (2014), en todo proceso de desarrollo de capacidades las actividades de monitoreo y evaluación tienen un carácter sistemático y continuo con el fin de comprobar que el plan de capacitación se cumpla de acuerdo con lo programado, verificando la forma de utilizar los recursos materiales y los insumos; detectando los cambios o variaciones de los objetivos del plan y de los resultados esperados; de esta manera, la evaluación es capaz de precisar el alcance, la pertinencia o la calidad del plan de capacitación, según los objetivos establecidos.

En efecto, la evaluación de los talleres se realizó de forma escrita, con el propósito de medir el grado de conocimiento ex ante y ex post de las temáticas. A cada participante se le aplicó el mismo test, tanto al inicio como al final del taller. En cada taller el capacitador preparó el cuestionario correspondiente. Posteriormente, en gabinete, fueron procesados los datos y se obtuvo el grado de incremento o no de aprendizajes. Por otro lado, también se evaluó a los capacitadores y otros aspectos del evento. Los criterios de evaluación utilizados en los talleres se indican en la Tabla 2.

Tabla 2. Evaluación de los talleres

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Importancia de los temas tratados	1-5
Forma como los temas fueron tratados	1-5
Nivel de los conocimientos adquiridos	1-5
Aplicabilidad de los conocimientos	1-5
Aprendizajes que logró de los demás participantes	1-5
Materiales recibidos para aplicar los conocimientos	1-5
Niveles de participación de los asistentes	1-5
Técnicas aplicadas durante la capacitación	1-5
Nivel pedagógico de los facilitadores	1-5
Tiempo del evento	1-5
Alimentación y refrigerios	1-5
Local de la capacitación	1-5
En general, cómo calificaría usted este taller	1-5

Los rangos con que fueron calificados cada pregunta son los siguientes: 5 excelente; 4 muy bueno; 3 bueno; 2 regular y 1 malo. En gabinete se tabuló, procesó y analizó esta información, a fin de evaluar la calidad de los eventos de capacitación y medir el grado de satisfacción de las socias.

El material didáctico fue elaborado por cada capacitador, por tanto, fue construido de manera específica y exclusiva para cada módulo, considerando los objetivos de aprendizaje. Este material fue elaborado usando un lenguaje de fácil comprensión para el grupo meta y fue entregado al inicio de cada taller como apoyo y consulta, con un máximo de 10 páginas de extensión y bajo la siguiente estructura: **a)** Portada, que mostraba una fotografía relacionada al tema; **b)** Nombre del facilitador del taller; **c)** Índice del contenido temático; **d)** Introducción al tema y **e)** Descripción de las unidades didácticas.

En la Tabla 3 se indican los 11 módulos de capacitación, con los respectivos temas que fueron dictados por los capacitadores los cuales tuvieron el acompañamiento del equipo de investigación, tanto en la parte correspondiente al taller como en el coaching.

Tabla 3. Módulos y temas del plan de capacitación

Nº	MÓDULO	TEMAS
1	Equidad de género e iniciativas económicas exitosas	Derechos y equidad de género Igualdad y Equidad Género y Sexo Estadísticas de discriminación de género. Empoderamiento de mujeres. Invisibilización del trabajo de las mujeres. Democratización de las tareas domésticas.
2	Administración de microempresas	Administración de Empresas Artesanales La Empresa Enfoque empresarial de la actividad artesanal Funciones de un Gerente Obligaciones tributarias
3	Elaboración de plan de negocios	Emprendimiento Mercado Definición del producto Proceso productivo Proyecciones financieras Capital de inversión Rentabilidad Importancia de un plan de negocio.
4	Uso de medios para promoción y Publicidad	El emprendedor y su perfil Claves para crear una marca Proceso para registro de marca y patente Los consumidores y la competencia Estrategias comerciales Tipos de marketing
5	Artesanía	Diseños Material prima Usos y manejo Tratamiento
6	Manejo de fibras naturales	Caracterización de la paja de páramo Cosecha, transporte y cuidados Usos de la paja con fines económicos Decoraciones con pintura en artesanía de páramo
7	Contabilidad para no	Documentos básicos de contabilidad

	contadores	Flujo de caja Registros básicos de contabilidad Balance general Estado de Resultados
8	Taller Costeo de productos	Materia prima Mano de obra Costos indirectos de fabricación Manejo de inventarios Punto de equilibrio
9	Estrategias de comercialización	Fuerza de ventas Cadena de comercialización Identificación de actores Comunicación para la comercialización. Posicionamiento del producto. Atención al cliente.
10	Gastronomía	Comidas típicas de la zona. Limpieza y desinfección. Manejo de alimentos para conservación Procesos de funcionamiento de cocina Vestimenta correcta en cocina y servicio de alimentos. Protocolo para abordar al cliente
11	Nuevas Tecnologías de Información y Comunicaciones (NTIC's)	Páginas web, desarrollo y uso Uso de redes sociales, fan page en Facebook.

El 86% de las participantes fueron mujeres y un 66% de ellas asistió a 8 y 9 talleres y el 34% a la totalidad de 11 talleres; sin embargo, también participaron otras personas de acuerdo al interés que tuvieron de capacitarse, tal como se indica en el Tabla4.

Tabla 4. Número de personas en la ejecución del Plan de Capacitación

NOMBRE DE LOS MÓDULOS	Participantes
Equidad de Género e Iniciativas Económicas Exitosas	16
Administración de Microempresas	24
Elaboración de Plan de Negocios	23
Uso de Medios Para Promoción y Publicidad	26
Artesanía – Bisutería	23
Manejo de Fibras Naturales	9
Contabilidad Para No Contadores	22
Costeo de Productos	20
Estrategias de Comercialización	20
Gastronomía	18
Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's)	19

El módulo donde hubo mayor participación fue el de Uso de Medios para Promoción y Publicidad, seguido por el de administración de microempresas y plan de negocio y artesanías, esto se debió al interés que despertó el facilitador, en virtud que es un personaje conocido en la televisión, pues dispone de un programa sobre las MIPYME en una televisora de Imbabura. El siguiente módulo con mayor participación fue Administración de Microempresas, las socias prestaron más atención al tema.

Las de menor participación fueron la de Manejo de Fibras Naturales, debido a este módulo fue dirigido solo al grupo de mujeres que desarrollan esta actividad. Otro módulo

con baja participación fue el de Equidad de Género ya que por ser el primer módulo no se tenía aún la certeza de la efectividad en los mecanismos de invitación realizados.

Al inicio se evidenció la participación de hombres en la capacitación. El criterio que se manejó fue, qué si bien la capacitación estaría orientada a las mujeres, y se apoyaría en los procesos de empoderamiento de mujeres en respuesta a las necesidades de capacitación de las mujeres, se decidió incluir a los hombres. Esto fue aceptado y acordado por mujeres y hombres.

Respecto a la participación de jóvenes se propuso involucrar a jóvenes en la medida de las posibilidades y de la apertura que tengan las socias para incluirlos. Esto fue posible y se logró, si bien no en un nivel amplio de participación, pero se dio esta opción y hubo adolescentes y jóvenes involucrados.

Los intercambios de experiencia se realizaron en el interior del país; se visitaron emprendimientos impulsados por mujeres en las ciudades de Quito, Otavalo, Salinas de Guaranda y de una Reserva Ecológica ubicada en la provincia de Bolívar. Despertó mayor interés la experiencia de Salinas de Guaranda, por toda la variedad de micronegocios que tiene este lugar (artesanías, ropa, gastronomía, etc.), impulsado por organizaciones campesinas y además, la experiencia específica en una reserva ecológica, similar a la experiencia que está en marcha en la REEA.

3.3 Evaluación de los aprendizajes logrados.

De las evaluaciones realizadas al inicio y al final de cada módulo, tal como se muestra en la Tabla 5, se ha logrado incrementar en un 20% el conocimiento de las socias. Al inicio del módulo se determinó un 60% de respuestas correctas a las preguntas planteadas, y al finalizar el módulo 80% de respuestas correctas.

El módulo con mayor incremento de aprendizaje fue el Módulo 11 (Nuevas tecnologías de información y las comunicaciones) con 32% y el Módulo 9 (Estrategias de

comercialización) con 30%. Este resultado está vinculado a que fueron temas en los cuales las participantes lograron no solo comprenderlos sino incorporarlos en sus actividades artesanales y de servicios.

El módulo con menor incremento de aprendizaje fue el Módulo 3(Plan de Negocio) con 9% y el Módulo 5 (Contabilidad para No Contadores); debido a que el concepto de Plan de Negocio fue muy difícil de entender y asimilar por cuanto es un tema bastante nuevo. Cabe señalar que las actividades artesanales y de servicios no son realizadas de manera permanente y están en una etapa inicial por lo que les cuesta proyectar sus negocios y manejar cifras.

También es importante resaltar que de todos los módulos los que muestran más altos porcentajes de respuestas acertadas, al final de los mismo, fueron los módulos 10(Gastronomía y Atención al Cliente) y el 8 (Manejo de fibras naturales); motivo por el cual puede decirse que son los temas de mayor conocimiento por parte de las socias, al finalizar el proceso de capacitación. Por el contrario, los módulos de menor porcentaje de respuestas acertadas, al finalizar el proceso de capacitación, fueron los módulos 7 (Costeo de Productos) y el 3 (Plan de Negocios), por lo que estos serían los temas que requieren mayor seguimiento y refuerzo a futuro.

Tabla 5. Incremento de aprendizajes obtenidos en el plan de capacitación

Módulos	Inicio (%)	Final (%)	Avance
1. Equidad de género e iniciativas exitosas lideradas por mujeres	62	85	23
2. Administración de microempresas	63	82	18
3. Plan de negocio	38	46	9
4. Uso de medios para promoción y publicidad	62	82	20
5. Contabilidad para no contadores	75	86	10
6. Artesanías-bisutería	100		
7. Costeo de productos	21	37	16
8. Manejo de fibras naturales	81	99	18
9. Estrategias de comercialización	58	88	30
10. Gastronomía y atención al cliente	76	100	24
11. Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	62	94	32
TOTAL	60	80	20

4. Conclusiones

El plan de capacitación valoró las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres los nuevos conocimientos teórico-prácticos que se impartieron en cada uno de los módulos.

Durante la ejecución del plan de capacitación los espacios de formación tuvieron un ambiente adecuado para que las participantes se expresaran con libertad sin que fueran estigmatizadas o estereotipadas respecto a su situación como mujeres, madres de familia o lideresas. Inclusive cuando las socias hicieron acciones de este tipo entre ellas, se motivó la reflexión y construcción crítica propositiva para lograr su empoderamiento durante este y otros espacios de participación.

La selección de los temas y subtemas incluidos en el plan de capacitación fueron los adecuados toda vez que despertaron el interés de las socias por llevar a cabo una formación integral que las beneficiará en términos sociales, económicos y culturales, contribuyendo en la conservación de la Reserva Ecológica El Ángel.

La participación de los jóvenes en este plan de capacitación fue muy pertinente e importante porque ellos representan el capital social, en términos de generación de relevo, necesario para el empoderamiento de la ASOMUJPASTOREEA en función de las actividades productivas en las cuales está involucrada dicha asociación.

La capacitación permitió momentos de interacción personal y organizacional, importantes para el desarrollo de habilidades y destrezas; además contribuyó al empoderamiento de la ASOMUJPASTOREEA a través de la valoración e incorporación del conocimiento adquirido a las prácticas productivas, en particular las vinculadas a disminuir la presión sobre la reserva ecológica.

Las socias potenciaron sus capacidades actuales en cuanto al manejo de sus negocios y a la identificación de aspectos que requieren mayores conocimientos, tales como el plan de negocio y la contabilidad para no contables; los cuáles al ser temas muy puntuales les genera dificultad pero que son importantes para el crecimiento del negocio y proyectarlo en el futuro.

Las socias evidenciaron la necesidad de cambiar y reemplazar las actividades económicas tradicionales de expansión de frontera agrícola. Además, confirmaron el potencial de mercado que tienen las actividades relacionadas con los servicios de alimentación, alojamiento, provisión de guías turísticas; entre otras.

Se rescató algunas prácticas y expresiones de la Cultura Pasto, quienes ocupan el altiplano de la provincia de Carchi en Ecuador y del departamento de Nariño en Colombia, desde tiempos milenarios. Una sociedad de agricultores y hábiles artesanos que se mantienen hasta ahora. El nombre de la asociación y el logo, fue basado en la cultura Pasto, como resultado de un auto reconocimiento y valoración de su propia cultura con base en los talleres realizados durante esta investigación.

Se elaboró un material didáctico titulado "*Motivos y Diseños de la Cultura Pasto*", creado de manera exclusiva para las socias que participaron en esta capacitación, en el cual se incluyen figuras y diseños Pastos, previamente seleccionados y acordes al tipo de arte e interés que las socias realizan en sus bordados a mano, tejidos, croset.

Se estableció un plan de manejo del uso de la paja de páramo, materia prima usada para realizar artesanías. Con el plan de manejo se evidenció que no existe un riesgo de amenaza a esta especie, en virtud que se usa en pocas cantidades, permitiendo que la paja se renueve naturalmente, sin afectar su cantidad y calidad.

5. Bibliografía

- **Álvarez, A. (1977).** Análisis crítico de la Andragogía en base a las ideas de Knowles, Adam y Savicevic. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas, Venezuela. Disponible en: <http://postgrado.una.edu.ve/andragogia/paginas/alvarez1977.pdf>. Consultado el 15 / 03 / 2018
- **Becart, A. (2016).** Coaching educativo: una herramienta clave para el desarrollo de competencias genéricas. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/315075955_Coaching_educativo_una_herramienta_clave_para_el_desarrollo_de_competencias_genericas Consultado el 20 / 12 / 2018
- **Bouillon, J.R. (2014).** El desarrollo de capacidades. Un enfoque central de la cooperación al desarrollo. Memoria del Máster en Estudios Internacionales. Universitat de Barcelona, España. 28 p. Disponible en: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/66912/1/Memoria_Julian_Rueda_Bouillon.pdf. Consultado el 15 / 04 / 2017
- **Constitución de la República del Ecuador (2008).** Título VII. Régimen del buen vivir. Capítulo segundo. Sección tercera: Patrimonio natural y ecosistemas, pág. 122. Disponible en: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf. Consultado el 20 / 07 / 2016
- **Ministerio del Ambiente del Ecuador (MAE, 2015).** Plan de Manejo de la Reserva Ecológica El Ángel. Quito-Ecuador. Disponible en: <http://suia.ambiente.gob.ec/documents/10179/242256/24+PLAN+DE+MANEJO+EL+ANGEL.pdf/134234ba-a47d-459c-956b-37b0155df002> Consultado el 25 / 06 / 2017
- **Ministerio del Ambiente del Ecuador (MAE, 2013).** Sistema de Clasificación de los Ecosistemas del Ecuador Continental. Subsecretaría de Patrimonio Natural. Quito. 235 p. Disponible en: <http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PDOT/NIVEL%20NACIONAL/MAE/ECOSISTEMAS/DOCUMENTOS/Sistema.pdf>. Consultado el 07 / 08 / 2019

- **Freire, P. (1969).** Pedagogía del oprimido. Santiago de Chile. 175 p. Disponible en: <http://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/FreirePedagogiadelOprimido.pdf>. Consultado el 01 / 02 / 2019
- **Muñoz, G. J. F.; Quintero C. J y Munévar, M. R.A. (2002).** Experiencias en investigación-acción-reflexión con educadores en proceso de formación. Revista electrónica de investigación educativa. vol.4, N°.1. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412002000100004. Consultado el 09 / 07 / 2018
- **Poveda A., F. A. (2014).** Reflexión, acción y transformación en la enseñanza-aprendizaje en docentes y estudiantes de las instituciones educativas beneficiarias del Programa Computadores para Educar con la inclusión de las tecnologías de la información y comunicación. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 43, 161-179. Disponible en: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/558/1104>. Consultado el 20 / 09 2018
- **Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2008).** Apoyo al desarrollo de capacidades. El enfoque del PNUD. Nueva York. 23 p. Disponible en: http://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/spanish/SP_brochure_Apoyo%20a%20DC_Enfoque%20del%20PNUD.pdf. Consultado el 01 / 10 / 2018
- **Sen, A. (1998).** Capital humano y capacidad humana. Cuadernos de Economía, Vol. XVII, N° 29, 67-72. Bogotá.