



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA CAPACITACIÓN
EN CONSEJOS COMUNALES DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ,
MUNICIPIO CANDELARIA, ESTADO TRUJILLO

Autor: Ing. Alexander Torrealba

Tutor: Msc. Nelly Godoy

Trujillo, Junio 2018

Reconocimiento



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA CAPACITACIÓN
EN CONSEJOS COMUNALES DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ,
MUNICIPIO CANDELARIA, ESTADO TRUJILLO

www.bdigital.ula.ve

Trabajo Especial de Grado para optar al
Título de Magíster Scientiae en Desarrollo Regional

Autor: Ing. Alexander Torrealba

Tutor: Msc. Nelly Godoy

Trujillo, Junio 2018

Reconocimiento

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

AUTOR: Ing. Alexander Torrealba

TUTOR: Msc. Nelly Godoy

**ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA CAPACITACIÓN EN LOS CONSEJOS
COMUNALES DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ, MUNICIPIO,
CANDELARIA ESTADO TRUJILLO**

RESUMEN

Los consejos comunales han sido creados como un mecanismo de interrelación entre las comunidades y el Estado, con miras a incrementar la participación ciudadana. Sin embargo, el funcionamiento de estas organizaciones ha sido objeto de numerosas críticas, incluso desde las propias comunidades. La presente investigación tiene como objetivo general. Analizar la capacitación de los voceros en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo. La metodología aplicada en este trabajo se basó en un diseño de campo no experimental, de tipo descriptivo y transeccional. La muestra estuvo constituida por (30) voceros que se desempeñan en (6) consejos comunales, los cuales suministraron información a través de la técnica de la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario con un total de 20 ítems, el cual fue validado por el juicio de expertos, su confiabilidad fue calculada a través de una prueba piloto. Se concluye que los consejos comunales necesitan actualizarse y capacitarse en cuanto a sus leyes, normas, procesos y áreas estratégicas de trabajo, razón por la cual se recomienda brindar apoyo oportuno a estas organizaciones populares desde los entes gubernamentales y el ministerio del poder popular para las comunas y los movimientos sociales. En este sentido, como recomendación, se sugiere difundir los resultados de la presente investigación a fin de contribuir a superar las debilidades de los consejos comunales a través de la activación de diferentes planes y programas de capacitación.

PALABRAS CLAVE: Consejos Comunales, voceros, capacitación.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

AUTOR: Ing. Alexander Torrealba

TUTOR: Msc. Nelly Godoy

**SITUATIONAL ANALYSIS OF THE TRAINING IN THE COMMUNAL
COUNCILS OF THE PARISH SAN JOSÉ, MUNICIPALITY, CANDELARIA
STATE TRUJILLO**

ABSTRACT

Communal councils have been created as a mechanism of interaction between the communities and the State, with a view to increasing the participation of citizens. However, the operation of these organizations has been subject to much criticism, even from the own communities. This research has as a general objective, Analyze the training of spokespersons in communal councils from of San José Parish, Candelaria Municipality, Trujillo state. The methodology applied in this work it was based on a non-experimental field design, type descriptive and transectional. The sample was constituted by (30) spokesmen who perform in (6) communal councils, which provided information through the survey technique through the application of a questionnaire with a total of 20 items, the which validated by trial of experts, its reliability was calculated through a pilot test. It is concluded that the communal councils need to be updated and trained in their laws, norms, processes and strategic areas of work, which is why it is recommended to provide timely support to these popular organizations from the governmental entities and the ministry of popular power for the communes and social movements. In this sense, as a recommendation, it is suggested to disseminate the results of this research in order to help overcome the weaknesses of the communal councils through the activation of different plans and training programs.

KEYWORDS: Community Councils, spokespersons, training.

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, por darme la fortaleza y paciencia para entender que su tiempo es perfecto, que cada circunstancia que viví durante este camino tuvo un propósito y que las dificultades desaparecen cuando nos proponemos a superarlas.

A mis padres, por acompañarme diariamente en la consecución de mis sueños, su amor, consejos y dedicación han hecho de mí lo que soy. Gracias por su apoyo incondicional.

A mi hijo, por regalarme mil motivos para seguir adelante, eres el más hermoso testigo de lucha y apego a la vida, dios te bendiga.

A mis hermanos, por ser parte fundamental de este éxito, ustedes han sido un impulso para alcanzar esta meta.

A mis sobrinos, por ser esa gota de alegría que inunda mi mundo, espero que este pequeño triunfo sirva para fomentar la constancia, dedicación y perseverancia en el logro de sus metas.

A mi esposa, que sin darse cuenta se ha convertido en parte indispensable de mi vida, gracias por creer en mi capacidad y brindarme tu amor como fuente de motivación para seguir superándome.

Ing. Alexander Torrealba

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de los Andes, por haberme brindado la oportunidad de seguir superándome.

A la profesora Nelly Godoy, por su apoyo incondicional, compartiendo su conocimiento y experiencia. Agradezco infinitamente su paciencia, motivación, claridad y lucidez intelectual en el desarrollo de este trabajo.

A los profesores Ibis Quintero, Erick Brown y Nancy Santana, por sus acertadas orientaciones y contribuir al enriquecimiento de la investigación. Gracias por encarnar el verdadero significado de la palabra profesor.

A los voceros de los consejos comunales del municipio Candelaria, por su disposición y participación en la realización de esta investigación.

Al Ministerio de las Comunas y Fundacomunal, por su valioso aporte.

A todos mil gracias.

Ing. Alexander Torrealba

ÍNDICE GENERAL

<u>CONTENIDO</u>	<u>PAGINA</u>
VEREDICTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	x
LISTA DE TABLAS.....	xi
LISTA DE GRÁFICOS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPITULO I: EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema.....	16
1.2. Formulación del Problema.....	20
1.3. Objetivos de la Investigación.....	21
1.4. Justificación de la Investigación.....	21
1.5. Delimitación de la Investigación.....	22
CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	23
2.2. Bases Teóricas.....	26
2.3. Bases Legales.....	41
2.4. Sistema de Variables.....	44
2.5. Operacionalización de las Variables	45

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de Investigación.....	46
3.2. Diseño de la Investigación.....	46
3.3. Población.....	47
3.4. Muestra.....	47
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	48
3.6. Confiabilidad y validez	49
3.7. Procesamiento y análisis de Datos.....	50

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de los resultados	51
--	----

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	87
5.2. Recomendaciones.....	89

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
---	----

ANEXOS	94
---------------------	----

LISTA DE FIGURAS

<u>FIGURAS</u>	<u>PAGINA</u>
Figura N° 1. Etapas de la capacitación.....	32
Figura N° 2. Estructura organizativa del consejo comunal.....	38
Figura N° 3. Instancias de trabajo del consejo comunal.....	39
Figura N° 4. Ciclo comunal.....	40
Figura N° 5. Etapas de la estrategia de capacitación.....	81

www.bdigital.ula.ve

LISTA DE TABLAS

<u>TABLAS</u>	<u>PAGINA</u>
Tabla N° 1. Mapa de Variable.....	45
Tabla N° 2. Consejos Comunales y voceros encuestados de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.....	48
Tabla N° 3. Análisis de la frecuencia y porcentaje del nivel educativo de los voceros encuestados en los consejos comunales.....	52
Tabla N° 4. Resumen de la distribución de frecuencias, porcentajes y promedio de las respuestas vinculadas con la dimensión- nivel educativo.....	60
Tabla N° 5. Resumen de la distribución de frecuencias, porcentajes y promedio de las respuestas vinculadas con la dimensión- tipos de capacitación.....	67
Tabla N° 6. Resumen de distribución de frecuencias, porcentajes y promedio de las respuestas vinculadas con la dimensión- etapas de capacitación.....	76

LISTA DE GRÁFICOS

<u>GRÁFICOS</u>	<u>PAGINA</u>
Gráfico N° 1. Distribución porcentual del nivel educativo de los voceros encuestados en los Consejos Comunales.....	53
Gráfico N° 2. Distribución porcentual de la gestión de políticas públicas de acuerdo al nivel de instrucción de los voceros.....	54
Gráfico N° 3. Distribución porcentual de la certificación para respaldar los conocimientos en el desempeño de las funciones.....	55
Gráfico N° 4. Distribución porcentual del empleo de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales en la ejecución de las funciones.....	56
Gráfico N° 5. Distribución porcentual de la aplicación del ciclo comunal para elaborar el plan comunitario de desarrollo.....	57
Gráfico N° 6. Distribución porcentual de la propuesta de alternativas para la solución de los problemas que se presentan en la comunidad.....	58
Gráfico N° 7. Distribución porcentual de la aplicación de conocimientos técnicos para la formulación de proyectos socio-productivos.....	59
Gráfico N° 8. Distribución porcentual de la inducción de los voceros para ejercer sus funciones.....	61
Gráfico N° 9. Distribución porcentual de la intervención de Fundacomunal en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.....	62
Gráfico N° 10. Distribución porcentual de la actualización de conocimientos de acuerdo a los cambios que se presentan en el entorno.....	63

Gráfico N° 11. Distribución porcentual de la administración de herramientas tecnológicas para la gestión de los proyectos comunitarios.....	64
Gráfico N° 12. Distribución porcentual de la asistencia a programas de capacitación dirigidos por Fundacomunal.....	65
Gráfico N° 13. Distribución porcentual de la participación a programas capacitación convocados por instituciones del estado.....	66
Gráfico N° 14. Descripción porcentual de la identificación de necesidades de capacitación según las áreas de aprendizaje.....	68
Gráfico N° 15. Distribución porcentual de la ejecución de encuestas para conocer las opiniones de los voceros en cuanto a la capacitación.....	69
Gráfico N° 16. Distribución porcentual de las estrategias para cubrir necesidades de capacitación en la comunidad.....	70
Gráfico N° 17. Distribución porcentual de la gestión de medios y recursos para llevar acabo las actividades de capacitación.....	71
Gráfico N° 18. Distribución porcentual de las técnicas para transmitir conocimientos a la comunidad.....	72
Gráfico N° 19. Distribución porcentual de capacitación con personas externas a la comunidad.....	73
Gráfico N° 20. Distribución porcentual de la verificación de tareas luego de la capacitación.....	74
Gráfico N° 21. Distribución porcentual de la evaluación de desempeño como herramienta de trabajo.....	75

INTRODUCCIÓN

En Venezuela, con el advenimiento del nuevo marco constitucional del año 1999, ocurre una reestructuración del sistema político y administrativo nacional que impulsa la descentralización y la transferencia de competencias a instancias del poder público en el ámbito nacional, estatal y municipal. En este momento, nace la figura de la participación ciudadana como medio para el ejercicio directo de la soberanía popular, generando importantes cambios de carácter político, económico y social que influyen considerablemente en las formas de organización y gestión pública.

En este sentido, con la intención de fortalecer los principios democráticos, participativos y protagónicos que se establecen a lo largo de la Constitución Nacional, surge a partir del año 2006 los Consejos Comunales como instancias básicas de organización, cuyas competencias y atribuciones son reguladas con la promulgación de la Ley de los Consejos Comunales, que posteriormente, fue elevada a Ley Orgánica en diciembre del 2009, la cual establece en su Art. 22 lo siguiente:

Los consejos comunales, en el marco constitucional de la democracia participativa y protagónica, son instancias de participación, articulación e integración entre los ciudadanos, ciudadanas y las diversas organizaciones comunitarias, movimientos sociales y populares, que permiten al pueblo organizado ejercer el gobierno comunitario y la gestión directa de las políticas públicas y proyectos orientados a responder a las necesidades, potencialidades y aspiraciones de las comunidades...

Con la creación de estas organizaciones, se introduce una nueva herramienta para la intervención de la sociedad en la toma de decisiones y en el proceso gestor de las políticas públicas, con el propósito de que las comunidades a través de su empoderamiento se conviertan en el motor de su propio desarrollo, pasando a ser, desde el punto de vista formal, decisores en la jerarquización de sus necesidades. Para tal efecto, es inevitable olvidar la educación como pieza fundamental, ya que los Consejos Comunales demandan una preparación previa, una formación integral que les permita a los miembros de la organización adquirir conocimientos, desarrollar capacidades y contribuir de manera positiva a la resolución de los problemas.

Ante estas circunstancias, se resalta el significado que tiene la capacitación como base para la enseñanza, aprendizaje y puesta en práctica de nuevas concepciones para efectuar las actividades de manera más efectiva. Respecto a ello, es importante señalar, que el éxito de una organización depende cada día más del conocimiento, habilidades y destrezas de sus integrantes, por consiguiente, el talento, la inteligencia y la experiencia de sus miembros pasan a ser factores claves para el cumplimiento de los objetivos.

Por ello se hace necesario, explorar que los voceros de los consejos comunales se encuentren capacitados de acuerdo a los cargos, procesos y áreas estratégicas que establece su normativa jurídica, esto garantizaría el ejercicio efectivo de la gestión pública en pro del bienestar de sus comunidades, considerando que actualmente el entorno se encuentra sensiblemente evolucionado por el uso de la informática, equipos de alta tecnología, acceso a redes de comunicación y nuevas relaciones de producción, que exige de individuos altamente capacitados, motivados y comprometidos con la misión y visión organizacional.

Desde esta perspectiva, la investigación se organiza de la siguiente manera: inicialmente, se presenta el Capítulo I, denominado El Problema, contiene el planteamiento del problema, el objetivo general y los específicos, seguidos por la justificación y la delimitación de la investigación. El Capítulo II, denominado Marco Teórico está compuesto por los antecedentes, bases teóricas, y el sistema de variables de la investigación. El Capítulo III, contiene el marco metodológico donde se plantea el tipo y diseño de la investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

El presente capítulo comprende el contexto general del problema, identificando y relacionando los elementos que en él intervienen, además introduce el apoyo teórico o empírico relacionado con las variable de capacitación, argumentando y delimitando sus aspectos centrales. A continuación se define el problema en cuestión, los objetivos de investigación, la justificación y la delimitación.

Planteamiento del Problema

Frente al avance acelerado del conocimiento y la conformación de nuevos sistemas económicos a escala mundial, las organizaciones se imponen el desafío de ser cada vez más eficientes, productivas y competitivas, pues deben enfrentarse constantemente a un entorno inestable de cambios variables que las sitúan en nuevos marcos de actuación y las exponen sin cesar a resultados inesperados e imprevisibles. No obstante, a fin de evitar la ignorancia y la obsolescencia de sus miembros, las organizaciones buscan fomentar y desarrollar su capacidad de aprendizaje en la dirección hacia donde apuntan esos cambios, con la intención de adaptarse a nuevas realidades, modificar sistemas, objetivos, maneras de hacer las cosas y hasta el comportamiento de las personas que allí laboran, lo que permite adquirir una sana concepción del mundo, de su trabajo y desde luego de sí misma. Daft (2005)

De acuerdo con Heinz (2007:34) “una organización que aprende es una organización capacitada para crear, adquirir, interpretar, transferir y retener conocimiento”. Resulta claro comprender, que estar insertos en una época de cambios donde se están implementando nuevos conceptos en los diversos campos del saber y el conocimiento, la educación adquiera un papel fundamental en el desarrollo evolutivo de las personas, tanto en su esfera individual, como en la grupal e institucional. Dadas estas características, cada organización debe promover el desarrollo intencional de sus propias capacidades, lo que implica crear las

condiciones necesarias para que el aprendizaje ocurra y para lograrlo es indispensable capacitar a los integrantes de la organización.

En este contexto, la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han destacado la necesidad de elevar los estándares educativos de la sociedad con el propósito de mejorar las condiciones sociales y económicas de la población. Para estos organismos, la atención a necesidades educativas y laborales de los grupos sociales constituye una tarea fundamental, de este modo, el nivel educativo de la sociedad se ha convertido en referente para el desarrollo y avance de las mismas; ya que se ha relacionado la prosperidad económica de una nación con el efecto provocado de la educación sobre la eficiencia de su aparato productivo.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 1992: 81) “propuso desarrollar estrategias para la educación y la formación de recursos humanos en países Latinoamericanos y del Caribe, basado en programas de formación y capacitación profesional, que produjeron a diferentes grupos sociales nuevos perfiles laborales con mayor escolaridad y habilidades superiores”. En este sentido, la capacitación se presenta como un complemento a la educación formal, dirigida a proveer los conocimientos y habilidades que las personas necesitan para sus actividades diarias, arrojando rápidos y significativos incrementos en los niveles de productividad.

En relación con las implicaciones, Chiavenato (2009:227) sostiene que “la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. En efecto, la capacitación es un proceso que va más allá de una simple demostración de prácticas informales que se transmiten de una persona a otra, por el contrario busca el desarrollo de habilidades naturales y aumento progresivo de conocimientos que de

una u otra manera contribuyan al logro de objetivos estratégicos de las organizaciones.

En Venezuela, son numerosos los artículos que proclaman la educación y participación ciudadana como derechos irrenunciables. Esta última, constituye hoy día, una de las formas de representación social más importantes para el estado venezolano, por cuanto permite a los ciudadanos involucrarse en aspectos de carácter político, social y económico de la gestión pública. Con esta finalidad, se establece el artículo 62 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes elegidos o elegidas. La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo...

Sobre la base de las ideas expuestas, se destaca la responsabilidad del estado venezolano en promover una política educativa oportuna en todos sus niveles, que sea capaz de generar en términos de formación y capacitación, el encuentro del individuo con su entorno para que los mismos accedan a la gestión pública y se acerquen con sus propios medios a la satisfacción de las necesidades locales a partir del perfeccionamiento de sus habilidades.

Como se puede inferir, la participación ciudadana, va más allá de un simple discurso político, esta implica una manera de intervención social donde los ciudadanos procuran el bien comunitario, bajo este escenario, surgen los consejos comunales como instancias de articulación e integración entre las diversas organizaciones comunitarias, grupos sociales y ciudadanos que deberían cumplir con una serie de funciones para facilitar el desarrollo integral, sostenible y sustentable de la población bajo principios de formación integral, capacitación y educación ciudadana, incorporados dentro su normativa base para la consolidación de sus metas y objetivos.

Dada la importancia estratégica que recae en los Consejos Comunales como figura protagónica para el desarrollo local, se convierte en una oportunidad de investigación, incursionar en el estudio de la capacitación como parte de los procesos que rigen a estas organizacionales sociales, considerando que la legislación venezolana, principalmente aquella referida al funcionamiento de los Consejos Comunales otorga responsabilidad para “promover la formación y capacitación comunitaria en los voceros o voceras del consejo comunal y en la comunidad en general”. Ley Orgánica de Consejos Comunales (2009:Art. 25)

Lo mencionado, denota los esfuerzos que el estado debe realizar para incrementar la capacidad de las personas encargadas de la ejecución de las políticas públicas y el desarrollo local. Por lo tanto, a pesar de que la capacitación se encuentra como parte de las estrategias contempladas en los consejos comunales, estos han mostrado muy poco interés al respecto, dicha situación ha causado dependencia del gobierno nacional para generar el desarrollo comunitario.

Visto de esta perspectiva, Gore (1998:59) afirma que “la capacitación es potencialmente un agente de cambio y de productividad, en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia el trabajo) a estas necesidades”. De ahí se desprende, que una actitud y estilo abiertos, por parte de la organización que institucionaliza la capacitación, revertirá en beneficios para elevar la competitividad, la productividad y el nivel de vida de la organización.

En el estado Trujillo, según información aportada por Fundacomunal (2017), existen registrados formalmente 2009 consejos comunales, de los cuales 149 corresponden al Municipio Candelaria. De acuerdo a recurrentes observaciones en su contexto laboral, se puede inferir que la mayor parte de estas organizaciones no incorpora dentro de su proceso de planificación una capacitación adecuada que brinde a sus voceros conocimientos, habilidades y actitudes acordes a las realidades de su entorno para llevar a cabo las funciones inherentes a los cargos que desempeñan.

Lo descrito anteriormente, puede evidenciarse en los antecedentes de diversas investigaciones correspondientes a consejos comunales, donde se han detectado algunos elementos que van en sentido contrario a técnicas efectivas de capacitación donde los voceros de las principales instancias de trabajo no poseen el perfil ni la experiencia adecuada para las vocerías que ocupan; además presentan escasas habilidades en el área técnica, productiva y administrativa exigidas por la normativa jurídica para la correcta ejecución de los proyectos de desarrollo comunitario.

En vista de tal situación, el presente estudio estará enfocado en analizar la capacitación en seis (6) consejos comunales que hacen vida activa en la parroquia San José del municipio Candelaria, a fin de verificar si la misma se viene dando de forma sistemática, organizada y continua en cumplimiento con las disposiciones jurídicas, en las que se instituyen las funciones, objetivos y metas de dichas organizaciones, considerando que si se presentan deficiencias en su funcionamiento afectaría el desarrollo local de las comunidades en donde se encuentran ubicadas dichas organizaciones del poder popular.

Formulación del problema

Enmarcado en este contexto, surge como consecuencia las siguientes interrogantes:

¿Cómo es la capacitación de los voceros en los Consejos Comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo?

¿Qué nivel educativo poseen los voceros en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo?

¿Qué tipos de capacitación y etapas del proceso implementan los voceros en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar la capacitación de los voceros en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el nivel educativo de los voceros en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.
- Identificar los tipos de capacitación aplicados en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.
- Evaluar las etapas de capacitación implementadas en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.
- Formular estrategia de capacitación en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.

Justificación de la Investigación

Los consejos comunales desde su creación han sido una herramienta que facilita el cumplimiento de los principios constitucionales para los asuntos públicos, que permite a los ciudadanos no solo contribuir con el fortalecimiento del modelo democrático venezolano, sino también posibilita el acceso para la gestión oportuna de sus problemas y demandas. Atendiendo a estas consideraciones, el propósito de la investigación es la de servir como enlace sobre las condiciones de capacitación en estas organizaciones populares, explorando respuestas que ayuden a identificar las necesidades que se presentan en las comunidades a nivel regional y municipal.

Bajo esta perspectiva, la relevancia del estudio desde el punto de vista práctico, es que de ser analizada la capacitación en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria estado Trujillo, se estará brindando aportes

documentales para futuras investigaciones vinculadas con la capacitación dentro del marco comunitario, esto implica promover conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de los voceros en las área de trabajo bajo su responsabilidad.

Desde el punto de vista metodológico, permitirá apoyar planes y proyectos con esquemas de investigación descriptiva de campo, ya que muestra el diseño de instrumentos para la recolección de información tal como el cuestionario, que servirán de aporte para el estudio de problemas similares relacionados con la capacitación y su aplicación en el cumplimiento de los principios consagrados en la Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009).

Delimitación de la investigación

Delimitación Espacial: El alcance de la presente investigación está destinado a analizar la capacitación de los voceros en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo, ubicado geográficamente en las coordenadas 9° 37' 5.45" N y 70° 21' 25.67" W.

Delimitación Humana: El estudio está dirigido a los voceros de diferentes instancias de trabajo correspondientes a seis (6) consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.

Delimitación Temática: El estudio se orientará bajo la Línea de Investigación en Educación y Desarrollo Integral Sustentable de la Universidad de los Andes.

Delimitación Temporal: La investigación se ejecutará en el periodo 2017- 2018.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El contenido de este capítulo permitirá, a través de una exhaustiva revisión bibliográfica, crear un basamento adecuado con la sustentación en teorías que conduzcan el estudio. Según Arias (1999:13) “El marco teórico de la investigación puede ser definido como el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar.”

Antecedentes de la Investigación.

Los antecedentes se refieren a los estudios previos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el objetivo de estudio; definición apoyada por Bavaresco (2006:51), cuando señala “los acervos documentales y bibliográficos constituirán los antecedentes al problema en estudio, lo que representará el soporte que permitirá estar bien informado”.

Entre los estudios realizados se encuentra el de Querales (2016), que realizó un trabajo de investigación titulado “Las capacidades gerenciales de los voceros del consejo comunal Corral de Piedra del municipio Mario Briceño Iragorry, estado Aragua, para gestionar políticas públicas”, que tuvo como objetivo determinar las capacidades gerenciales de los voceros del consejo comunal para gestionar políticas públicas.

La metodología aplicada se basó en una investigación de campo de tipo descriptivo, que estuvo constituida por 48 voceros principales que conforman el consejo comunal, los cuales suministraron información a través de la técnica de la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario, validado por juicio de expertos. La confiabilidad fue calculada a través de la fórmula de Richardson y Cronbach.

Entre las conclusiones más relevantes, se encuentra la baja formación técnica y gerencial de los voceros, ya que no reciben con regularidad capacitación para el desempeño de sus cargos. Adicionalmente, presentan desconocimiento de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales con relación a la aplicación del ciclo comunal para llevar a cabo los programas, proyectos y políticas para el desarrollo de la comunidad.

El mencionado estudio será tomado como referencia, ya que resalta características operativas en materia de capacitación de los consejos comunales para fortalecer funciones acordes a su normativa jurídica, así como también considera el hecho de reforzar campañas informativas necesarias para mejorar la gestión de las diversas áreas que comprende dichas organizaciones.

Por otro parte, López y Campos (2015) realizaron una investigación titulada “La capacitación como instrumento potenciador para la gestión comunitaria” que tuvo como propósito describir los rasgos de la gestión comunitaria, en materia de capacitación de sus voceros y voceras; con referencia a la praxis del Consejo Comunal “Alejandro Fuenmayor”, ubicado en la parroquia Coquivacoa del municipio Maracaibo, Estado Zulia.

La investigación fue de tipo descriptivo, con diseño de campo, cuya metodología consistió en la aplicación de una serie de entrevistas semi-estructuradas a informantes clave del Consejo Comunal, que obtuvo como resultados que la capacitación comunitaria está prevista en la Ley Orgánica de los Consejos Comunales bajo la responsabilidad del Comité de Educación, Cultura y Formación Ciudadana.

Al mismo tiempo, se define que las áreas de aprendizaje de mayor incidencia fueron: La cognoscitiva (78%), la psicomotriz (12%) y la afectiva (10%), las cuales se desarrollaron con el propósito de responder a las exigencias de la comunidad. Se concluye, que la capacitación es un elemento fundamental para impulsar la gestión comunitaria; sin embargo, el consejo comunal no cuenta con un proceso para

diagnosticar necesidades reales y potenciales que apoye a los distintos comités de trabajo.

En este sentido, dicha investigación representa un gran apoyo al presente trabajo, ya que toma en consideración la capacitación como herramienta esencial para mejorar las habilidades y conocimientos en las organizaciones comunitarias para el proceso de gestión.

Asimismo, Cadenas, Canelones, Sánchez y Valera (2014), realizaron una investigación titulada “Capacitación a los ciudadanos y ciudadanas en el control financiero del consejo comunal Pueblo Nuevo, Sector Pueblo Nuevo Parroquia Cristóbal Mendoza Municipio y Estado Trujillo”, cuyo objetivo fundamental fue proporcionar conocimientos en el manejo de herramientas administrativas acordes a los procedimientos establecidos en las leyes vigentes.

La investigación fue de tipo descriptivo, con diseño de campo, cuya metodología consistió en la aplicación de una entrevista de 20 ítems validada previamente mediante la modalidad de contenido. Como resultados, se detectó que el consejo comunal presentaba nudos críticos en sus procesos administrativos sobre todo en lo relacionado con el control de gastos y la rendición de cuentas base para la realización de una gestión eficiente. Se concluye, que el manejo oportuno y eficaz de los recursos financieros es una función enmarcada en la Ley de Consejos Comunales, por lo tanto, se resalta la importancia de que las personas que conforman los distintos comités de trabajo cumplan con el perfil apropiado para el desempeño de sus funciones.

La vinculación de este antecedente, se deriva en el hecho de destacar la relevancia estratégica que tiene la capacitación en el desempeño de las funciones administrativas de los consejos comunales según la normativa vigente.

Bases Teóricas

Las bases teóricas brindan el sustento del cual inicia investigación. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2008:64) explican que el “el marco teórico proporciona una visión de donde se sitúa el planteamiento propuesto dentro del campo del conocimiento”

Capacitación

En la actualidad, Dessler (2011:185) señala que “el ámbito de la capacitación es mucho más amplio de lo que era hace varios años, anteriormente solía enfocarse en habilidades técnicas, mientras que ahora se basa en las habilidades para trabajar en equipo, tomar decisiones y comunicarse”. De allí que la capacitación tiene un papel vital creciente en la implementación de los planes estratégicos y en el proceso de gestión del desempeño de las organizaciones, lo cual significa dar un enfoque sistemático a la capacitación, la evaluación y la retribución de los empleados, de manera que sus esfuerzos tengan sentido en cuanto a las necesidades y metas de la organización.

En opinión de Ivancevich (2005:189), la capacitación “es un proceso con el cual se pretende que los empleados adquieran información y habilidades, además de conocimientos sobre la organización y sus metas”, la misma esta ideada para ayudar a las personas en la realización de aportes positivos en la forma de un buen desempeño. Es así como, en las instituciones se requiere de un proceso constante que conlleve a la formación de todo el personal, que vaya en función del incremento de los conocimientos, habilidades y actitudes para el logro de los objetivos propuestos.

Por otro lado, Reza (2001:123) considera la capacitación “como una actividad planeada y basada en necesidades reales de una organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del individuo”. Es decir, se le denota como el proceso conducente a lograr la consolidación de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes de los miembros de una organización.

Es conveniente aportar la diferenciación realizada por el autor antes mencionado entre inducción, capacitación y desarrollo. Así, la inducción tiene por objeto encaminar al empleado en una dirección compatible con la misión, las metas y la cultura de la organización, mientras la capacitación, ayuda a los empleados a hacer mejor su trabajo, y el desarrollo prepara a los individuos para el futuro, centrándose en el aprendizaje y el crecimiento personal. Por esta razón, antes de la capacitación y el desarrollo se da una inducción al empleado, para que conozca la finalidad de la organización y el trabajo que se va a realizar.

Igualmente, para Dessler (2011:89) “la capacitación es definida como los métodos que se utilizan para proporcionar las habilidades necesarias requeridas por los empleados para su desempeño laboral productivo”. Según su criterio, es un proceso de aprendizaje destinado a mejorar las habilidades de los empleados y de esta forma elevar la productividad de la organización. Así mismo, puede ser considerada como un medio para desarrollar competencias en las personas, con la finalidad de hacerlas más productivas, creativas e innovadoras y así, puedan contribuir mejor a los objetivos organizacionales, siendo cada vez más valiosas.

El paradigma está cambiando, la capacitación es ya reconocida como un proceso sistemático, inherente a la estrategia de las organizaciones. Llegados a este punto, se puede decir entonces que la capacitación es un proceso coordinado a través del cual se trata de modificar los comportamientos del personal con el desarrollo de las competencias necesarias, para que así les permita realizar adecuadamente un trabajo o tarea determinada.

La capacitación puede incluir tres elementos fundamentales en las formas de cambio de la conducta:

1.- Transmisión de información y conocimiento. La capacitación generalmente tiene por objeto la transmisión de información y conocimientos necesarios para ejercer el cargo que se ocupará, ya sea información sobre el trabajo,

la empresa, sus productos o servicios, sus reglas o reglamentos internos, su estructura organizacional, entre otros.

A criterio de Reza (2001:103), el conocimiento se define como “el conjunto de datos o principios que conforman el saber humano”, es decir que es el grado o medida que una persona posee del conjunto de elementos teórico- prácticos para desempeñar una tarea determinada.

En síntesis, los conocimientos son las creencias cognitivas, confirmadas, experimentadas y contextualizadas del conocedor sobre el objeto, las cuales estarán condicionadas por el entorno, y serán potenciadas y sistematizadas por las capacidades del conocedor, las cuales establecen las bases para la acción objetiva y la generación de valor.

2.- Desarrollo de habilidades. La capacitación también se utiliza para desarrollar ciertas habilidades y destrezas relacionadas con el cargo actual o futuro. Parte de esas habilidades pueden ser motoras y manuales y su desarrollo exige una capacitación y práctica constante.

Al respecto, Solís (2013:397) señala que “las habilidades son las capacidades que le permiten al hombre desarrollar cualquier actividad”. En concordancia con el autor, la habilidad es la capacidad o destreza que se tiene para realizar o desarrollar las actividades o tareas propias de una ocupación determinada, que permitirá cumplir a cabalidad con la función que desempeñan.

3.- Desarrollo de actitudes. Por lo común, se trata de transformar actitudes negativas o inadecuadas en actitudes positivas y favorables tendientes a mejorar las relaciones humanas como la forma de tratar a un cliente, al superior, al colega, como comportarse, como solucionar dificultades, entre otros.

Por su parte, Reza (2001:92) señala que la actitud “es la tendencia del comportamiento efectivo, regida por el conocimiento que un individuo tiene con respecto a hechos, personas, situaciones o instituciones”.

Tipos de Capacitación

Existen diversas formas mediante las cuales se puede capacitar al personal de una organización, atendiendo a este punto, Chiavenato (2009:227) y Robbins (2009:593) indican que “un buen programa de capacitación se puede llevar a cabo a través de los siguientes tipos: Capacitación inicial, continua y presencial”, los cuales se desglosarán a continuación:

Capacitación inicial: Este tipo de capacitación consiste en establecer desde el principio de la formación, los criterios que se deben tomar en cuenta para formar al personal en las técnicas para realizar alguna actividad particular, así como en la metodología para su utilización, en caso de ser necesario. Para ello, la formación de estos debe partir de la situación en la que se encuentran los mismos y estar suficientemente relacionados con los aprendizajes que se van a llevar a la organización. En este sentido, deben alcanzar confianza en el uso de recursos y ser un usuario reflexivo de los distintos tipos de estrategias, es decir, que sea capaz de adaptar los medios de una forma equilibrada a sus propias necesidades y en función de los requerimientos de la institución.

En opinión de Reza (2001:158) “la capacitación inicial es aquella que proporciona al usuario el conocimiento de las herramientas a utilizarse en el proceso de formación, para integrarlo al ambiente propicio para captar la instrucción”. Por su parte, Mondy (2005:137) establece que la capacitación inicial “es el primer contacto con la realidad educativa desde el punto de vista del profesorado”; por tanto, se debe dotar al personal de un bagaje sólido en el ámbito cultural y personal, a la vez que deben tener objetivo prioritario prepararlo para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con flexibilidad y la rigurosidad necesaria, esto es, apoyando sus acciones en una fundamentación teórica válida.

En otras palabras, y de acuerdo con lo expresado por los autores, la capacitación inicial constituye el primer paso a seguir en la capacitación general, por lo tanto es oportuno proporcionar al gerente y al personal en general los elementos

que le permitan desempeñarse con facilidad en fases posteriores de la misma, con una preparación de conocimientos que genere una actitud conducente a valorar las necesidades de una actualización permanente en función de los cambios producidos.

Capacitación continua: La formación continua es uno de los retos más importantes del sistema educativo actual, evidenciándose aún más su necesidad en el caso de la capacitación gerencial, dado que la naturaleza cambiante de este medio exige una continua actualización. En este contexto, Dolan (2001:67) señala que este tipo de capacitación, proporciona a los participantes conocimientos frescos y novedosos, relativos a los cambios tecnológicos, culturales o de procedimientos y desarrollo de nuevas teorías, a fin de facilitar el desempeño de las funciones administrativas. El objetivo fundamental será potenciar la reflexión y constitución de equipos de trabajo con alto criterio para la dirección gerencial.

Es preciso destacar, que todo el personal de la organización debe estar en constante capacitación para poder actualizar sus conocimientos y estrategias, para de esta manera poder ejecutar una gestión y cumplir con sus funciones específicas, acordes con las exigencias actuales. Para ello, debe utilizar las técnicas o métodos que le permitirán enfrentarse a los cambios del entorno donde se desenvuelve o ejecuta su trabajo, partiendo de las exigencias de la sociedad y de sí mismos como personas, con la finalidad de lograr un gran éxito y un desempeño eficaz.

Vista la exigencia de “adaptarse” constantemente a los cambios, en los últimos tiempos se ha dado un incremento en el ámbito de la formación continua, sin embargo no se ha otorgado suficiente importancia a la evaluación de la formación para garantizar así la calidad de la misma, sino también para verificar su sentido e impacto en las instituciones.

Capacitación presencial: Según García (1999:165), este era la forma en la cual se realizaba la capacitación, adaptándose así al modelo tradicional del conocimiento. No obstante, este modelo tiene unas características específicas que lo hacen interesante,

entre las cuales se pueden mencionar en primer lugar, el establecimiento de una contacto directo entre el formador y el personal, enriqueciéndose mutuamente.

Así mismo, se superan de forma inmediata las dificultades que surgen en el proceso de formación, lo cual contribuye a calmar la ansiedad experimentada en todo aprendizaje. Otra característica es la existencia de múltiples vías de transmisión de conocimiento, lo cual posibilita al personal obtener una nivelación equiparada del mismo, permitiéndoles ir al mismo ritmo de aprendizaje. Por último, esta permite adaptarse a las necesidades reales de un grupo específico de trabajadores, como respuesta a la petición particular de los interesados.

Para Rue y Byars (2002:98) este tipo de capacitación tiene varias ventajas, siendo la más importante el tener al instructor a la disposición del aprendiz durante la ejecución del proceso. Por otra parte, es una manera de proporcionar conocimientos a grupos grandes, permitiendo el intercambio de información de las interrogantes que surjan en el desarrollo del mismo. Así pues, constituye una alternativa viable para la capacitación, por cuanto estos pueden tener la oportunidad de visualizar casos puntuales y vivencias del trabajo diario, las cuales pueden ser analizadas en conjunto para buscar una solución adecuada.

De acuerdo con lo expresado por el autor, a través de esta capacitación se puede tener la oportunidad de intercambiar ideas entre el instructor y el personal que está siendo capacitado, de las diferentes inquietudes o interrogantes que pudiesen surgir del contexto, en el cual sean vistos como unos facilitadores de aprendizaje, así como niveladores del conocimiento, logrando de esta manera descubrir a través de las vivencias o experiencias diarias la adquisición de nuevos conocimientos.

Etapas de la capacitación.

El proceso de capacitación sigue una secuencia lógica de eventos, los cuales constituyen un proceso compuesto por cuatro etapas, que se representa tal como aparece en la Figura 1.

Figura N° 1. Etapas de la capacitación.



Fuente: Robbins, (2009:229), Adaptación del investigador

1.- Diagnostico de Necesidades. De acuerdo a Robbins, (2009:230), las necesidades se dan en diferentes niveles: de organización, de las tareas y de la persona.

- **Detección de las necesidades de la organización;** En esta etapa se busca determinar las necesidades de capacitación a satisfacer para poder hacerle frente a problemas futuros. Para ello, hay que considerar el plan de proyectos de la organización. Las expectativas y las necesidades permiten la creación de equipos de trabajo eficaces. El proyecto estructural ayudará a los equipos de trabajo y los coordinará eficientemente a las tareas. Como posible inconveniente de este sistema se destaca la necesidad de planificación a cierto plazo. Como ventaja, da al plan de capacitación gran consistencia y configuración a medio o largo plazo, consiguiendo eficacia.

- **Detección de las necesidades de las tareas;** incluye revisar la descripción y las especificaciones del puesto de trabajo, así como los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para ejecutar tales actividades. Esta etapa, define el término de necesidades como todo aquello que requiere la persona para dominar su puesto de trabajo. Así pues, la necesidad es la diferencia que existe entre el nivel requerido para desempeñar satisfactoriamente el puesto de trabajo y el nivel de la persona que lo ocupa.

Las necesidades son de diversa índole, pero fundamentalmente de dos tipos: a) Necesidad de formación técnica: conocimiento de producto, técnicas de venta, procesos administrativos y, b) necesidad de mejora del comportamiento: comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, entre otras áreas. Como inconveniente de este plan, cabe señalar que puede parecerle al individuo una formación impuesta, y como ventaja se destaca el alto grado de operatividad y mejora en el desempeño de las funciones de los miembros de la organización.

- Detección de las necesidades del individuo; Consiste en recopilar las expectativas de cada individuo, es decir, hacer que cada miembro de la organización, grupo o departamento, exprese por sí mismo las áreas, temas o cursos que le parecen útiles o interesantes para su mayor desarrollo. Para conocer estas expectativas o deseos será necesario consultar a cada personal de manera individual. Este plan "parcial" de capacitación tiene como inconveniente el gran número de cursos solicitados, a los que difícilmente se pueda atender en su totalidad, y como ventaja principal, su carácter altamente motivante, ya que cada sujeto se siente escuchando y atendido en aquellos aspectos que a ellos le interesan.

De este modo, Pinto (2000:115) afirma que “al elaborar un diagnóstico de necesidades de capacitación, es importante tener presente que la capacitación solamente puede solucionar los problemas de una organización cuando sus causas se relacionan con deficiencias en conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores”; pero cuando los problemas son de tipo administrativo, económico o tecnológico, es indudable que las soluciones implicaran cambios en la organización.

En este mismo orden de ideas, las áreas a las cuales se dirige el diagnóstico de necesidades son la cognoscitiva, la afectiva y la psicomotriz, en las que se ubican respectivamente los conocimientos, actitudes y habilidades, esto permite a la persona realizar un sin número de actividades de tipo productivo, encaminadas al correcto desempeño de un puesto, tales como la aplicación de métodos, comprensión de

objetivos, habilidad para trabajar en equipo, facilidad para comprender la complejidad del trabajo, logro de resultados, entre otras.

2.- Diseño del programa: Como resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación, se establecen los programas que habrán de ser desarrollados en un periodo determinado. Esta comprende la segunda etapa del proceso, relacionada con la planeación de las acciones de capacitación. Según Pinto (2000:117) el diseño de un plan de capacitación debe enfocarse al menos en tres aspectos fundamentales:

- Definición de objetivos de la capacitación: Es el resultado al cual se quiere llegar con el plan de capacitación. Se requieren de dos objetivos:

1) **Objetivos terminales:** Indican la conducta que mostrarán los participantes al finalizar la capacitación. Pues según, la teoría de aprendizaje, todo conocimiento nuevo adquirido produce en la persona un cambio de conducta.

2) **Objetivos específicos:** Son objetivos de menor nivel, estos se van logrando conforme avanza el desarrollo del plan. Se refieren a conductas observables que el participante realiza y, por lo tanto, son directamente evaluables.

- Deseo y motivación de la persona: Para que se tenga un aprendizaje óptimo, los participantes deben reconocer la necesidad del conocimiento o habilidades nuevas; así como conservar el deseo de aprender mientras avanza la capacitación. Las siguientes estrategias pueden ser útiles: utilizar el refuerzo positivo, eliminar amenazas y castigos, ser flexible, hacer que los participantes establezcan metas personales, diseñar una instrucción interesante y eliminar obstáculos físicos y psicológicos de aprendizaje.

- Principios de aprendizaje: Llamados también principios pedagógicos, constituyen las guías de los procesos por los que las personas aprenden de manera más efectiva. Estos principios son: participación, repetición, relevancia, transferencia, retroalimentación, características de los instructivos, conocimiento del tema,

adaptabilidad, sinceridad, sentido del humor, interés, cátedras claras, asistencia individual y, entusiasmo.

En este sentido, tal como plantea Chiavenato (2006:192) “programar la capacitación significa definir seis componentes básicos: a quién debe entrenarse, cómo debe entrenarse, en qué, quién debe entrenarlo, dónde y cuándo, a fin de alcanzar los objetivos de la capacitación”. De igual manera, afirma que el programa de capacitación debe estar asociado a las necesidades estratégicas de la organización.

3.- Implantar el programa: Organizar un programa de capacitación, también abarca su ejecución y aplicación. En esta etapa se definen las técnicas a utilizar para impartir la capacitación.

Para Chiavenato (2006:315) existen varias técnicas para transmitir la información necesaria y desarrollar las habilidades requeridas en el programa de capacitación, siendo las dos principales las conferencias y la instrucción programada. Al hablar de conferencias, el autor las define como un “medio de comunicación de una sola vía, en que un instructor presenta información verbal a un grupo de oyentes”; esta es la técnica más utilizada para transmitir información en programas de capacitación.

Con relación a esto, una ventaja de la conferencia es que el instructor expone a los entrenados una cantidad máxima de información dentro de un determinado tiempo. Sin embargo, por ser de una sola vía, los entrenados adoptan una postura pasiva y existe poca o ninguna oportunidad de aclarar dudas o significados, o verificar si los oyentes comprendieron el material de la conferencia. Esta limitación no permite que la conferencia tenga mucho valor para promover cambios de actitud o de comportamiento en las organizaciones.

Del mismo modo, la instrucción programada es una técnica utilizada para transmitir información en programas de capacitación, pero sin la presencia e intervención del instructor. En esta instrucción, pequeñas partes de información que

requieren respuestas relacionadas se presentan individualmente a los entrenados, los cuales pueden determinar sus respuestas para saber si comprendieron la información obtenida.

4.- Evaluar el programa: Considerada la etapa final, se realiza con la finalidad de comprobar la eficacia del programa de capacitación, es decir, para verificar si el mismo tuvo en cuenta las necesidades de la organización, de las personas y de los usuarios.

Según Klingner (2002:95) “para que el programa sea efectivo debe haber una solución a un problema de la organización; es decir, debe intentar corregir una deficiencia en las capacidades”. Si se pretende llegar al aprendizaje óptimo, es menester que la persona reconozca la necesidad y acepte adquirir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes.

En efecto, es necesario resaltar que la evaluación es un proceso que debe realizarse en distintos momentos, desde el inicio de un Programa de Capacitación, durante y al finalizar dicho programa. Es un proceso sistemático para valorar la efectividad y/o la eficiencia de los esfuerzos de la capacitación. No es solo una actividad más de capacitación, sino una fase importante del ciclo de la capacitación.

En síntesis, la capacitación no se debe considerar una simple cuestión de realizar cursos y proporcionar información, significa alcanzar el nivel de desempeño que la organización desea por medio del desarrollo continuo de las personas que trabajan en ella. Para lograrlo es deseable crear y desarrollar una cultura interna favorable para el aprendizaje y comprometida con los cambios organizacionales.

Consejos Comunales

Los Consejos Comunales tienen sus orígenes en las exigencias de modernización del Estado Venezolano y en el desarrollo de la democracia participativa. Es a través de la promulgación en Gaceta Oficial N° 39335 de diciembre de 2009 de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales donde se

establecen los fundamentos que norman a estas organizaciones como una instancia de participación para el ejercicio directo del control y evaluación de políticas públicas, así como planes y proyectos para el desarrollo de la comunidad; basándose en que es el poder local a través de los municipios la instancia más cercana a la comunidad.

En este sentido, los consejos comunales se presentan como el medio que poseen los ciudadanos para ejercer su derecho a participar en los asuntos públicos y ser los protagonistas en el proceso de la gestión de sus necesidades. Bajo esta concepción, Bermúdez y Mejías (2012:15) señalan que:

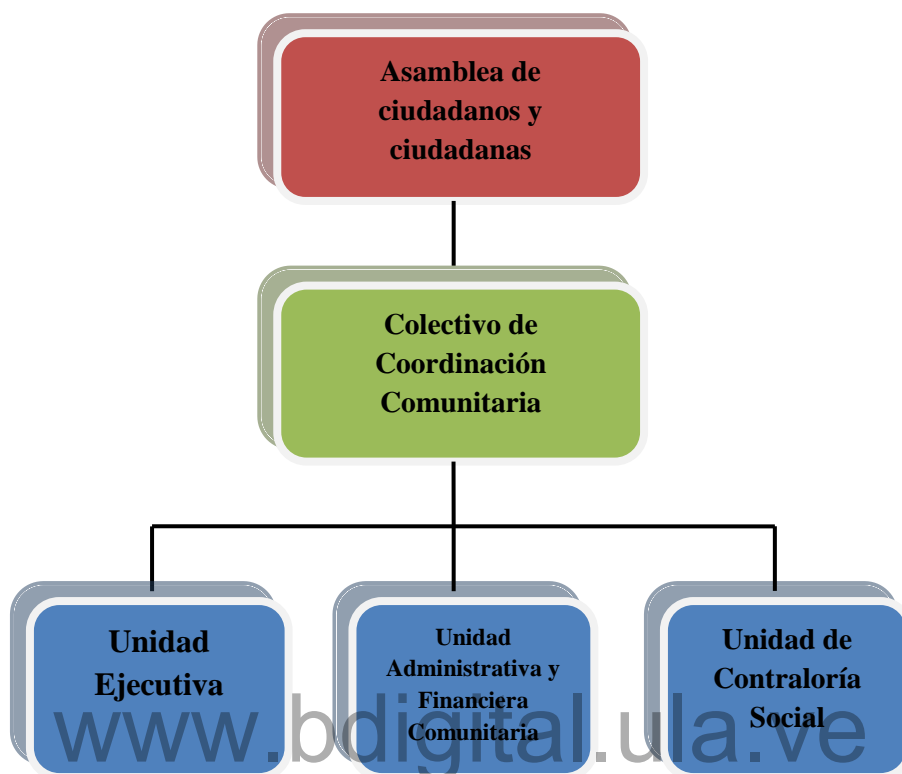
Los consejos comunales se constituyen en actores sociales promotores del desarrollo comunitario, porque consideran la participación de los ciudadanos organizados como un factor fundamental en su gestión, están insertos en la planificación nacional, tienen capacidad de auto evaluación y control de sus propias gestiones y actúan con una visión integral del desarrollo...

Visto de esta forma, los consejos comunales son actores sociales capaces de gestionar las demandas y necesidades que se generen en el ámbito público local, con el fin de alcanzar el desarrollo comunitario mediante la interacción de la comunidad y los gobiernos locales.

Por lo tanto, los consejos comunales se crean con la misión de que la formulación de las políticas públicas se concrete desde la base de la sociedad, es decir, que las mismas estén realmente orientadas a darle solución a las demandas sociales; teniendo además la potestad de auto-gestionar gran parte de las necesidades de la comunidad a la que pertenece.

Tal como cualquier organismo del estado los consejos comunales también poseen una estructura organizativa que permite la distribución de funciones de acuerdo a la responsabilidad que se le asigna a cada dependencia. Con el objeto de cumplir con los fines para el cual fueron creados y de acuerdo a lo que se establece en la normativa legal su estructura se detalla a continuación:

Figura N° 2. Estructura Organizativa del Consejo Comunal

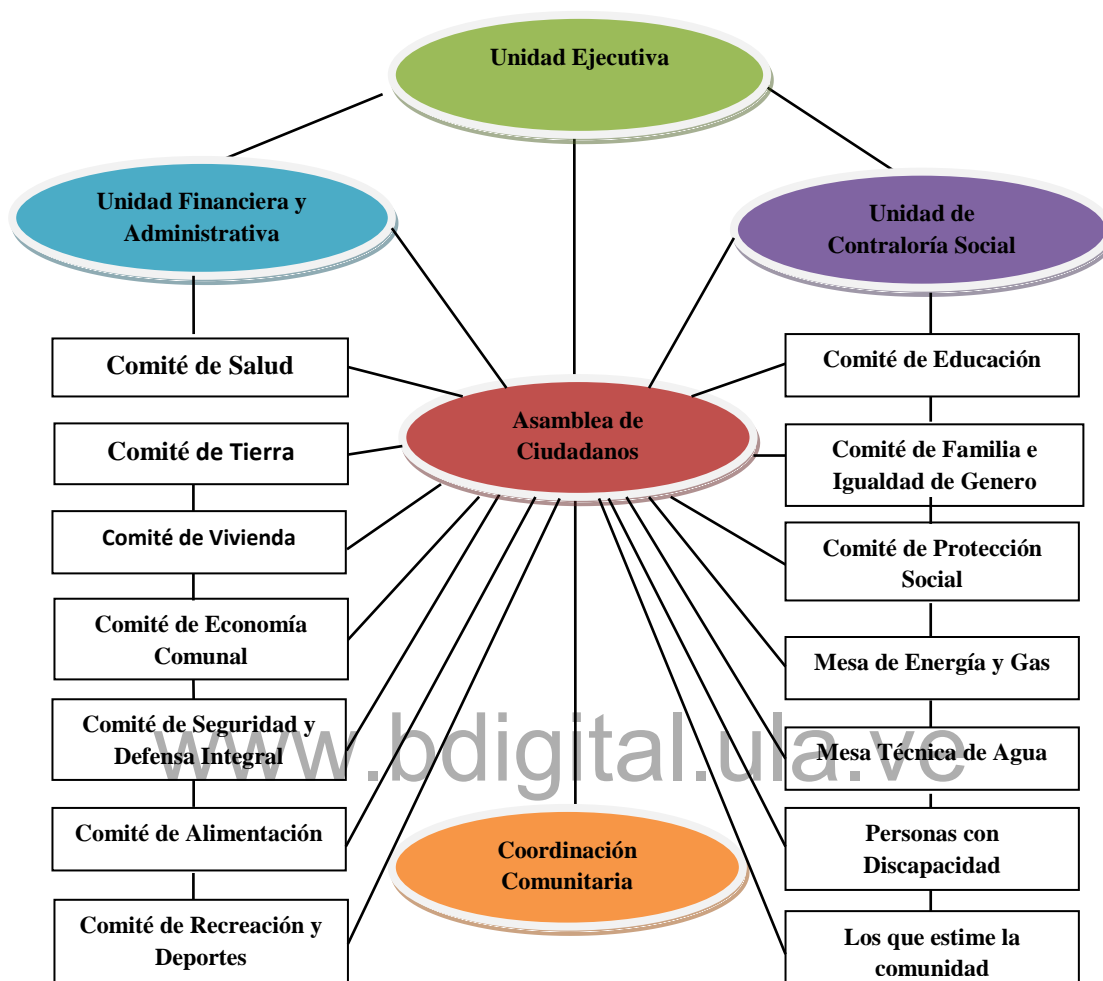


Fuente: Ley Orgánica del Consejo Comunal (2009:Art.19), Adaptación del investigador

No obstante, los consejos comunales están compuesto por órganos que rigen su funcionamiento y organización, para que pueda efectuarse el cumplimiento responsable, el control y transparencia de la gestión de los asuntos e interés públicos, así como también la formulación y aplicación de los programas sociales, tal y como lo estipule la ley.

Tal como se ilustra, la unidad ejecutiva representa el órgano ejecutivo dentro de la estructura administrativa de los consejos comunales, compuesto por los diversos comités de trabajos, los cuales a su vez, están integrados por voceros escogidos por la asamblea de ciudadanos, con el fin de orientar y ejecutar los proyectos de desarrollo comunitario (Vielma, 2008).

Figura N° 3. Instancias de Trabajo del Consejo Comunal



Fuente: Ley Orgánica del Consejo Comunal (2009:Art.28), adaptación del investigador

Los consejos comunales deben cumplir con una serie de funciones como: creación de nuevas organizaciones que faciliten el desarrollo integral, sostenible y sustentable de las comunidades, elaborar planes de trabajo para solventar problemas que la comunidad pueda resolver con sus recursos y evaluar resultados, además deben organizar el sistema de información comunitaria, elaborar el plan de desarrollo de la comunidad a través del diagnóstico participativo en el marco de la estrategia endógena entre otras, lo cual forma parte de la organización del Consejo Comunal.

La Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009:Art. 44) establece “el Ciclo Comunal como el proceso mediante el cual se hace efectiva la participación popular y la planificación participativa, en respuestas a las necesidades de las comunidades, contribuyendo al desarrollo del potencial y de las capacidades de la comunidad”.

Figura N° 4. Ciclo Comunal



Fuente: Ley Organica del Consejo Comunal (2009:Art. 45), Adaptacion del investigador.

En la perspectiva que aquí adoptamos, queda claro que el funcionamiento de los consejos comunales están debidamente articulado a través de la delimitación de los procesos que tiene lugar dentro del ciclo comunal, donde cada fase enmarca las actividades que deben desarrollarse, que por tratarse de un ciclo, una vez cumplida la ultima fase el proceso vuelva a repetirse ya que las necesidades de la comunidad son constantes; y para darles solución a las mismas siempre sera necesario realizar un diagnóstico, preparar un plan de acción, presupuestar los recursos que se requieren para darle ejecución al plan y desarrollar en todo momento mecanismos de control que permitan eficiencia en la gestión.

Bases Legales

Las bases legales se refieren a la normativa jurídica que sustenta el estudio, es decir, son los fundamentos que permiten ubicar la investigación desde el marco jurídico, vector ordenador de la búsqueda del conocimiento. Para tal fin, Arias (2006:25) define el marco legal como aquel que:

...se adhiere el problema objeto de estudio, o artículos del marco normativo que se vinculan con el problema, estas bases legales deben ser señaladas con precisión, interpretadas y analizadas en su estricta vinculación con el asunto objeto de estudio...

De acuerdo con la definición antes planteada, se presentan a continuación un compendio de artículos que se encuentran establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009), Ley Orgánica de Educación (2009) y Ley del Poder Público Municipal (2010).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 62.

Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes elegidos o elegidas. La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo. Es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar la generación de las condiciones más favorables para su práctica.

Como se puede inferir, se destaca la participación de los ciudadanos y ciudadanas en contribuir con los procesos de actualización, aprendizaje y capacitación para el impulso de la gestión pública. Asimismo, se considera que la ejecución es fundamental en tanto los ciudadanos y ciudadanas estén preparados, instruidos, informados para hacerle frente principalmente a la planificación y ejecución de proyectos.

Ley Orgánica de los Consejos Comunales

Como ordenamiento jurídico, la Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009) establece principios y valores por los cuales se debe regir la gestión de la organización, estos a su vez se encuentran enmarcados dentro de los principios de la administración pública:

Artículo 25.

El Colectivo de Coordinación Comunitaria como expresión de articulación de las unidades del consejo comunal, tendrá las siguientes funciones: [omissis]

10. Promover la formación y capacitación comunitaria en los voceros o voceras del consejo comunal y en la comunidad en general.

Artículo 28.

La Asamblea de Ciudadanos y Ciudadanas elige el número de voceros postulados o voceras postuladas de acuerdo a la cantidad de comités de trabajo u otras organizaciones comunitarias que existan o se conformen en la comunidad, tales como: [omissis]

13. Comité de educación, cultura y formación ciudadana.

Artículo 57

El ministerio del poder popular con competencia en materia de participación ciudadana, tendrá las siguientes atribuciones: 4. Diseñar y dirigir la ejecución de los programas de capacitación y formación de los consejos comunales.

Los preceptos referidos, determinan la importancia estratégica de la capacitación en el desarrollo organizacional de los consejos comunales.

La Ley Orgánica de Educación

Artículo 18

Los consejos comunales, los pueblos y comunidades indígenas y demás organizaciones sociales de la comunidad, en ejercicio del Poder Popular y en su condición de corresponsables en la educación, están en la obligación de contribuir con la formación integral de los ciudadanos y las ciudadanas, la formación y

fortalecimiento de sus valores éticos, la información y divulgación de la realidad histórica, geográfica, cultural, ambiental, conservacionista y socioeconómica de la localidad, la integración familia-escuela-comunidad, la promoción y defensa de la educación, cultura, deporte...

En síntesis, se pretende potenciar la capacidad de cada uno de los actores sociales con vista a promover una gestión eficiente, democrática, transparente, y participativa que conlleve a la construcción del bien común. Un buen ciudadano, un hombre capacitado y participativo son los objetivos básicos para que el pueblo venezolano pueda ejercer su derecho a intervenir en los asuntos públicos.

Ley de Administración Pública

Artículo 135:

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en leyes especiales, los órganos y entes de la Administración Pública promoverán la participación ciudadana en la gestión pública. A tales fines, las personas podrán, directamente o a través de las comunidades organizadas o las organizaciones públicas no estatales legalmente constituidas, presentar propuestas y formular opiniones sobre la gestión de los órganos y entes de la Administración Pública.

La Ley del Poder Público Municipal

Artículo 254:

El Municipio esta en la obligación de crear y mantener programas de formación ciudadana dirigidos a fortalecer las capacidades de los integrantes de las comunidades e incorporar a los ciudadanos y ciudadanas y a otras organizaciones de la sociedad que manifiesten su deseo de participar en dichos programas.

A través de este artículo, se le confiere al municipio como instancia mas cercana a la comunidad la obligación de brindar el apoyo y la formación necesaria para que estos puedan cumplir con las responsabilidades que le asigna la ley.

Sistema de variables.

Definición conceptual de la variable

Variable: Capacitación

Chiavenato (2009:227) sostiene que “la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

Robbins y Coulter (2009:118), indican que la capacitación “Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno”

Se evidencia entonces, que este enfoque de capacitación para el aprendizaje, comparte y usa el conocimiento de tal manera que los miembros de la organización se unen en un esfuerzo para cambiar el modo en que la misma responde a los desafíos y a los cambios que actualmente plantea el entorno. Una actitud y estilo abierto al cambio, por parte de la organización que institucionaliza el aprendizaje, revertirá en una ventaja para elevar la competitividad, la productividad y el nivel de vida de la organización y de la comunidad que representa.

Desde la perspectiva de la investigación, existe la imperiosa necesidad de analizar la capacitación de los voceros en los Consejos Comunales en cuanto a sus conocimientos técnicos, habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales, elementos presentes en organizaciones altamente competitivas y eficientes, para adaptarse a los constantes cambios del medio ambiente.

Operacionalización de la Variable

Tabla N° 1. Mapa de variable

Objetivo General: Analizar la capacitación de los voceros en los Consejos Comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.				
Objetivos Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Diagnosticar el nivel educativo de los voceros en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.	Capacitación	Nivel Educativo	Instrucción Formación Experiencia	1,2 3,4 5,6
Identificar los tipos de capacitación aplicados en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.		Tipos	Inicial Continua Presencial	7,8 9,10 11,12
Evaluar las etapas de capacitación implementadas en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.		Etapas	Diagnóstico Diseño Implantación Evaluación	13,14 15,16 17,18 19,20
Formular estrategia de capacitación en los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.				

Fuente: Torrealba (2018).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo describe el diseño metodológico de la investigación, que comprende los aspectos operacionales de la misma, a través de los cuales se logran los objetivos. Por lo tanto, hace referencia al tipo y diseño de investigación, población, muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, validez, confiabilidad y tratamiento estadístico.

Tipo de Investigación

La metodología utilizada es la investigación descriptiva, que según Hernández, Fernández y Baptista (2006:102) consiste en “especificar las características, propiedades y perfiles de personas, grupos, comunidades que se someta a un análisis”. En este sentido, se recolectan datos sobre diversos conceptos, aspectos, dimensiones del fenómeno a investigar. De esta perspectiva, la investigación desarrolla estas particularidades, pues en la misma se busca analizar la capacitación en grupos de personas organizadas como consejos comunales.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de campo, definido por Sabino (2002:67) como aquel que “se basa en informaciones o datos primarios obtenidos directamente de la realidad”. Por ello, la investigación del problema será observado en el ambiente organizacional donde hacen vida activa los Consejos Comunales, es decir, las comunidades de la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.

El diseño de la investigación es no experimental. Para Hernández, Fernández y Baptista (2006:208), se refiere a “observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para después analizarlos”. En estas investigaciones no se construyen situaciones sino que se estudian los fenómenos tal y como se desarrollan en el contexto particular.

De acuerdo al momento de recolección de datos, el estudio se considera transeccional. Los autores antes citados refieren que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. Por ello, el diseño de la presente investigación será no experimental de corte transeccional, por recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único.

Población

La población según Hernández, Fernández y Baptista (2006:236) comprende "el universo de la investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Está constituido por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos unos de otros". Así bien, en la presente investigación la población objeto estudio, está conformada por una población de 20 Consejos Comunales registrados en la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo de acuerdo a información suministrada por Fundacomunal (2017).

Ramírez (1999:91) expone que “las investigaciones del área de las ciencias sociales, se realiza con solo tomar el 30% de la población, con lo que se tendrá una muestra con nivel elevado de representatividad”.

Muestra

Después de especificar el universo o población objeto de análisis, es preciso determinar la muestra del estudio, que según Hernández (2008:207), “es en esencia, un subgrupo de la población, un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se puede llamar población”.

En este sentido, la unidad de análisis donde se realiza la investigación, está constituida por una muestra intencional de (30) sujetos o voceros que ejercen funciones en las diferentes unidades o comités de trabajo (instancias de trabajo) de seis (6) consejos comunales (30% de la población estudio) ubicados en la parroquia San José, municipio Candelaria, estado Trujillo.

Tabla N° 2. Consejos Comunales y voceros encuestados de la parroquia San José, municipio Candelaria, Estado Trujillo.

N°	Consejo Comunal	Vocero	C.I	Instancia de Trabajo
1	Forjadores del Futuro	Amalia Azuaje	13.926.910	Educación
		Arelis Vergara	12.940.774	Electricidad
		Yorvi Gil	19.147.123	Economía Comunal
		Yoraima Rojas	15.709.038	Cultura y Deporte
		Rafael Aldana	5.788.596	Tierra Rural
2	Campo Lindo en Marcha	Yerika Rivera	18.802.587	Salud
		Luz González	14.813.613	Tierra Rural
		Ramón Márquez	5.766.095	Cultura y Deporte
		Yeli Azuaje	16.276.269	Unidad Financiera
		Felipe Valera	4.314.447	Contraloría Social
3	San Juan Bautista	Víctor Muñoz	2.869.585	Vivienda y Hábitat
		Marlene Briceño	11.613.008	Agua
		Fabiola Hernández	19.270.392	Contraloría Social
		José Briceño	10.396.907	Contralor
		Judith Benítez	11.134.980	Finanzas
4	Punta Brava	Edinson Briceño	19.271.248	Ejecutiva
		María Ramírez	12.498.171	Economía Comunal
		Omaira Fernández	5.351.022	Educación
		Blanca Andrade	5.791.259	Unidad Financiera
		Luis Fernández	10.088.787	Contraloría Social
5	El Futuro	Ronald Benítez	15.407.331	Unidad Ejecutiva
		Elida Araujo	15.827.828	Agua
		Luis Segovia	11.614.728	Defensa Integral
		José Yépez	8.724.732	Alimentación
		Hilda Infante	10.314.128	Recreación
6	La Milagrosa	Yamileth Araque	13.745.306	Unidad Financiera
		Luis Daboín	8.716.306	Contraloría Social
		Haide Bastidas	5.348.684	Salud
		Edicta Rodríguez	8.724.556	Ambiente
		Johan Castellano	15.827.295	Electricidad

Fuente: Actas Constitutivas Consejos Comunales (2010), Adaptación del investigador.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para fines de la investigación, la información fue recolectada directamente de la fuente por medio de una encuesta, la cual es definida por Ramírez (1999:86) como “un procedimiento más o menos estandarizado utilizado en el ámbito de la ciencia para el logro de cada uno de los objetivos específicos de la investigación”.

En este caso la encuesta se realizó, a través de un cuestionario, en concordancia con lo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2006:295), que lo define como “un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”

El cuestionario redactado para esta investigación (Anexos) consta de veinte (20) ítems de selección múltiple, cuyo contenido guarda estrecha relación con los objetivos del estudio y considerando la operacionalización de la variable, se trató en lo posible, que el número de preguntas absorbiera las diferentes respuestas para establecer un diagnóstico confiable en función de los requerimientos de la investigación.

Asimismo, se utilizó la observación como un recurso necesario en el proceso investigativo, ya que permitió contemplar la realidad tal cual como se presenta. En este sentido, Arias (2006: 69) define la observación como una “técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”.

En cuanto a las fuentes de recolección de datos, la información primaria fue recopilada a través de los voceros de diferentes instancias de trabajo pertenecientes a los consejos comunales, así como de una muestra representativa de los miembros de las comunidades de la parroquia mencionada.

Confiabilidad y validez

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006:243), “la validez es el grado en que un instrumento realmente mide las variables que pretenden medir”. Al mismo tiempo, Arias (2006:79), señala que “la validación del cuestionario significa que las preguntas (ítems) debe tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. En este sentido, para determinar la validez del instrumento utilizado,

que en el caso del presente estudio fue un cuestionario, el mismo fue valorado por tres (3) expertos, quienes verificaron que este posee congruencia y claridad de acuerdo con los objetivos y la metodología de la investigación.

Bajo esta perspectiva, la validez del cuestionario, se realizó a través de la revisión, corrección y sugerencias de los Profesores adscritos a las Universidades de los Andes y Simón Rodríguez: Nancy Santana, Carolina Álvarez y Alexander López. Para ello se utilizó el formato de validación anexo al presente trabajo (Anexos).

Con relación a la confiabilidad, esta se obtuvo por medio de la aplicación de una prueba piloto, la cual consistió en aplicar el instrumento a un grupo de sujetos con características similares a la muestra objeto de estudio, tres (3) veces, con un intervalo de siete (7) días con el propósito de comprobar que las preguntas o ítems eran comprendidos a cabalidad, es decir que se mantuviera coherencia en las respuestas a cada aplicación.

Procesamiento y análisis de datos

Según Ander- Egg (2005), el análisis “es un procedimiento mediante el cual se hace un examen amplio y determinado de la información y antecedentes recolectados para su valoración e interpretación”.

Los resultados que se obtuvieron del cuestionario aplicado a los voceros de diferentes instancias de trabajo de los consejos comunales fueron analizados por medio del sistema informático Excel, office 2010 y expresados a través de tablas y gráficos de forma absoluta y porcentual para facilitar su comprensión, los cuales agruparon según las respuestas emitidas por los voceros a las dimensiones e indicadores que se muestran en la operacionalización de la variable, de allí que la interpretación de las mismas, se realizó utilizando datos de mayor importancia estratégica enmarcada en la Ley Orgánica de los Consejos Comunales.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Este capítulo tiene como propósito, analizar y describir los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a la población en estudio. Tal como lo refieren Hernández, Fernández y Baptista (2008:439) “el propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de investigación”, dicho análisis implica la ordenación de los datos de una manera comprensible, para poder interpretarlos y establecer relaciones entre las variables y el logro de los objetivos propuestos en dicha investigación.

Los datos se encuentran presentados a través de tablas y gráficos, los cuales a su vez se estructuraron agrupando los ítems por indicadores de acuerdo a las dimensiones establecidas en el cuadro operativo correspondiente a la variable capacitación. A continuación se presentan los resultados de la siguiente manera:

DIAGNOSTICO DEL NIVEL EDUCATIVO DE LOS VOCEROS EN LOS CONSEJOS COMUNALES DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ, MUNICIPIO CANDELARIA, ESTADO TRUJILLO.

Indiscutiblemente, la educación ha sido entendida como un sistema formal de transmisión de conocimientos, que abarca desde el primer año de instrucción hasta el ultimo año del nivel de estudios superiores. Sin embargo, recientemente es más aceptada la noción de que es un proceso de adquisición de conocimientos y habilidades que se da a lo largo de la vida. (Combs, 1985:20).

Es por ello, que a partir de la interacción y el contacto con los seis (6) consejos comunales seleccionados como muestra de la investigación, se pudo conocer mediante la encuesta el nivel educativo de los voceros abordados:

Tabla N° 3. Análisis de la frecuencia y porcentaje del nivel educativo de los voceros encuestados en los consejos comunales.

N°	Alternativas	Frecuencia	(%)
1	Educación Básica	16	53,33
2	Educación Media Diversificada	8	26,66
3	Educación Superior	6	20
Total		30	100

Fuente: Torrealba (2018).

Como se puede observar en la Tabla N° 4, el mayor nivel educativo que tienen los voceros de los consejos comunales evaluados en la parroquia San José, municipio Candelaria, es de Educación Básica, correspondiente a un valor de 53,33%, seguido del 26,66% que tienen en Educación Media Diversificada y un 20 % poseen un nivel de Educación Superior, dicha situación se representa de forma mas detallada en el Grafico N° 1.

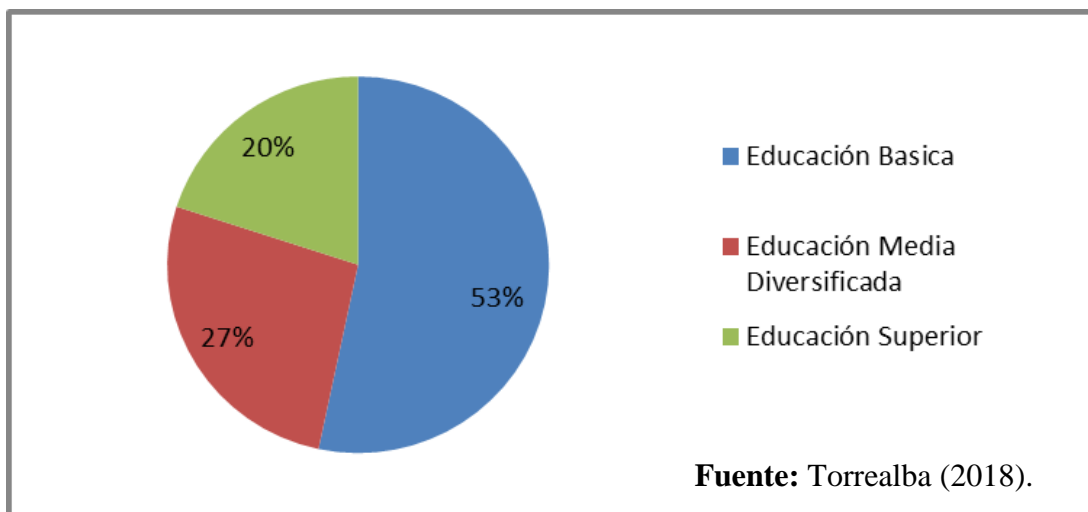


Gráfico N° 1. Distribución porcentual del nivel educativo de los voceros encuestados en los Consejos Comunales.

El Gráfico N° 1, muestra que el 53% de los voceros abordados se encuentra en la categoría de Educación Básica, representando el mayor nivel educativo de los consejos comunales seleccionados para la investigación. Esta situación revela que actualmente a pesar del esfuerzo del estado venezolano en impulsar una política educativa oportuna, los voceros no cuentan con los conocimientos y habilidades necesarias para comprender de forma sistemática los temas y procedimientos relacionados con la gestión y funcionamiento de las principales áreas de trabajo en los consejos comunales, lo que frena evidentemente el desarrollo local, presentando serias limitaciones para cumplir con los objetivos organizacionales.

Por otra parte, se observa que el 27% y 20% de los voceros restantes poseen Educación Media y profesional, lo que genera una ventaja por cuanto poseen mayor dominio en aspectos relacionados con el desarrollo comunitario establecidas como directrices irrenunciables en la normativa de los consejos comunales. Se debe resaltar, que la mayoría de los voceros que finalizaron este nivel educativo muestran mayor interés en la adquisición de nuevos conocimientos y destrezas para continuar con su desarrollo intelectual.

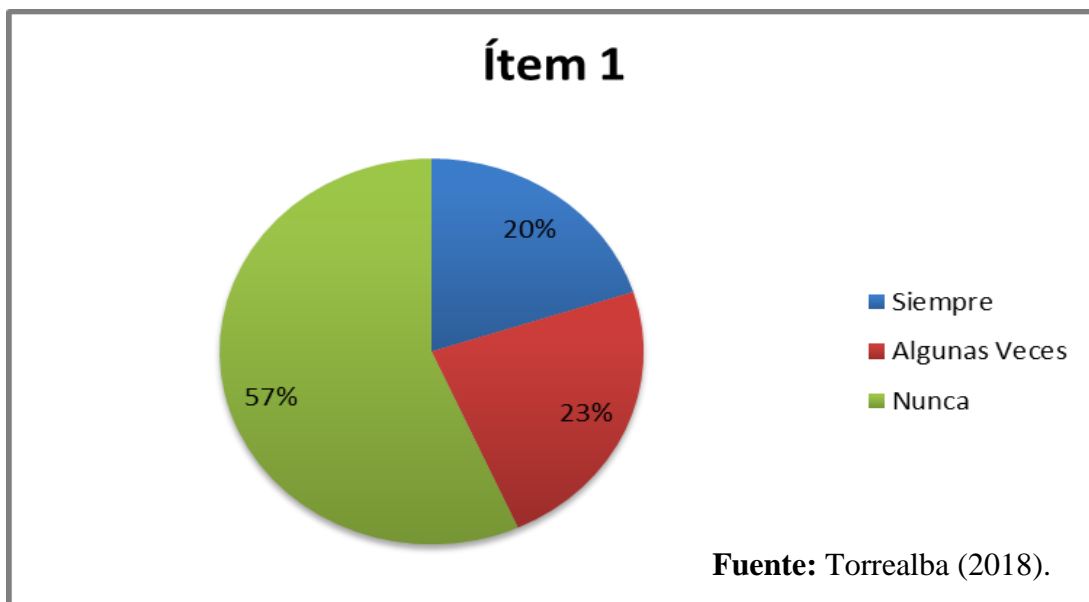


Gráfico N° 2. Distribución porcentual de la gestión de políticas públicas de acuerdo al nivel de instrucción de los voceros.

En el Gráfico N° 2, se observa claramente que el 57% de los voceros encuestados considera que su nivel de instrucción no es suficiente para gestionar las políticas públicas en sus comunidades, esto permite inferir que los conocimientos básicos adquiridos en el proceso de educación formal han sido deficientes para emprender acciones oportunas estipuladas en el ordenamiento jurídico en la solución de las problemáticas que se presentan en la comunidad. Esta situación restringe sin lugar a dudas, el desarrollo de las comunidades, considerando que en el Art. 2 de la Ley de los Consejos Comunales establece la gestión de las políticas públicas como una de las funciones estratégicas de estas organizaciones.

No obstante, el 23 % y 20% del resto de los voceros considera lo contrario, a este respecto, se destaca la presencia de voceros con capacidades superiores para implementar acciones y alcanzar objetivos en pro de satisfacer asuntos de interés colectivo. Por lo tanto, en observación directa se pudo apreciar que los voceros que tienen menor nivel de instrucción, ejercen un mayor esfuerzo y dedicación en forjar estrategias colectivas para satisfacer las necesidades que se presentan en el ejercicio de sus responsabilidades dentro del consejo comunal, en comparación con aquellos voceros que poseen un mayor grado de estudios realizados.

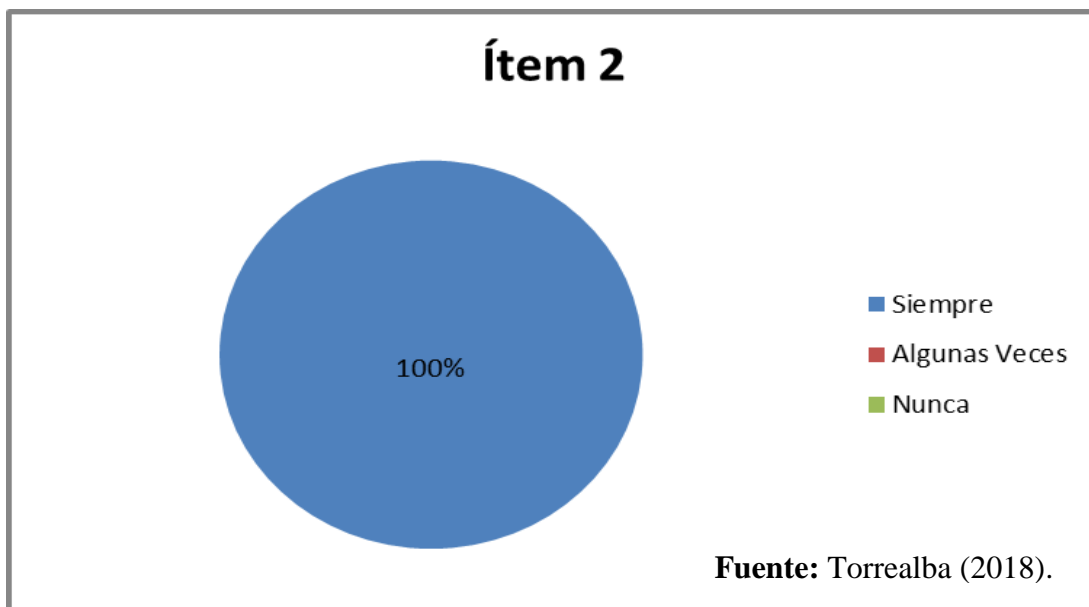


Gráfico N° 3. Distribución porcentual de la certificación para respaldar los conocimientos en el desempeño de las funciones.

El Gráfico N° 3, establece que el 100% de los voceros encuestados desearía algún tipo de certificación para respaldar conocimientos que contribuyan al desempeño de sus funciones, esta situación refleja la voluntad de los consejos comunales en profundizar el proceso educativo bajo una modalidad que acredite los conocimientos y habilidades requeridos en áreas específicas de trabajo, acción que garantizaría sin lugar a dudas, confianza y fluidez en el ejercicio de las tareas que deben realizar constantemente las diferentes instancias de trabajo en el consejo comunal; al mismo tiempo, serviría de referencia para afianzar el proceso de postulación de los integrantes de la comunidad a las vocerías, de acuerdo, a los requerimientos administrativos y técnicos que exige la organización.

En este orden de ideas, se debe resaltar que este proceso de acreditación o certificación no esta contemplado en el Art. 15 de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales como requisito para que los integrantes de la comunidad puedan optar a las vocerías o cargos en la organización, sin embargo, este elemento forma parte importante en la motivación personal que deben tener los voceros al momento de participar en algun programa o plan de capacitación que se realice por algún organismo tanto público como privado.

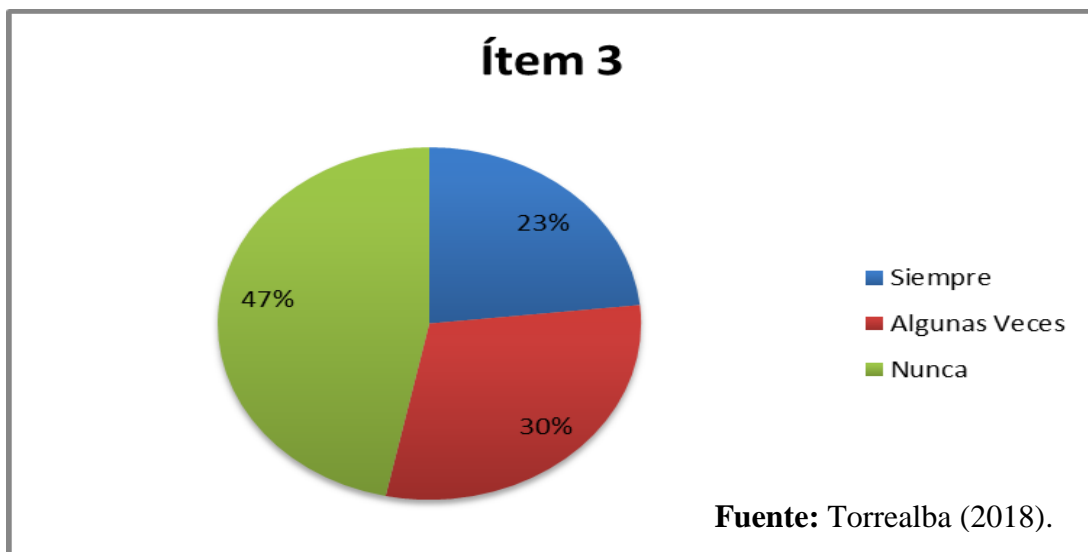


Gráfico N° 4. Distribución porcentual del empleo de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales en la ejecución de las funciones.

Como se puede apreciar en el Gráfico N° 4, un 47% de los voceros encuestados expresan que nunca emplean la Ley Orgánica de los Consejos Comunales para ejecutar sus funciones, razón por la cual, se puede deducir que existe un alto grado de desconocimiento de los procesos, normas y responsabilidades que deben llevarse a cabo en la organización para responder a las necesidades y aspiraciones de las comunidades. A este respecto, el marco regulatorio de los consejos comunales señala en su Art. 2, la importancia estratégica para la formulación, ejecución, control y evaluación de las políticas públicas, así como de los planes y proyectos vinculados al desarrollo comunitario, por consiguiente, al no manejar dicha normativa se generan constantes improvisaciones en las tareas que asumen las instancias de trabajo del consejo comunal, ocasionando retrasos significativos a nivel organizacional.

Al mismo tiempo, se puede observar que el 30% y 23% del resto de los voceros, manifiestan emplear la Ley Orgánica de los Consejos Comunales, esto permite deducir que algunos manejan información básica sobre las competencias correspondientes a sus vocerías, permitiendo un sistema de trabajo ajustado a las realidades de la organización y el entorno que promueva estrategias claves para el funcionamiento del consejo comunal.

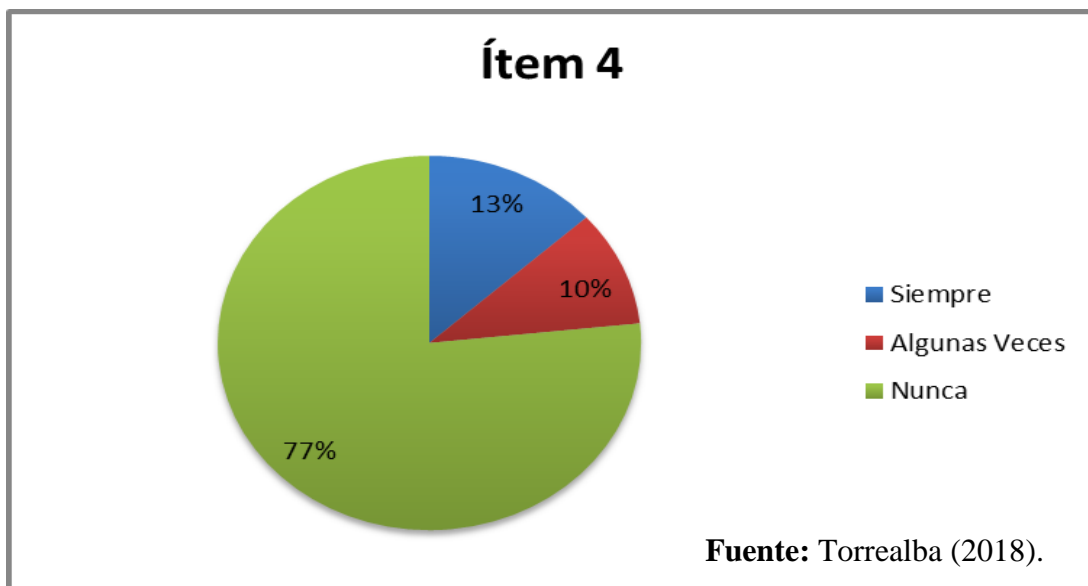


Gráfico N° 5. Distribución porcentual de la aplicación del ciclo comunal para elaborar el plan comunitario de desarrollo.

De acuerdo al Gráfico N° 5, el 76,67% de los voceros abordados no aplica el ciclo comunal para elaborar el plan comunitario de desarrollo, en consecuencia, desconocen el proceso que exige la Ley Orgánica de los Consejos Comunales, para impulsar las etapas formales de trabajo establecidas para responder a las potencialidades y capacidades de las comunidades mediante la formulación proyectos de desarrollo generados desde la base y aprobados en asamblea de ciudadanos.

Por el contrario, el 13.33% y el 10% de los voceros, expresan que poseen conocimientos elementales del ciclo comunal considerando que realizan planes de trabajo e identifican necesidades de la comunidad. Siendo las cosas así, resulta claro comprender, que el ciclo comunal funciona como un proceso participativo fundamental para generar las acciones formales en pro a mejorar su calidad de vida tal como está consagrado en el Art. 45 de la Ley Orgánica de los consejos comunales.

En observación directa, se destaca que al no utilizar la Ley Orgánica de los Consejos Comunales los voceros continuarán en desconocimiento de las funciones y procesos de trabajo que deben implementarse para lograr la participación activa de la comunidad en acciones, programas y proyectos que atiendan al diagnóstico del plan comunitario de desarrollo.

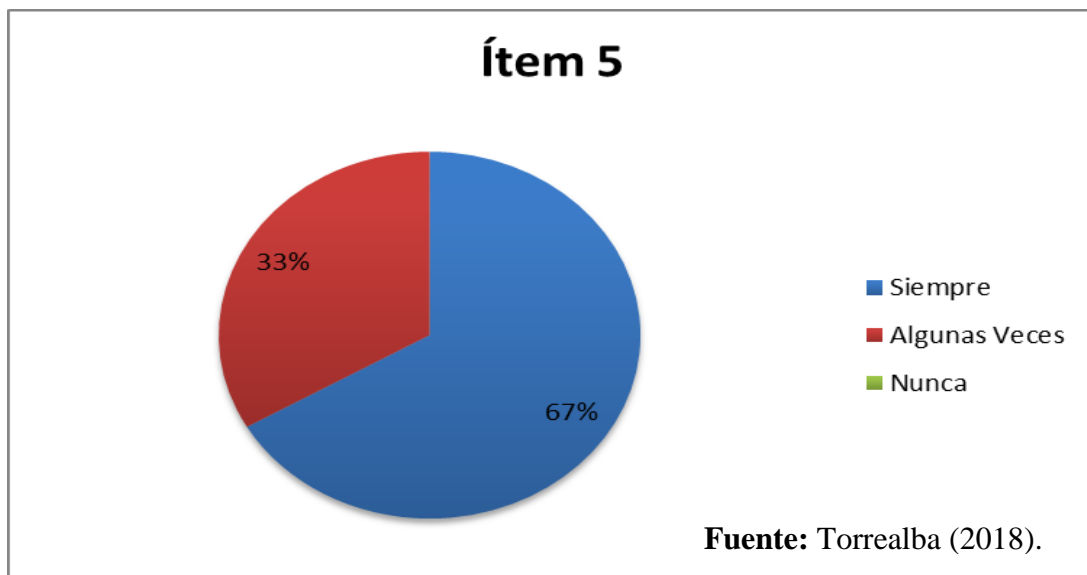


Gráfico N° 6. Distribución porcentual de la propuesta de alternativas para la solución de los problemas que se presentan en la comunidad.

De acuerdo al Gráfico N° 6, el 66,67% y el 33,33% de los voceros encuestados, indican según las categorías siempre y algunas veces, que proporcionan alternativas para la solución de los problemas que se presentan en la comunidad, en este propósito se refleja la capacidad de los voceros para ser proactivos y dinámicos a medida que se van generando dificultades en el contexto donde se desenvuelven. En relación con este último, se observa que la mayoría de los problemas que surgen en la comunidad requieren del apoyo interinstitucional considerando que no manejan los recursos financieros suficientes para su pertinente solución, sin embargo, existen voceros líderes que emplean estrategias colectivas que en su mayoría son reconocidas por las instituciones del estado como alternativas viables para su aplicación.

A este respecto, se puede concluir que los voceros al participar con propuestas para la solución de problemas de la comunidad están cumpliendo con un derecho y un deber reconocido por la Ley Orgánica de los Consejos Comunales señalado en el Art. 25 referido a presentar propuestas para la formulación de políticas públicas en la comunidad que deben ser evaluadas en asamblea de ciudadanos.

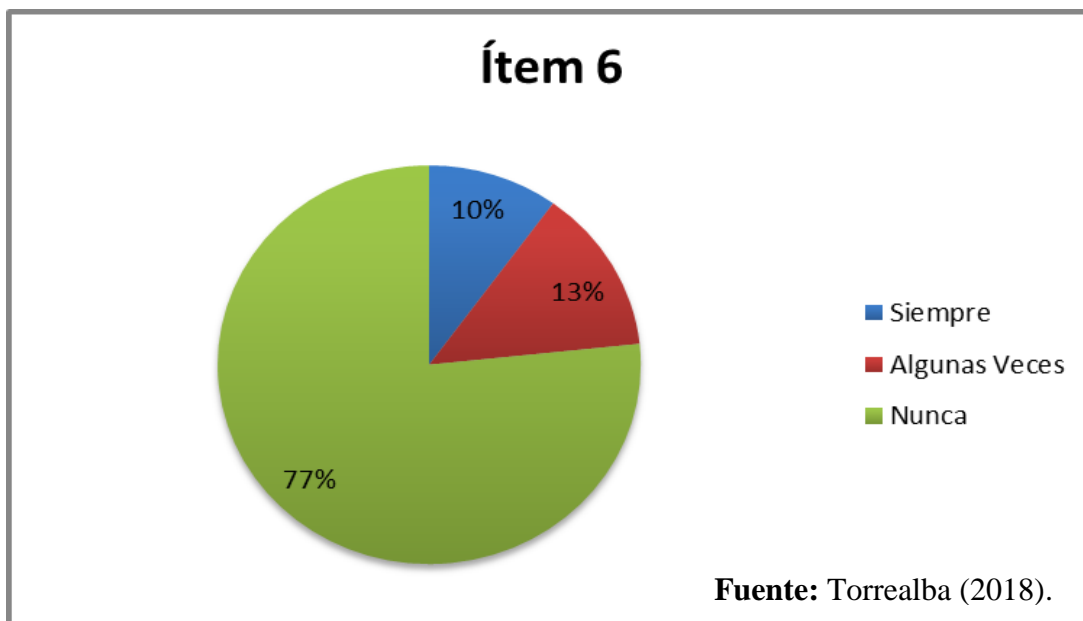


Gráfico N° 7. Distribución porcentual de la aplicación de conocimientos técnicos para la formulación de proyectos socio-productivos.

En lo que respecta al Gráfico N° 6, se define que el 77% de los voceros encuestados nunca aplican conocimientos técnicos para la formulación de proyectos socio-productivos, por consiguiente, es evidente que no han contado con acciones formativas oportunas en esta área de trabajo para promover el desarrollo local. Si bien es cierto, estos proyectos forman parte de las alternativas viables que tienen los consejos comunales para potenciar actividades socio-económicas que influyan en el desarrollo de la comunidad, en tal sentido, se puede inferir de este resultado, que los voceros no tienen la experiencia requerida para garantizar con éxito objetivos estratégicos de la organización .

No obstante, el 13,33% y 10% del resto de los voceros, manifiestan tener la experticia técnica para promover dichos proyectos, sin embargo, no se ha llegado a concretar ninguna de las iniciativas propuestas, según ellos, por ausencia de recursos financieros. En tal sentido, una minoría de los voceros posee información suficiente para desplegar métodos y procesos que involucren acciones para el desarrollo de los proyectos. En observación directa, se puede constatar que las funciones principales

que tienen los consejos comunales están enmarcadas en los CLAP, es decir, existe disparidad de funciones.

Tabla N° 4. Resumen de la distribución de frecuencias, porcentajes y promedio de las respuestas vinculadas con la dimensión- nivel educativo.

N°	Ítems	Siempre		Algunas veces		Nunca	
	Descripción	F	%	F	%	F	%
1	Considera suficiente su nivel de instrucción para gestionar políticas públicas en la comunidad	6	20	7	23,34	17	56,67
2	Desearía obtener alguna certificación que respalde los conocimientos para el desempeño de sus funciones	30	100	0	0	0	0
3	Emplea la Ley Orgánica de los Consejos Comunales para ejecutar sus funciones	7	23,33	9	30	14	46,67
4	Aplica el ciclo comunal para elaborar el plan comunitario de desarrollo	4	13,33	3	10	23	76,67
5	Proporciona alternativas para la solución de los problemas que se presentan en la comunidad	20	66,67	10	33,33	0	0
6	Aplica conocimientos técnicos para la formulación de proyectos socio-productivos	3	10	4	13,33	23	76,67
Promedio		11,6	38,89	5,5	18,33	12,834	42,78
		60	3.5	11.67			

Fuente: Torrealba (2018).

Como se puede observar en la Tabla N° 4, el mayor porcentaje del promedio de respuestas relacionados con la dimensión del nivel educativo se ubica en 42,78%. En esta perspectiva, se debe resaltar que la mayoría de los voceros de los seis (6) consejos comunales seleccionados no poseen la preparación adecuada para asumir las responsabilidades que actualmente están desempeñando, debido a la escasas herramientas formativas que adquirieron en el transcurso del proceso educativo formal, donde deberían proporcionarse conocimientos y habilidades que apoyaran su desarrollo intelectual, permitiendo comprender con mayor facilidad el entorno donde se desenvuelven.

Al mismo tiempo, se puede constatar que al no emplear la Ley Orgánica de los Consejos Comunales como herramienta permanente de trabajo, los voceros no manejarán de forma eficiente los procedimientos que deben implementarse para la gestión del desarrollo comunitario y dar cumplimiento a los planes de la nación como parte de sus objetivos organizacionales.

IDENTIFICAR LOS TIPOS DE CAPACITACIÓN APLICADOS EN LOS CONSEJOS COMUNALES DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ, MUNICIPIO CANDELARIA, ESTADO TRUJILLO.

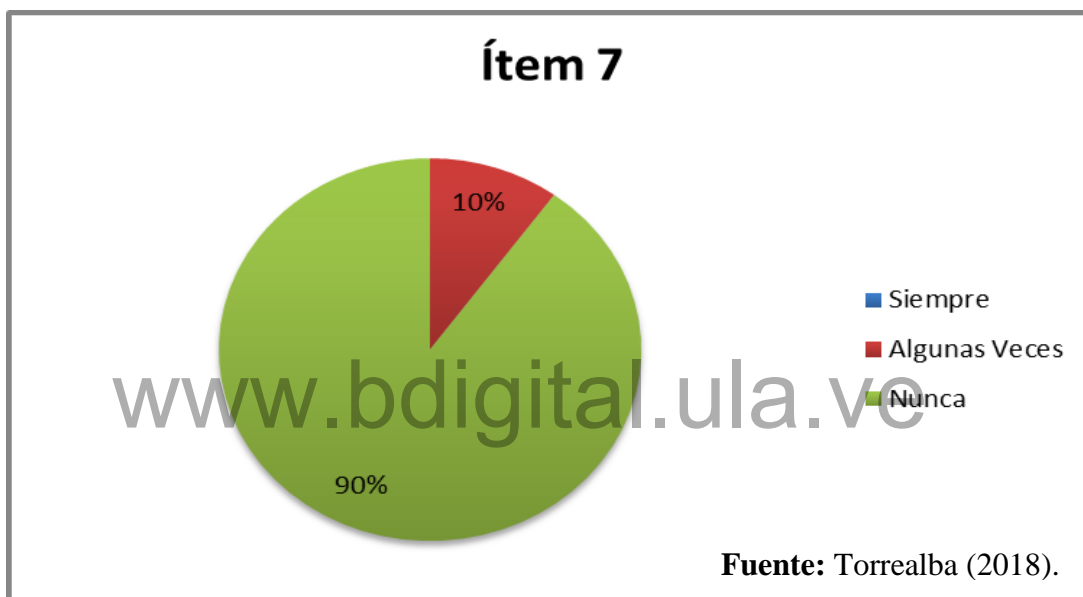


Gráfico N° 8. Distribución porcentual de la inducción de los voceros para ejercer sus funciones.

Con relación al Gráfico N° 8, se establece que el 90% de los voceros abordados manifiestan nunca haber recibido inducción para ejercer sus funciones, en consecuencia, se puede inferir que desde la conformación de los consejos comunales los voceros están presentando elevados niveles de desconocimiento de las competencias, procesos y tareas pertinentes a cada instancia de trabajo.

De esta manera, se puede constatar el incumplimiento de lo establecido en el Art. 56 de su normativa jurídica, donde se delega al ministerio con competencia en participación ciudadana acompañar a estas organizaciones al cumplimiento de sus fines, siendo parte esencial de su responsabilidad promover la inducción de los

voceros para encaminar los procesos de trabajo. Mientras tanto, un 10% de los voceros restantes expresan lo contrario, por consiguiente, parte de los voceros encuestados poseen cierta información elemental sobre sus responsabilidades, esto permite generar un mayor acercamiento y claridad en cuanto a la misión y visión organizacional de los consejos comunales.

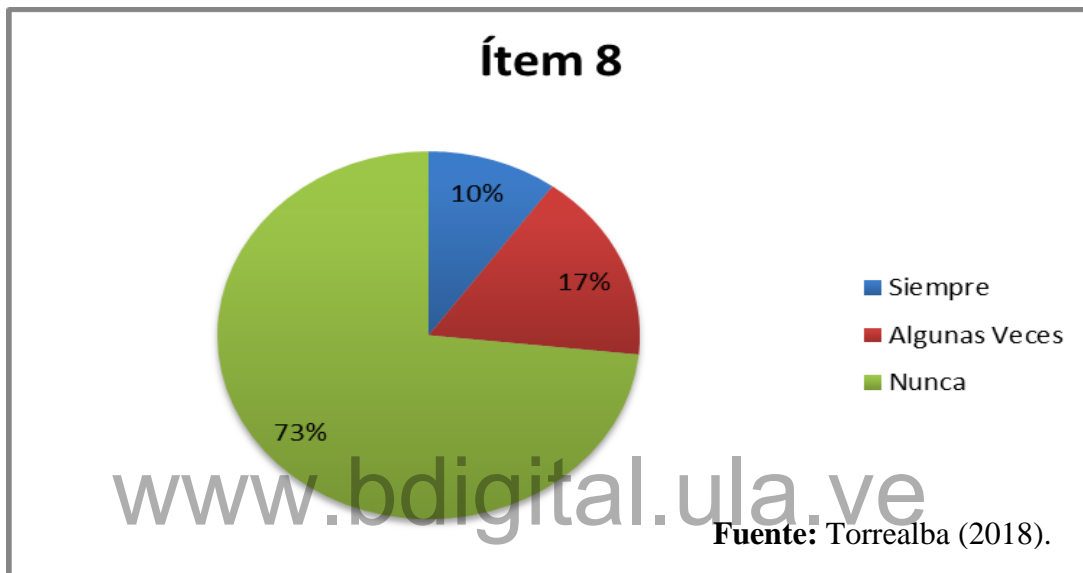


Gráfico N° 9. Distribución porcentual de la intervención de Fundacomunal en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El Gráfico N° 9, muestra que un 73% de los voceros encuestados expresan que nunca adquieren de Fundacomunal los medios necesarios para cumplir con los objetivos organizacionales, siendo este el organismo competente por parte del estado para promover la organización, expansión y consolidación de los Consejos Comunales en la gestión de las políticas públicas para la satisfacción de sus necesidades. Por lo tanto, se puede deducir el incumplimiento del Art. 57 de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales donde se establece como atribución del ministerio de participación ciudadana (Comunas) realizar el seguimiento y evaluar las políticas y lineamientos que deberán atender los órganos y entes del poder público en todo lo relacionado con el apoyo de los consejos comunales.

En el mismo orden de ideas, se puede apreciar que un 17% y 10% de los voceros restantes, opinan que Fundacomunal proporcionó los procedimientos de carácter administrativo para la conformación como consejos comunales y que hasta el momento solo tiene contacto con los voceros principales de la unidad ejecutiva y financiera administrativa para ciertas actividades de control y seguimiento de información que le solicitan desde el gobierno nacional.

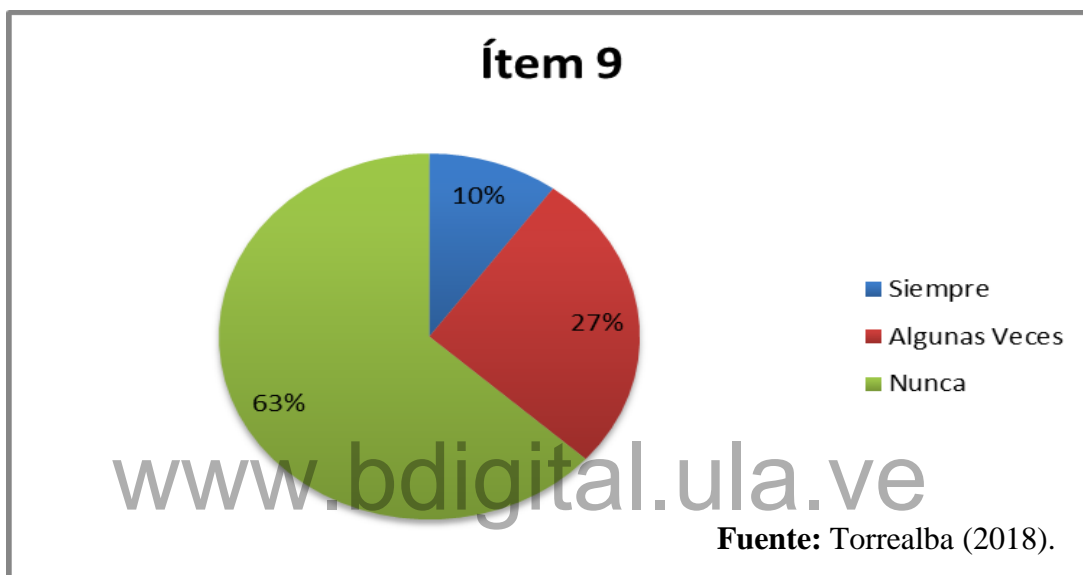


Gráfico N° 10. Distribución porcentual de la actualización de conocimientos de acuerdo a los cambios que se presentan en el entorno.

Según lo señalado en el Gráfico N° 10, un 63% de los voceros encuestados manifiestan que nunca actualizan los conocimientos de acuerdo a los cambios que se presentan en el entorno, resultados que revelan la presencia de serias debilidades para manejar variables o hechos que afectan sus actividades diarias, por lo tanto, no cuentan con la información adecuada que le permitan tener una visión más amplia y clara para la toma de decisiones en aspectos vinculantes con el desarrollo comunitario. Siendo las cosas así, resulta claro comprender que los consejos comunales no se terminan de acoplar a su realidad social y económica, puesto que van en sentido contrario a lo establecido en el Art. 25 N° 9, donde deben impulsar el modelo socio-productivo comunitario y redes socio-productivas vinculado a su plan de desarrollo.

Ahora bien, el 26.67% y 10% de los voceros restantes, expresan lo contrario, esto conlleva a lograr ciertas ventajas competitivas, considerando que la organización asume conocimientos y habilidades aplicables a las exigencias que van surgiendo dentro del contexto donde se desarrollan. Es decir, los esfuerzos dirigidos a alinear la organización con el entorno en el que actúa, orientan a establecer estrategias que otorgan un peso mayor a sus recursos intangibles como el conocimiento, lo cual plantea de forma inmediata aspectos sobre su gestión, generación y aprovechamiento.

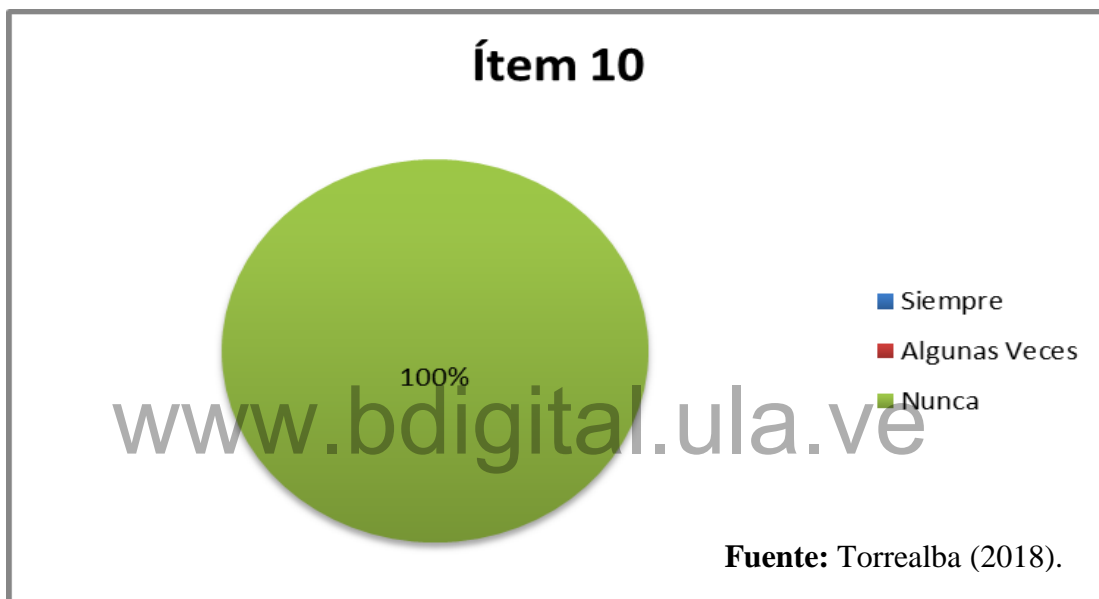


Gráfico N° 11. Distribución porcentual de la administración de herramientas tecnológicas para la gestión de los proyectos comunitarios.

El Gráfico N° 11, resalta que el 100% de los voceros encuestados nunca administran herramientas tecnológicas para la gestión de los proyectos comunitarios, por lo tanto, se puede inferir que existe una actitud pasiva en la adquisición de conocimientos científicos que agilicen el trabajo básico en la organización.

En este sentido, las nuevas tecnologías permitirán que los miembros de las organizaciones tengan oportunidades de capacitación más flexibles. El Art. 23 N° 7 de la normativa de los Consejos Comunales, señala como función de la asamblea de ciudadanos aprobar proyectos comunitarios de diferentes áreas estratégicas de trabajo que fomenten soluciones a problemas de la comunidad y que se adapten a sus

necesidades, a este respecto, se evidencia limitaciones por parte de los consejos comunales para activar los medios necesarios en el manejo de paquetes y programas tecnológicas orientados a mejorar todo lo relacionado a las iniciativas de desarrollo.

De esta manera, mediante la observación directa se puede evidenciar que la actualización de conocimientos se convierte en estrategia clave para contribuir gradualmente con las actividades de los voceros, al mismo tiempo que se adaptan al entorno para trabajar de manera acorde a sus objetivos, mejorando los índices de eficiencia de la organización.

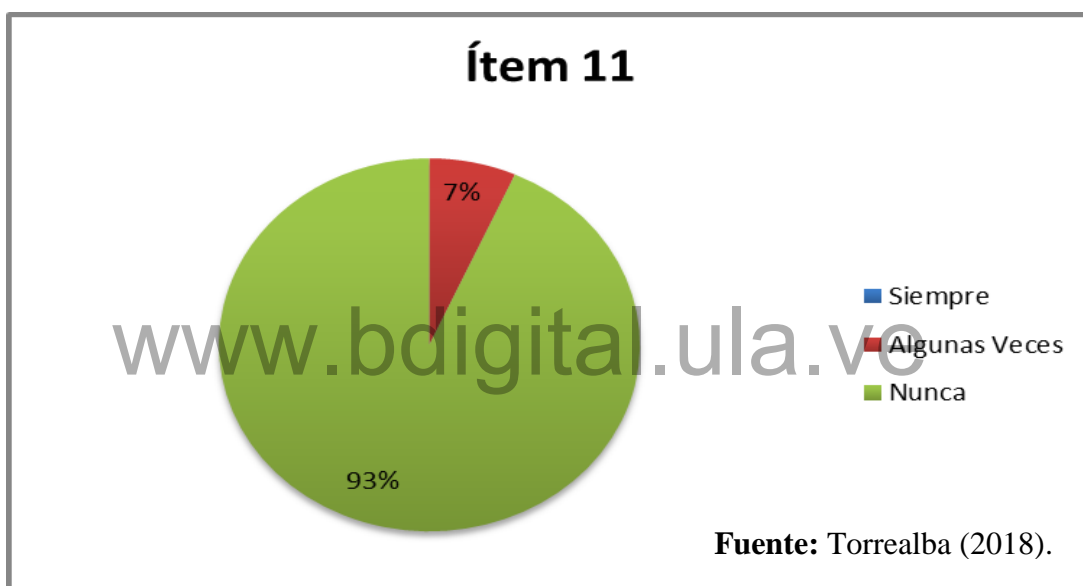


Gráfico N° 12. Distribución porcentual de la asistencia a programas de capacitación dirigidos por Fundacomunal.

De acuerdo al Grafico N° 12, se puede observar que el 93% de los voceros encuestados indican que nunca asisten a programas de capacitación dirigidos por Fundacomunal, cabe destacar, que evidentemente no se esta cumpliendo con lo establecido en el Art. 56 N° 4 de la Ley Orgánica de los Consejos en lo que respecta al diseño y dirección de los programas de capacitación y formación de los consejos comunales, donde Fundacomunal como ente adscrito del Ministerio de las comunas, ejerce competencia directa como organismo de articulación con estas organizaciones para el cumplimiento de sus fines.

Al mismo tiempo, un 7% opina que algunas veces asisten a dichos programas de capacitación, lo que supone una dedicación exclusiva por parte de Fundacomunal a voceros principales encargados de las instancias de trabajo que presentan mayor operatividad, como es el caso de la Unidad administrativa financiera quien le corresponde manejar los recursos económicos para impulsar los proyectos de desarrollo en la comunidad.

En observación directa, se puede apreciar que Fundacomunal actualmente esta concentrado en el control y seguimiento de las acciones de distribución de alimentos para garantizar el funcionamiento de los CLAP.

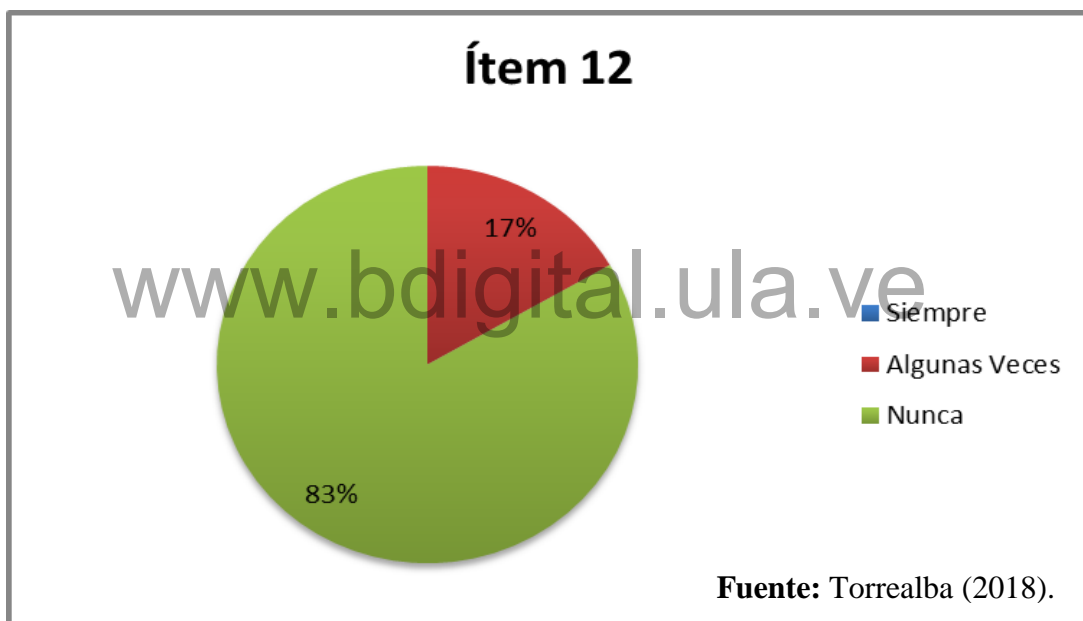


Gráfico N° 13. Distribución porcentual de la participación a programas capacitación convocados por instituciones del estado.

Como se muestra en el Gráfico N° 13, el 83% de los voceros encuestados, nunca participa en actividades de capacitación convocadas por instituciones del estado, a este respecto, se puede resaltar que muchas de estas instituciones no llevan a cabo un programa continuo de capacitación a la comunidad, la mayoría de las veces solo proporciona acciones vinculadas con sus procesos operativos y proyectos estratégicos de trabajo generando eventualmente fuentes de trabajo para los miembros de la comunidad.

Estos resultados revelan, que no se esta cumpliendo con el Art. 59 del marco regulatorio de los consejos comunales donde estos entes del poder público, tienen la responsabilidad social de atender de forma prioritaria las necesidades y requerimientos de los consejos comunales para garantizar acciones colectivas, efectivas y coherentes con la planificación del Estado; principalmente ajustadas a las propias particularidades de las comunidades sobre las cuales se persigue la promoción de su desarrollo.

Al mismo tiempo, el 17% de los voceros restantes manifiesta lo contrario, lo que permite a los voceros gestionar acciones que contribuyan a solventar las problemáticas de la comunidad, asumiendo la capacitación comunitaria como parte de los deberes de las instituciones del estado en el fortalecimiento de las potencialidades locales para el desarrollo.

Tabla N° 5. Resumen de la distribución de frecuencias, porcentajes y promedio de las respuestas vinculadas con la dimension- tipos de capacitación.

N°	Ítems Descripción	Siempre		Algunas veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
7	Recibe algún tipo de inducción para ejercer sus funciones	0	0	3	10	27	90
8	Adquiere de Fundacomunal los medios necesarios para cumplir con los objetivos organizacionales.	3	10	5	16,67	22	73,33
9	Actualiza los conocimientos de acuerdo a los cambios que se presentan en el entorno	3	10	8	26,67	19	63,33
10	Administra herramientas tecnológicas para la gestión de los proyectos comunitarios	0	0	8	26,67	22	73,33
11	Asiste a programas de capacitación dirigidos por Fundacomunal	2	6,66	6	20	22	73,33
12	Participa en actividades de capacitación convocadas por instituciones del estado	3	10	7	23,33	20	66,67
	Promedio	1,83	6,11	6,16	20,55	22	73,33

Como se puede observar en la Tabla N° 5, el mayor porcentaje del promedio de respuestas relacionados con la dimensión de los tipos de capacitación se ubica en 73,33%. En esta perspectiva, se debe resaltar que la mayoría de los voceros de los seis (6) consejos comunales seleccionados han aplicado solamente la capacitación inicial para su conformación como consejos comunales.

En este caso, dicha capacitación no fue aprovechada para aclarar las funciones pertinentes a las instancias de trabajo en las que fueron postulados, situación que retrasa su funcionamiento al no contar con los conocimientos y destrezas requeridos para generar un trabajo eficiente de sus responsabilidades. Nuevamente se afirma que no se está cumpliendo con el Art. 59 de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales que establece especial atención de los consejos comunales.

EVALUAR LAS ETAPAS DE CAPACITACIÓN IMPLEMENTADAS EN LOS CONSEJOS COMUNALES DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ, MUNICIPIO CANDELARIA, ESTADO TRUJILLO.

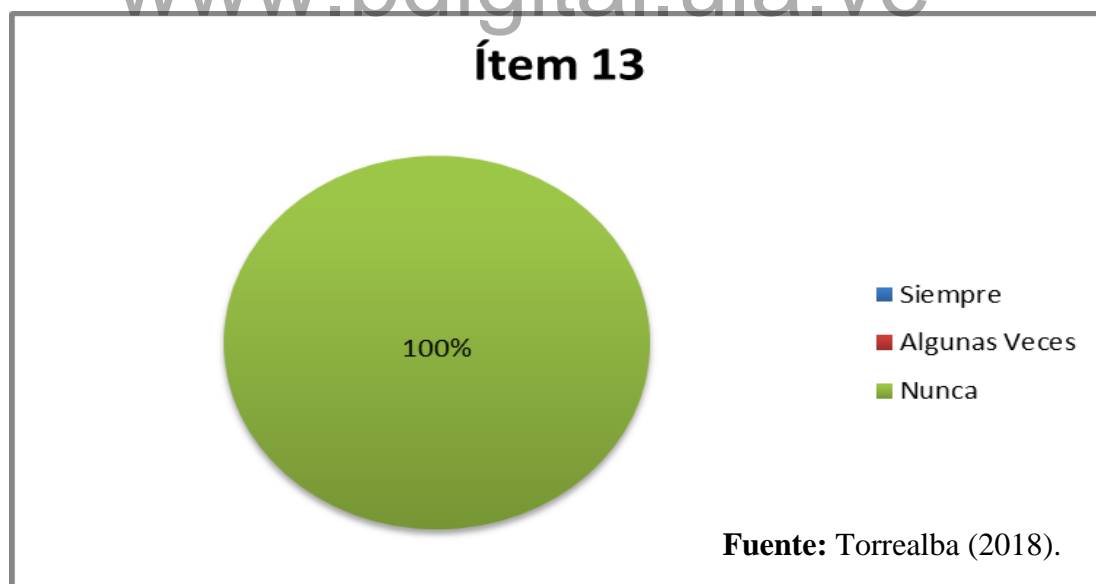


Gráfico N° 14. Descripción porcentual de la identificación de necesidades de capacitación según las áreas de aprendizaje.

Los datos que se muestran en el Gráfico N° 14, destaca que el 100% de los voceros encuestados nunca detectan las necesidades de capacitación según las áreas

de aprendizaje, en consecuencia, se puede concluir que los consejos comunales no han generado hasta el momento un sistema de trabajo estructurado y eficiente para la caracterización de los requerimientos formativos de los consejos comunales a fin de mantener motivados y actualizados a los miembros de la comunidad de acuerdo a la dinámica del entorno.

En este sentido, se puede constatar la escasa participación del Comité de Educación, Cultura y formación ciudadana consagrado en el Art. 28 del marco regulatorio de los consejos comunales donde no se esta llevando a cabo los procesos dirigidos a identificar los comportamientos deseados de los voceros de la organización, haciendo énfasis en las competencias que estos debe poseer para realizar correctamente su trabajo.

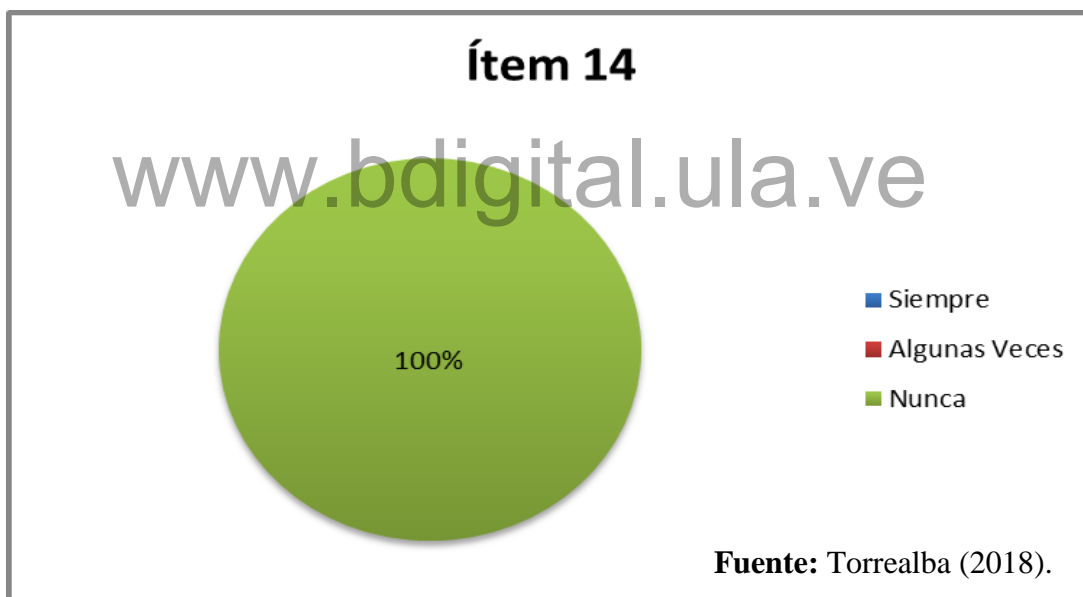


Gráfico N° 15. Distribución porcentual de la ejecución de encuestas para conocer las opiniones de los voceros en cuanto a la capacitación.

En lo que respecta al ítem 14, el Grafico N° 15 señala que el 100% de los voceros abordados, nunca ejecutan encuestas para conocer las opiniones de los voceros en cuanto a la capacitación, esto revela que los consejos comunales no usan técnicas ni instrumentos confiables para medir el interés de los voceros en capacitarse. En relación con este último, los voceros no cuentan de forma inmediata

con una capacitación que cubra los requerimientos operacionales de las vocerías que ocupan, convirtiéndose en una debilidad para la organización no tener claridad de las dificultades que se están presentando en el desarrollo de las tareas pertinentes a cada instancia de trabajo.

Como resultado evidente de la observación directa, se incrementa cada día más las expectativas de actualización y mejoramiento continuo de los voceros, ya que no están siendo cubiertas de forma oportuna sus requerimientos en las vocerías que ocupan, lo que da paso a las improvisaciones en el ejercicio de sus funciones, por lo tanto, no se cumple con los elementos fundamentales para la formulación de programas de capacitación, ni mucho menos con el Art.25 de su normativa jurídica.

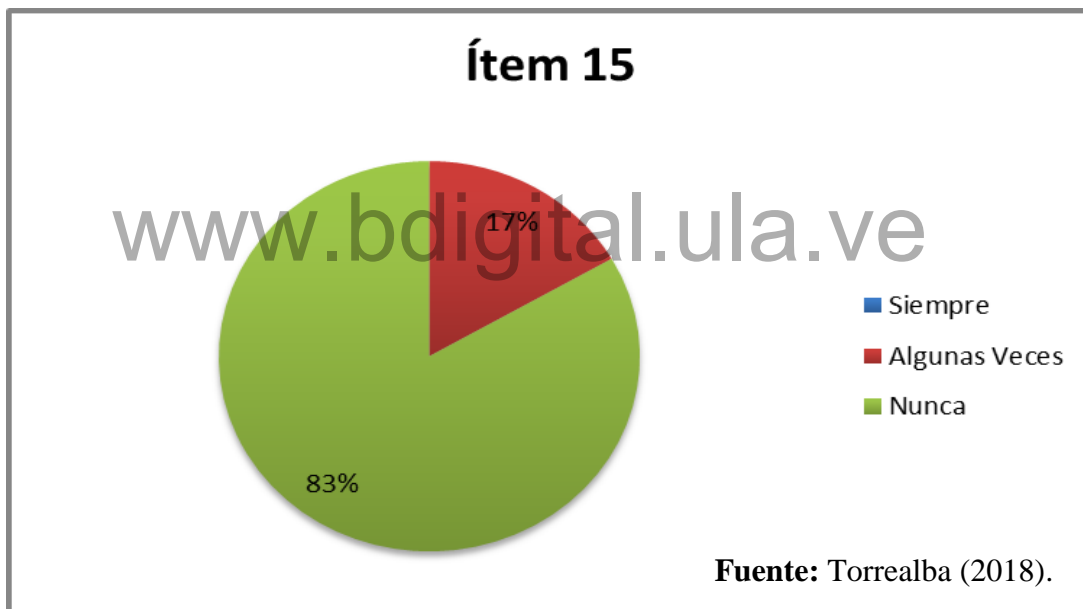


Gráfico N° 16. Distribución porcentual de las estrategias para cubrir necesidades de capacitación en la comunidad.

El Gráfico N° 16, establece para el ítem 15, que el 83% de los voceros encuestados manifiestan que nunca establecen estrategias de capacitación para satisfacer requerimientos operativos en las áreas de trabajo, se puede deducir fácilmente que a pesar de que los voceros tienen voluntad de adquirir nuevos conocimientos, hasta los momentos no han activado acciones contundentes para promover un proceso de aprendizaje sistemático, esto ocasiona fundamentalmente

demoras en el funcionamiento de todas las instancias de trabajo del consejo comunal y genera dependencia total de Fundacomunal y demás entes gubernamentales para satisfacer las necesidades formativas de sus voceros.

También se puede observar, que un 17% manifiesta que aplican eventualmente estrategias refiriéndose principalmente a charlas informativas que realizan los voceros principales en cuanto a los procedimientos administrativos para el manejo de recursos financieros de proyectos sociales aprobados por el gobierno nacional y en asamblea de ciudadanos, donde con frecuencia concentran todos sus esfuerzos.

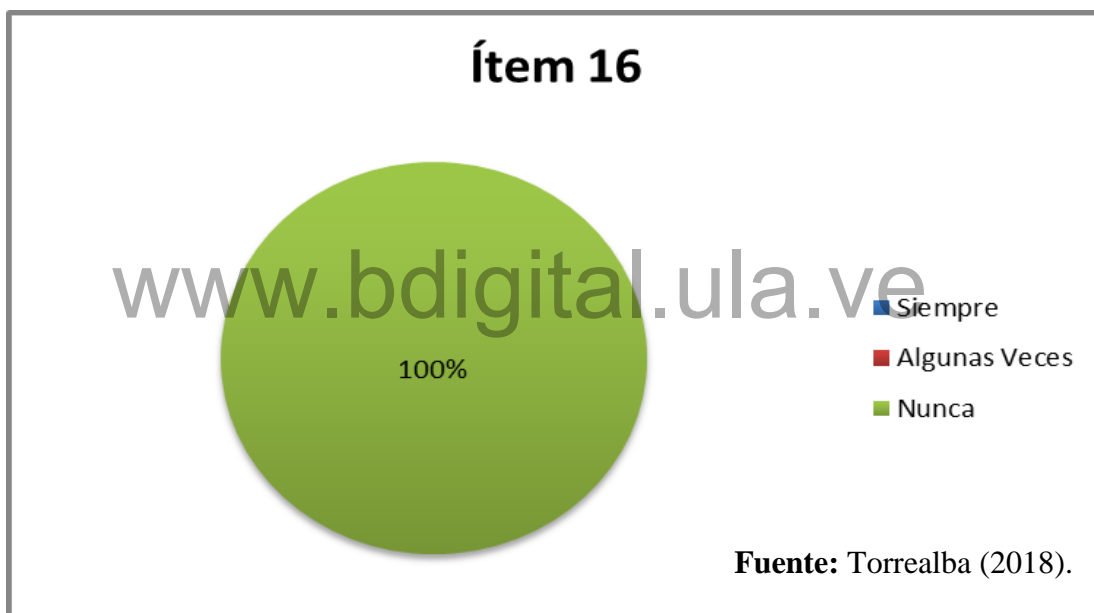


Gráfico N° 17. Distribución porcentual de la gestión de medios y recursos para llevar a cabo las actividades de capacitación.

Para el ítem 16, el Gráfico N° 17 muestra que el 100% de los voceros encuestados, nunca gestionan los medios ni recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de capacitación, a partir de esto se concluye que los consejos comunales no consideran la capacitación como una inversión para el desarrollo local, la cual debe contar con los materiales y el soporte tecnológico idóneo para desarrollarla de la mejor manera posible.

De esta manera, se evidencia el incumplimiento del Art. 25 N° 10 de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales que establece promover la capacitación y formación comunitaria, al respecto, los voceros no someten a discusión los medios financieros para abordar las necesidades de capacitación como estrategia para fomentar el desarrollo y gestionar las políticas para la solución de los problemas.

En observación directa, se puede apreciar que los voceros encuestados que constituyen el comité de educación tampoco generan acciones concretas para cubrir las expectativas de actualización de conocimientos y habilidades de las áreas de trabajo priorizadas en la comunidad, considerando que la inversión en el capital intelectual es una de las mejores formas de incrementar la productividad de la organización, por lo tanto, si la capacitación se ejecuta correctamente, la inversión regresará tanto a corto como a largo plazo, obteniendo mayores beneficios para la comunidad.

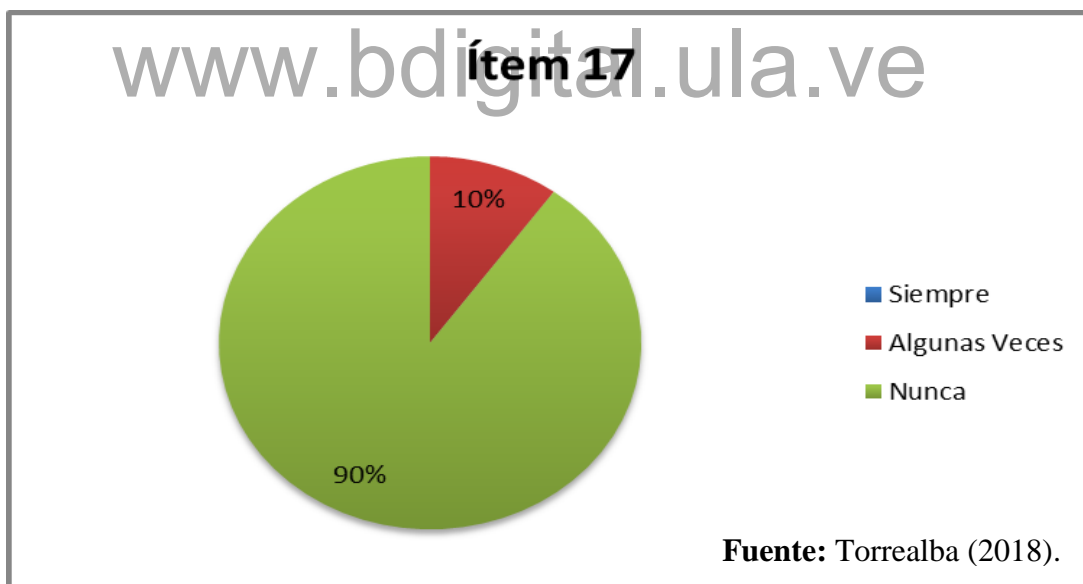


Gráfico N° 18. Distribución porcentual de las técnicas para transmitir conocimientos a la comunidad.

El Gráfico N° 18, señala que el 90% de los voceros abordados nunca implementan técnicas adecuadas para transmitir conocimientos a la comunidad, en consecuencia, se puede inferir que no cuentan con las herramientas metodológicas requeridas para promover actividades ajustadas a las necesidades reales de los

consejos comunales. De esta manera, el aprendizaje organizacional dependería exclusivamente de agentes externos, considerando que hasta los momentos los consejos comunales no maneja un sistema de trabajo apto para tal fin.

Al mismo tiempo, un 10% de los voceros manifiesta lo contrario, refiriéndose principalmente a técnicas implementadas mediante una serie de reuniones y conversatorios que los consejos comunales realizan eventualmente para informar sobre temas de interés para la comunidad, relacionados con acciones puntuales y aspectos administrativos de sus instancias de trabajo. Para tal efecto, se logra cumplir a cabalidad el Art. 25 N° 5 que establece garantizar información oportuna sobre la actuación de las unidades de los consejos comunales a sus voceros.

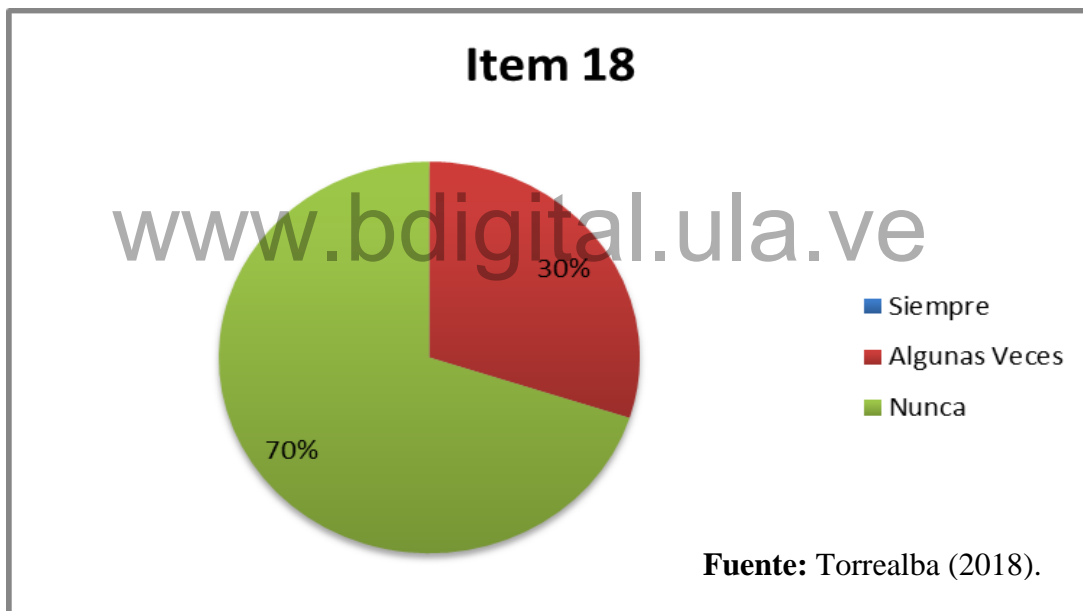


Gráfico N° 19. Distribución porcentual de capacitación con personas externas a la comunidad.

Por otra parte, el Gráfico N° 19 referida al ítem 18, se destaca que el 70% de los voceros encuestados expresan que nunca gestionan actividades de capacitación con personas externas a la comunidad, esto permite deducir que los consejos comunales no consideran dentro del Plan de Desarrollo Comunitario acciones oportunas con instructores externos para cubrir necesidades formativas de la comunidad. Por otra parte, se debe resaltar que no se esta cumpliendo con el Art. 25

N°12 que establece que los consejos comunales deben coordinar acciones con los distintos comités que integran la Unidad Ejecutiva en sus relaciones con los órganos y entes de la Administración Pública para el cumplimiento de sus fines.

El 30% de los voceros, señala que algunas veces gestionan actividades de capacitación, donde se puede considerar que existe consejos comunales que aprovechan su relación con entes gubernamentales y estos con su personal a cargo, para incentivar la capacitación y satisfacer ciertas necesidades operativas que se reconocen en el consejo comunal como parte de sus funciones y que forman parte de las actividades de sus principales instancias de trabajo.

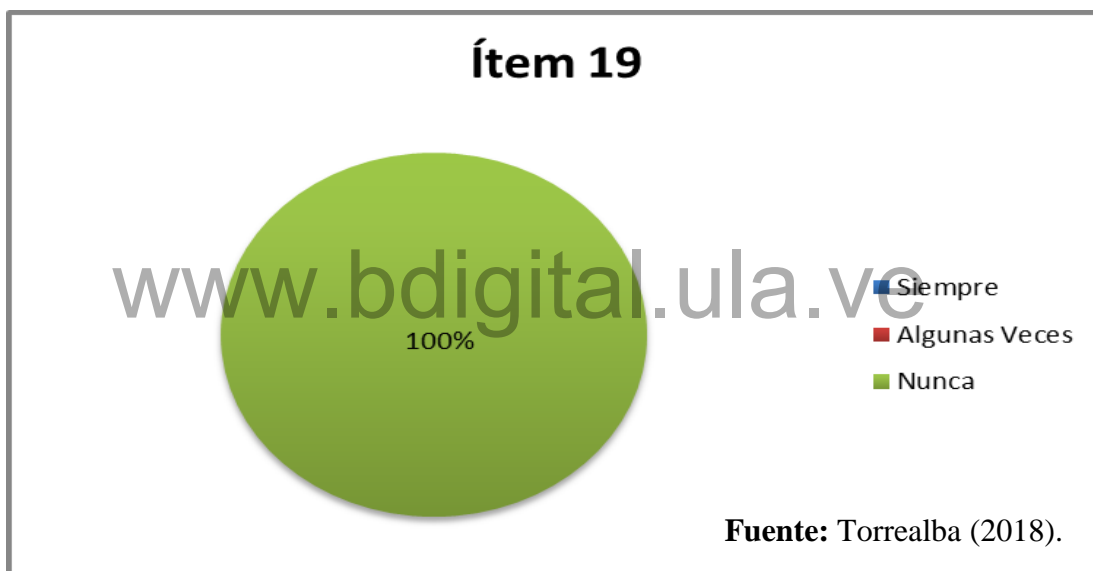


Gráfico N° 20. Distribución porcentual de la verificación de tareas luego de la capacitación.

El Gráfico N° 20, establece para el ítem 19, que el 100% de los voceros encuestados nunca verifican la ejecución de las tareas luego de la capacitación, atendiendo a estos resultados se deduce que los consejos comunales no establecen dentro de sus objetivos la mejora continua de los procesos, funciones y actividades que desarrollan en los ámbitos donde se desenvuelven, considerando que no formulan planes y programas de capacitación para satisfacer necesidades en determinados ámbitos de acción.

En observación directa, se puede deducir que al no existir el impulso de Fundacomunal para organizar la capacitación continua en los procesos y funciones medulares de los consejos comunales, los voceros no encaminarán acciones inmediatas de su forma de trabajo, es decir, que existiendo una fuerza de impulso en las tareas que desempeñan los voceros se darán cuenta de la importancia estratégica de su capacitación.

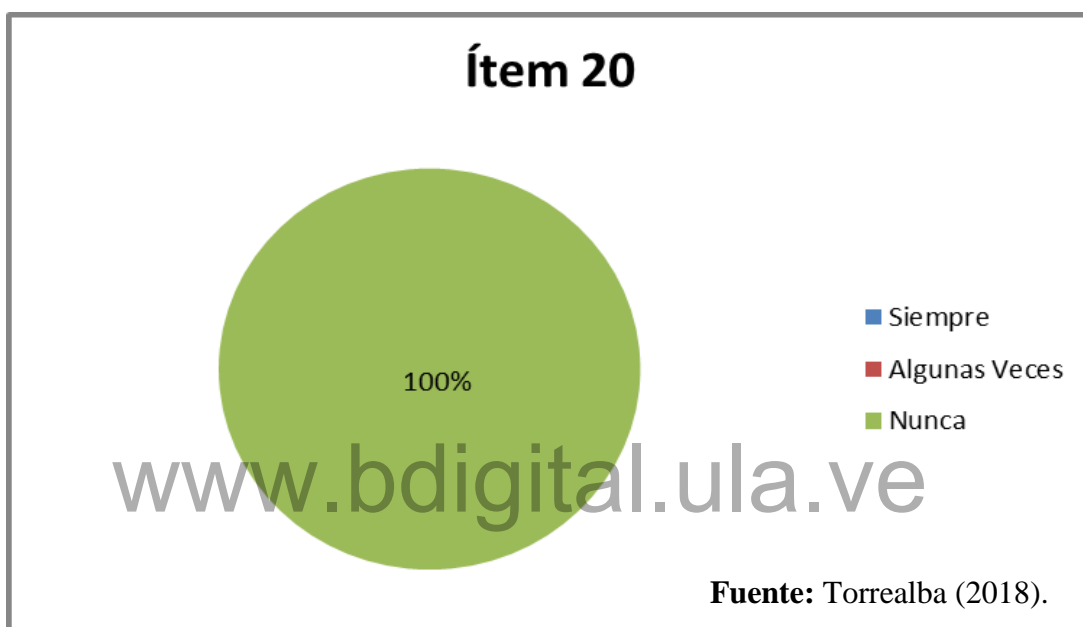


Gráfico N° 21. Distribución porcentual de la evaluación de desempeño como herramienta de trabajo.

De acuerdo al Gráfico N° 21, el 100% de los voceros encuestados manifiesta que nunca emplean la evaluación de desempeño como herramienta de trabajo, por consiguiente, se deduce que los consejos comunales no incluyen dentro de su gestión el diseño ni la aplicación de instrumentos para medir el grado en que la persona alcanza los estándares de competencia exigidos para su labor.

En observación directa se puede constatar que el proceso de revocatoria establecido de acuerdo al Art. 38 de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales rara vez se activa por deficiencias en el desempeño de los voceros, sin embargo, es necesario establecer de inmediato un sistema de control y seguimiento del

cumplimiento de las actividades que sirva de referencia para atacar los problemas de desempeño por dualidad de funciones.

Tabla N° 6. Resumen de distribución de frecuencias, porcentajes y promedio de las respuestas vinculadas con la dimensión- etapas de capacitación.

N°	Ítems	Siempre		Algunas veces		Nunca	
	Descripción	F	%	F	%	F	%
13	Detecta las necesidades de capacitación según sus áreas de aprendizaje	0	0	0	0	30	100
14	Ejecuta encuestas para conocer las opiniones de los voceros en cuanto a la capacitación	0	0	0	0	30	100
15	Establece estrategias de capacitación para satisfacer requerimientos operativos en las áreas de trabajo	0	0	5	16.67	25	83.33
16	Gestiona los medios y recursos necesarios para llevar acabo las actividades de capacitación	0	0	0	0	30	100
17	Implementa técnicas adecuadas para transmitir conocimientos a la comunidad	0	0	3	10	27	90
18	Gestiona actividades de capacitación con personas externas a la comunidad	0	0	9	30	21	70
19	Verifica la ejecucion de las tareas luego de la capacitación	0	0	0	0	30	100
20	Emplea la evaluación de desempeño como herramienta de trabajo	0	0	0	0	30	100
	Promedio	0	0	2,12	7,08	28	92,92

Fuente: Torrealba (2018).

Como se puede observar en la Tabla N° 6, el mayor porcentaje del promedio de respuestas relacionados con la dimensión de las etapas de capacitación se ubica en 92,92%. Para tal efecto, se puede concluir que los voceros no están cumpliendo con la capacitación como estrategia educativa a corto plazo, ni muchos menos siguen las etapas para elaborar planes y programas de capacitación orientados a los voceros de los seis (6) consejos comunales estudiados no implementan técnicas ni

procedimientos adecuados para promover la capacitación comunitaria tal como lo establece el Art. 25 del marco regulatorio de los Consejos Comunales, cuando delega al colectivo de coordinación comunitaria de dicha organización promover la formación y capacitación comunitaria de los voceros y miembros de la comunidad, lo que significa que actualmente en las comunidades de la parroquia san José, municipio Candelaria, estado Trujillo, no formulan ni implementan planes de capacitación sistemáticos como parte de las estrategias de los consejos comunales para proporcionar conocimientos, habilidades y actitudes que sirvan en la mejora continua el desempeño de las funciones.

En este sentido, los voceros no cuentan con un sistema de control y seguimiento efectivo para medir el cumplimiento real de las actividades planificadas tanto en materia de capacitación como aquellas referidas al ejercicio directo de la gestión de las políticas públicas en función al cumplimiento de las actividades medulares de cada instancia de trabajo. Es necesario resaltar, que la implementación de un sistema para el desempeño implica cotejar las conductas reales con las conductas esperadas relacionadas con la capacidad para reconocer y entender conceptos, procesos, sistemas e información en el trabajo, capacidad para aplicar conocimientos y juicio para realizar el trabajo.

ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN EN LOS CONSEJOS COMUNALES DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ, MUNICIPIO CANDELARIA, ESTADO TRUJILLO.

Introducción

A pesar del inmenso esfuerzo del estado venezolano en construir una nueva democracia participativa y protagónica, se han presentado infinidad de contradicciones que nos llevan a encaminar los esfuerzos para contribuir en el logro del planteamiento de nuestra carta magna.

De allí, parte la presente investigación donde se analiza la capacitación de los voceros en los consejos comunales de la parroquia san José, municipio Candelaria, estado Trujillo; comunidades en las cuales, mediante la interacción permanente con voceros y miembros de la comunidad se obtuvo información oportuna en esta materia, arrojando como resultados apreciables un conjunto de debilidades, referidas principalmente al desconocimiento parcial de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales, constantes improvisaciones en el cumplimiento de las funciones y serias críticas en cuanto a la actuación de Fundacomunal y entes gubernamentales.

Asimismo, los voceros expresan que no participan ni promueven actividades de capacitación, lo que genera confusión para ejecutar los procedimientos establecidos por las normas establecidas, solapamiento de funciones y desmotivación para participar en las actividades como parte de la estructura organizativa de los consejos comunales. Ante esta situación, resulta claro comprender, el propósito de impulsar el desarrollo de la sociedad involucrando a los ciudadanos y ciudadanas indistintamente de su posición política, sin más interés que el progreso colectivo, social, educativo, cultural del hombre para garantizar con eficiencia y eficacia las tareas y responsabilidades que les corresponden en el Consejo Comunal respectivo.

En esta perspectiva, el programa de capacitación se convierte en una estrategia utilizada para manejar herramientas y técnicas donde se logra diagnosticar las

necesidades y debilidades de manera precisa en cada una de las personas que laboran en una organización, este permite crear en ellos el compromiso e incrementar la confianza de realizar sus tareas diarias de forma efectiva.

La estrategia de capacitación que se propone en este trabajo, se caracteriza en primer lugar por su plena correspondencia con las normas jurídicas que rige la política educativa a nivel nacional, por tanto su novedad no radica en que modifica lo orientado al respecto, sino en que ofrece una vía para materializar tales orientaciones, particularmente, en la intensificación de la capacitación de los voceros en los Consejos Comunales. Desde el punto de vista filosófico, la estrategia se fundamenta en la teoría del conocimiento, donde el hombre adquiere toda su experiencia; en la misma medida en que conoce y transforma la realidad, se estimula su pensamiento y le permite penetrar en la esencia de los fenómenos.

Por otra parte, la estrategia contempla tareas que requieren de un trabajo articulado de todos los actores sociales involucrados (internos y externos) con el fin de lograr los objetivos planteados. La misma debe ser asumida como una guía para la acción, que no cierre las puertas a la concepción y realización de otras actividades, es por ello que debe crearse las condiciones que permitan mejorar el desempeño de las funciones de los voceros en las instancias de trabajo correspondientes como forma de contribuir en la solución de los problemas sociales y promover el desarrollo local.

En este sentido, la estrategia cumple con la siguiente estructura:

Misión: Contribuir con la mejora educativa, social y económica de las comunidades, a través de la capacitación continua, sistemática y permanente de los voceros en los consejos comunales.

Visión: Alcanzar un nivel de preparación adecuado de los voceros en los consejos comunales, que les permita el dominio de la información y las destrezas técnicas y analíticas necesarias para desempeñarse en su ambiente social y organizacional.

Objetivo General: Capacitar a los voceros en el manejo, aplicación y desarrollo de los aspectos estratégicos más relevantes de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales.

Objetivos Específicos

Sensibilizar a los voceros de los Consejos Comunales sobre la necesidad de capacitación en la Ley Orgánica de los Consejos Comunales, a fin de propiciar herramientas oportunas para el afianzamiento de las comunidades.

Proponer un programa de capacitación, dirigido a los voceros en el manejo, aplicación y desarrollo de aspectos vinculados a la Ley Orgánica de los Consejos Comunales.

Beneficios de los voceros en la aplicación de la estrategia.

- Participarían en talleres que les permitirá adquirir conocimientos, habilidades y experiencia en el ejercicio directo de la gestión pública para el desarrollo local.
- Promovería cambios de actitudes, la confianza en sí mismos y la seguridad en el desempeño de sus funciones.
- Superarían las limitaciones relacionados con los procesos organizacionales de liderazgo, comunicación y toma de decisiones.
- Incrementaría la productividad y calidad en el trabajo, considerando que se cuenta con voceros formados de manera integral, promotores y agentes de cambios dentro de la comunidad.
- Contribuiría con los voceros a identificarse con los objetivos de la organización.

- Eliminaría los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual de los voceros.
- Convierte al consejo comunal en un entorno organizacional adecuado para trabajar.

Etapas de la estrategia de capacitación.

A continuación se muestra un esquema donde se representan las etapas de la estrategia propuesta:

Figura N° 5. Etapas de la estrategia de Capacitación



Fuente: Torrealba (2018)

Etapas de Diagnostico

Toda estrategia es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones en torno al quehacer actual, a fin de adecuarse a los cambios y demandas del entorno y lograr el máximo de eficacia y calidad en el ejercicio de las tareas.

Acciones propuestas para esta etapa:

- Realizar encuentros sistemáticos con los voceros líderes de los consejos comunales para caracterizar y analizar la situación que presenta la organización en cuanto al cumplimiento de los objetivos y funciones de cada instancia de trabajo.
- Aplicar un instrumento para la recolección de información (cuestionario) para identificar las necesidades organizacionales, ocupacionales e individuales de los voceros con respecto al funcionamiento de los consejos comunales, donde se encuentren reflejados los conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de sus funciones.
- Determinar las fuerzas internas y externas que contribuirán al proceso de capacitación de los voceros en los consejos comunales, referidas principalmente al apoyo de Fundacomunal y entes gubernamentales.

Etapas de planificación

En esta etapa, el objetivo es determinar las acciones que contribuyan a mejorar las competencias de los voceros de los consejos comunales. En este sentido, la estrategia propone actividades dirigidas al proceso de apropiación de los conocimientos indispensables para el desempeño eficiente y con ello contribuir al mejoramiento de los indicadores económicos y productivos de la organización.

Acciones propuestas para esta etapa:

- Determinar los objetivos de los temas de capacitación, se destaca la importancia de establecer ejes temáticos para abordar de forma detallada los aspectos esenciales de la propuesta de capacitación.
- Determinar el contenido de los ejes temáticos a partir de las necesidades individuales y colectivas identificadas.

- Determinar las habilidades a desarrollar en los voceros.
- Recopilar la bibliografía a utilizar, folletos, materiales, documentos normativos, documentos digitalizados, entre otros.
- Establecer los especialistas que impartirán los temas, haciéndoles las sugerencias metodológicas requeridas para tal fin. Se debe resaltar, la importancia de la participación de Fundacomunal y los entes gubernamentales en la concreción de las acciones a implementar.
- Planificación del sistema de evaluación. Se destaca la preparación metodológica de los especialistas que impartirán las acciones de capacitación.

Etapas de ejecución

En esta etapa el objetivo es implementar la estrategia de capacitación compuesta por un grupo de acciones que responden a las necesidades prioritarias de la organización.

Acciones a desarrollar en esta etapa:

- Estructuración del contenido de las acciones de capacitación.
- Presentación de los objetivos para lograr la transformación del estado real al deseado.
- Presentación de los temas integradores a partir de las potencialidades que brinda el contenido.
- Estimular intercambios con los voceros para que comprendan la importancia del contenido objeto de capacitación.
- Atender las diferencias individuales a partir de la orientación, solución y evolución de las actividades desarrolladas.

- Controlar de forma permanente el cumplimiento de las acciones.
- Evaluar sistemáticamente a través del comité de educación, cultura y formación de los consejos comunales el cumplimiento de las acciones de capacitación y el desempeño de los voceros.
- Realizar intercambios de experiencias con otros consejos comunales en el municipio.
- Hacer indicaciones oportunas, en las evaluaciones del desempeño, ante todo deben ser objetivas y sistemáticas señalando el nivel de preparación y desempeño alcanzado por los voceros.
- Estimular los buenos resultados alcanzados por cada vocero.

Etapas de evaluación

A partir de la información generada en la ejecución de la estrategia, la Capacitación debe ser evaluada en diferentes aspectos:

- Satisfacción de los voceros con la actividad de capacitación (contenidos, calidad docente, cumplimiento de expectativas, aspectos logísticos).
- Nivel de aprendizaje mediante la aplicación de evaluaciones finales. Las mismas determinan el nivel de conocimientos y habilidades adquiridos por los voceros al finalizar la capacitación.
- Evaluación de facilitadores o instructores por parte del Comité de Educación, cultura y formación del consejo comunal, en cuanto al cumplimiento de los estándares requeridos para el dictado de cursos (materiales, calidad docente, cumplimiento de objetivos). Asimismo, el comité solicitará a los instructores la evaluación de las actividades y sugerencias de mejora a fin de generar aprendizajes.

- Impacto de la capacitación en cuanto al cumplimiento de los objetivos establecidos con relación a la brecha de competencias diagnosticada. Este nivel de evaluación permite conocer en qué medida la capacitación dictada generó un impacto positivo en el trabajo diario de los voceros, y cuánto contribuyó a la mejora de la gestión en cada instancia de trabajo del consejo comunal.

Propuesta de Capacitación.

Partiendo de los objetivos planteados, producto de los resultados obtenidos en la investigación, la estructura de la propuesta para el manejo, aplicación y desarrollo de los aspectos estratégicos de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales es la siguiente:

Programación de (6) Talleres, distribuidos de la siguiente forma:

Talleres y Objetivos:

- **Taller I:** Comunidad, organización y participación.

Objetivo: Generar sentido de pertenencia de las posibilidades que tiene la comunidad para promover el desarrollo local mediante su participación activa como organización social.

- **Taller II:** Democracia, ciudadanía y valores.

Objetivo: Fomentar actitudes ciudadanas para el respeto del sistema democrático venezolano, afianzando principios fundamentales en la construcción de comunidades participativas acopladas a la realidad nacional.

- **Taller III:** Comunicación, liderazgo y trabajo en equipo.

Objetivo: Estimular procesos de crecimiento personal que impulsen el logro de los objetivos organizacionales de los voceros en los consejos comunales.

- **Taller IV:** Estructura y planificación estratégica en los consejos comunales.

Objetivo: Proporcionar información sobre la constitución, procesos y funciones de las diferentes instancias de los consejos comunales a partir del intercambio de ideas con los voceros.

- **Taller V:** Ambiente, desarrollo y sustentabilidad.

Objetivo: Promover estrategias fundamentadas en la preservación del medio ambiente y el desarrollo socioeconómico mediante el aprovechamiento de los recursos y potencialidades locales.

- **Taller IV:** Capacitación, proyectos y programas de desarrollo.

Objetivo: Brindar herramientas técnicas para la formulación proyectos y programas de desarrollo mediante la utilización de técnicas de capacitación continua y sistemática de las comunidades.

Contenido de los Talleres: Las acciones formativas presentadas deben suministrar Definiciones, objetivos, antecedentes, importancia, alcance, beneficios, técnicas, aspectos operativos conforme al ordenamiento jurídico vigente, entre otras.

Tiempo: Dentro del contexto planteado, cada taller tiene un tiempo de (4) horas con frecuencia semanal hasta el cumplimiento del programa establecido.

Responsables: Cada Taller lo llevará a cabo especialistas en la materia y/o colaboradores de diferentes entes gubernamentales que reúnan el perfil adecuado para el tema en cuestión.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De acuerdo a los resultados proporcionados por los voceros de diferentes instancias de trabajo que conforman los consejos comunales de la parroquia San José, Municipio Candelaria, estado Trujillo, a través de sus respuestas emitidas mediante la aplicación del cuestionario, se pueden destacar las siguientes conclusiones:

Se encontró que la mayoría de los voceros no emplean de forma permanente la Ley Orgánica de los Consejos Comunales, razón por la cual, presentan escasa información sobre los procesos, funciones y principios que rigen el trabajo de estas organizaciones populares, por consiguiente, no llevan a cabo los planes y proyectos de la comunidad mediante las fases del ciclo comunal, lo que representa un obstáculo para el alcance de los objetivos, ya que al no realizarse la distinción y priorización de los problemas, se exponen a no atender las necesidades más inmediatas de la comunidad. Además, poseen desconocimiento sobre las políticas públicas y la formulación de proyectos socio-productivos, a partir de esto se concluye que los consejos comunales no cumplen con la formación y capacitación comunitaria establecida en su normativa jurídica, en tal sentido, son vulnerables en las acciones competentes para su aplicación.

Por otra parte, se puede evidenciar que los voceros de las diferentes instancias de trabajo de los consejos comunales, no cuentan con un nivel de instrucción adecuado para el compromiso al cual se postularon, ocupando muchos de ellos vocerías que requieren de una bagaje sólido de conocimientos que facilite la ejecución de las actividades correspondiente a cada área de trabajo. De esta manera, se indica que los consejos comunales no tienen el apoyo permanente de los entes gubernamentales sobre todo aquel referido a Fundacomunal ente adscrito al Ministerio de las Comunas y movimientos sociales como órgano del poder público en

desarrollar a estas organizaciones comunitarias en el cumplimiento de sus objetivos según el ordenamiento jurídico vigente, lo que permite concluir que las pocas iniciativas de capacitación que se han llevado a cabo en las comunidades, no forman parte de un plan o programa continuo y sistemático de las instituciones del estado, por el contrario, dichas iniciativas se han generado de forma eventual e improvisada para cumplir compromisos sociales y políticos del gobierno nacional. Asimismo, se deduce que la mayoría de los problemas relacionados con la operatividad de las instancias de trabajo en los consejos comunales, se deriva de la escasa atención que Fundacomunal inicialmente ha brindado a dichas organizaciones, lo que trae como consecuencia, la falta de preparación y actualización de los voceros para el ejercicio eficiente de sus tareas.

Por último y en líneas generales, a pesar de que los voceros de los consejos comunales de la parroquia San José, no poseen una formación y capacitación oportuna, los mismos no se limitan a proporcionar alternativas para la solución de los problemas de la comunidad, esto refleja actitudes positivas para cumplir con el desarrollo local, sin embargo, se puede evidenciar que no existen planes estratégicos cónsonos a las potencialidades del entorno que motiven a los voceros y miembros de la comunidad a participar como agentes de cambio, tampoco integran técnicas acertadas para proporcionar conocimientos acordes a las exigencias estructurales de la organizacional.

Recomendaciones

A partir de las conclusiones enunciadas se plantean las siguientes recomendaciones:

- ❖ Difundir los resultados de la presente investigación a las instituciones públicas y privadas, con el propósito de contribuir a superar las debilidades de los consejos comunales a través de la formulación de planes y programas de capacitación concebidos desde el seno de necesidades comunitarias.
- ❖ Estimular a la participación y organización de los consejos comunales en la generación de nuevos aprendizajes que deriven de un cambio positivo de la conducta ciudadana, mediante el establecimiento de estrategias basadas en la planificación, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva; orientada específicamente hacia la construcción, incremento y búsqueda de soluciones a necesidades colectivas insatisfechas.
- ❖ Mejorar la imagen de la organización, estableciendo un adecuado sistema de información y comunicación, dirigido sobre todo a aquellos aspectos relacionados con la cultura y comportamiento organizacional, en los cuales pueden generarse ventajas competitivas.
- ❖ Consolidar el Comité de Educación, Cultura y Formación Ciudadana como instancia de trabajo conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de los Consejos Comunales, cuya misión fundamental sea la lograr que el desempeño de los voceros se ajuste a lo deseado, en términos de conductas y rendimiento productivo, mediante la gestión permanente de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas según la estructura operativa de la organización y las necesidades comunitarias para la promoción del desarrollo local.

- ❖ Procurar que el colectivo de coordinación comunitario cumpla la función que establece el artículo 25 N°10 con respecto a la formación y capacitación comunitaria en los voceros y en la comunidad en general, para que de esta manera se forme y desarrollen competencias que impulsen su desarrollo organizacional.
- ❖ Diseñar de forma inmediata, un plan de formación y capacitación de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales necesario para mejorar el desempeño de los voceros correspondientes a los consejos comunales de la parroquia San José, municipio Candelaria. Este plan debe incluir una serie de talleres y cursos enfocados en áreas estratégicas concretas, en las cuales se observen deficiencias tanto de los consejos comunales como de las comunidades, y que a su vez estos puedan servir como fuente generadora de emprendimiento para miembros de la comunidad, de manera que logren establecer sus propios proyectos de desarrollo.

www.bdigital.ula.ve

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, E. (2005). Introducción a las Técnicas de Investigación Social para Trabajadores Sociales. 2da Ed. Editorial Humanitas. Buenos Aires. 335p.
- Arias, F. (2006). Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación. Editorial Espisteme. 69p.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta Ed. Editorial Espisteme. Venezuela. 143p
- Asamblea Nacional. (2009). Ley Orgánica de los Consejos Comunales. Gaceta Oficial N° 39.335. Venezuela. 31p
- Asamblea Nacional. (2005). Ley Orgánica del Poder Público Municipal. Gaceta Oficial N° 38.204. Venezuela. 78p
- Asamblea Nacional. (2001). Ley Orgánica de Administración Pública. Gaceta Oficial N° 37.305. Venezuela. 46p
- Asamblea Nacional Constituyente. (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860. Venezuela. 107p
- Asamblea Nacional Constituyente. (2010). Ley Orgánica del Poder Popular. Gaceta Oficial N° 6011. Venezuela. 12p
- Bavaresco, A. (2006). Las técnicas de investigación: Manual para la elaboración de Tesis. 6ta Ed. Editorial Internacional. Venezuela. 225p.
- Bermudez, N y Mejías, F. (2012). Consejos Comunales como actores sociales promotores del desarrollo comunitario. Caso: Parroquia Altagracia del municipio Sucre. Trabajo de Grado. Cumaná: Universidad de Oriente. 190p.
- Campos, A y López, M. (2008). La capacitación como instrumento potenciador para la gestión comunitaria. Revista de Ciencias Sociales. Universidad del Zulia. Venezuela. 11 (1):187-201.
- Cadenas, J., Canelones, M., Sánchez, M y Valera, R. (2011). Capacitación a los ciudadanos y ciudadanas en el control financiero del consejo comunal Pueblo Nuevo, Sector Pueblo Nuevo Parroquia Cristóbal Mendoza Estado Trujillo. Trabajo de Grado. Trujillo: Instituto Universitario de Tecnología del estado Trujillo. 134p.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (1992). Equidad y transformación productiva: un enfoque integrado. Santiago de Chile, abril. Publicación de las Naciones Unidas, N°: S.92.11.G.6.

- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. 2da Ed. Editorial McGraw. Colombia. 546p.
- Chiavenato, I. (2006). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. 3era Ed. Editorial McGraw-Hill. Colombia. 699p.
- Coombs, P. (1985). La crisis mundial de la educación. 2da. Ed. Colección historia, ciencia y sociedad. Barcelona. 20p.
- Daft, R. (2005). Teoría y diseño organizacional. 8va Ed. Editorial Thomson. México.
- Dessler, G. (2011). Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. 5ta Ed. Editorial Pearson Prentice Hall. México. 530p.
- Dolan, S. (2005). Gestión de los Recursos Humanos: Preparando Profesionales para el siglo XXI. 3ra Ed. Editorial McGraw-Hill. España. 503p.
- Emonet, P. (2015). Cambio y compromiso organizacional en el sector petrolero. Revista de Ciencias Sociales 21 (3). 386-402.
- García, A. (1999). Historia de la educación a distancia. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia (RIED). 2 (1). 11-40.
- Gore, E. (1996). Capacitación y Aprendizaje Organizacional. 3era Ed. Editorial Gránica. Argentina. 174p.
- Heinz, M. (2007). La capacitación como recurso dinamizador del cambio organizacional. Trabajo de Grado. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. 70p.
- Hernández, R. (1998). Metodología de la Investigación. 2da. Ed. Editorial Mc. Graw Hill, México. 207p.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, L. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta Edición. Editorial McGraw- Hill. México. 542p.
- Ivancevich, J. (2005). Administración de Recursos Humanos. 9na Ed. Editorial McGraw-Hill. México. 453p
- Klingner, D. (2002). Administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias. 3era Ed. Editorial McGraw-Hill. México. 454p.
- Mondy, W. (2005). Administración de recursos humanos. 9na Ed. Editorial Pearson-Prentice Hall. México. 560p
- Pinto, R. (2000). Planeación estratégica de capacitación empresarial. 2da Ed. Editorial McGraw Hill. México. 206p

- Querales, F. (2016). Las capacidades gerenciales de los voceros del consejo comunal Corral de Piedra del municipio Mario Briceño Iragorry, estado Aragua, para gestionar políticas públicas. Trabajo de Grado. Valencia: Universidad de Carabobo. 115p
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. Editorial Panapo. México. 165p
- Reyes, A y Gonzalez, L. (2014). Gestión estrategica del talento humano consideraciones de juicio para el desarrollo eficiente de proyectos desde la optica del chaos manifiesto. Revista Suma de Negocios 5(11). 49-61.
- Reza, J. (2001). El ABC del administrador. 2da Ed. Editorial Trillas. México. 154p.
- Robbins, S. (2009). Fundamentos de Administración: Conceptos esenciales y aplicaciones. 10ª Edición. Editorial Pearson- Prentice Hall. México. 562p.
- Robbins, S y Coulter, M. (2009). Administración. 3era Edición. Editorial Pearson Prentice Hall. México. 720p.
- Rue, L y Byars, L. (2002). Capacitación gerencial. 2da Ed. Editorial Trillas. México. 453p
- Sabino, C. (2002). El proceso de investigación. 4ta Ed. Editorial Panapo. Venezuela. 216p
- Solís, F. (2013). Plan estratégico de capacitación basado en competencias laborales dirigido a los trabajadores de la administración pública. Trabajo de Grado. Maracaibo: Universidad Rafael Bellosó Chacín. 543p.
- Tamayo, Y., Del Rio, A y Gracia, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. Revista Suma de Negocios 5(11). 70-77.
- Vielma, C. (2008). Gerencia Social desde la Experiencia de los Voceros de los Consejos Comunales. Trabajo de Grado. Zulía: Universidad del Zulía. 185p.
- Zambrano, D. (2005). Propuesta de un Programa de Capacitación Gerencial para docentes de Educación Física. Trabajo de Grado. Mérida: Universidad de los Andes. 473p.

ANEXOS
www.bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"



PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO

PROGRAMA: MAESTRÍA

MENTIÓN: DESARROLLO REGIONAL

FECHA DE INGRESO: ABRIL DE 2012

APELLIDOS Y NOMBRES DEL CURSANTE: TORREALBA CARMONA ALEXANDER RAFAEL

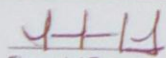
APELLIDO Y NOMBRE DEL PROFESOR - TUTOR: MSC. NELLY COROMOTO GODOY

FECHA DE APROBACIÓN DE LA PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO:

09 DE FEBRERO DE 2018

TÍTULO TENTATIVO DEL TRABAJO DE GRADO:

"ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA CAPACITACIÓN EN CONSEJOS COMUNALES DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ, MUNICIPIO CANDELARIA, ESTADO TRUJILLO"

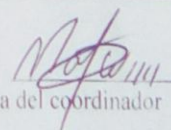


Firma del Tutor

CI 8 723.397



FECHA: 22 02 2018



Firma del coordinador

Reconocimiento

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

ENCUESTA

Ciudadano (a) _____

Consejo Comunal _____

Ante todo reciba un cordial saludo, por medio de la presente me dirijo a usted con la finalidad de informarle que ha sido seleccionado para ser parte de los informantes claves, que implica la recolección de datos, como parte del proceso metodológico del trabajo especial de grado para la investigación titulada: **“ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA CAPACITACIÓN EN CONSEJOS COMUNALES DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ, MUNICIPIO CANDELARIA, ESTADO TRUJILLO”**. En cada pregunta se ofrecen cinco (2) alternativas de respuestas, el lector deberá escoger una sola de las mismas.

Instrucciones:

- 1.- Lee detenidamente cada uno de los enunciados antes de responder.
- 2.- Procure responder todas las preguntas.
- 3.- Selecciona la alternativa de respuesta que usted aplica en su consejo comunal marcando con una (X):
- 4.- Cualquier duda consultar al facilitador.
- 5.- La información que usted proporcione se manejará en estricta confiabilidad, solo será utilizada para el trabajo de grado y se mantendrá en el anonimato.
- 6.- La escala del cuestionario: (3) Siempre, (2) Algunas veces, (1) Nunca.

INSTRUMENTO DE CAPACITACIÓN

En su calidad de vocero del consejo comunal				Alternativas de Respuesta		
Dimensiones	Indicadores	Item	Planteamiento	Siempre	Algunas Veces	Nunca
Nivel Educativo	Instrucción	1	Considera suficiente su nivel de instrucción para gestionar políticas públicas en la comunidad			
		2	Desearía obtener alguna certificación que respalde los conocimientos para el desempeño de sus funciones			
	Formación	3	Emplea la Ley Organica de los Consejos Comunales para ejecutar sus funciones			
		4	Aplica el ciclo comunal para elaborar el plan comunitario de desarrollo			
	Experiencia	5	Proporciona alternativas para la solución de los problemas que se presentan en la comunidad			
		6	Aplica conocimientos tecnicos para la formulacion de proyectos socio-productivos			
Tipos de Capacitación	Inicial	7	Recibe algún tipo de inducción para ejercer sus funciones			
		8	Adquiere de Fundacomunal los medios necesarios para cumplir con los objetivos organizacionales			
	Continua	9	Actualiza los conocimientos de acuerdo a los cambios que se presentan en el entorno			
		10	Administra herramientas tecnologicas para la gestión de los proyectos comunitarios			
	Presencial	11	Asiste a programas de capacitación dirigidos por Fundacomunal			
		12	Participa en actividades de capacitación convocadas por instituciones del estado			

Etapas de Capacitación	Diagnostico	13	Detectan las necesidades de capacitación segun sus areas de aprendizaje			
		14	Ejecutan encuestas para conocer las opiniones de los voceros en cuanto a la capacitación			
	Diseño	15	Establecen estrategias de capacitación para satisfacer requerimientos operativos en las areas de trabajo			
		16	Gestionan los medios y recursos necesarios para llevar acabo las actividades de capacitacion			
	Implantación	17	Implementa técnicas oportunas para transmitir conocimientos en la comunidad			
		18	Gestiona actividades de capacitacion con personas externas a la comunidad			
	Evaluación	19	Verifica la ejecucion de las tareas luego de la capacitación			
		20	Emplea la evaluacion de desempeño como herramienta de trabajo			

www.bdigital.ula.ve

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

CERTIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Quien suscribe _____ titular de la cedula de identidad N° _____ hace constar por medio de la presente que formé parte del grupo de expertos que tomo la responsabilidad de validar el instrumento de recolección de datos presentado por el Ing. Alexander Torrealba titular de la cedula de identidad N° 12.797.414, para recolectar la información necesaria a los efectos de desarrollar los objetivos trazados en el trabajo de investigación titulado **“ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA CAPACITACIÓN EN CONSEJOS COMUNALES DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ, MUNICIPIO CANDELARIA, ESTADO TRUJILLO”**

Destacando que mediante este proceso de evaluación el instrumento alcanza la validez de comprensión y lógica necesarios para obtener resultados comprobables.

Firma

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento				
Calidad en la redacción de los ítems				
Pertinencia de la pregunta con los objetivos				
Relevancia del contenido				
Factibilidad de aplicación				

Nombre y Apellido: _____

C.I: _____ Profesión: _____

Títulos Obtenidos: _____

Instituto donde Trabaja: _____

Cargo que Desempeña: _____

Antigüedad en el Cargo: _____

Resultado de Validación del Instrumento: _____

Fecha: _____

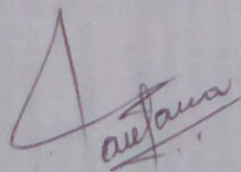
Firma del Experto: _____

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

CERTIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Quien suscribe Nancy Santos
titular de la cedula de identidad N° 3.975.147 hace constar por medio
de la presente que formé parte del grupo de expertos que tomo la responsabilidad
de validar el instrumento de recolección de datos presentado por el
Ing. Alexander Torrealba titular de la cedula de identidad N° 12.797.414, para
recolectar la información necesaria a los efectos de desarrollar los objetivos
trazados en el trabajo de investigación titulado "ANÁLISIS SITUACIONAL
DE LA CAPACITACIÓN EN CONSEJOS COMUNALES DE LA
PARROQUIA SAN JOSÉ, MUNICIPIO CANDELARIA, ESTADO
TRUJILLO"

Destacando que mediante este proceso de evaluación el instrumento
alcanza la validez de comprensión y lógica necesarios para obtener resultados
comprobables.



Firma

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad en la redacción de los ítems			X	
Pertinencia de la pregunta con los objetivos		X		
Relevancia del contenido			X	
Factibilidad de aplicación		X		

www.bdigital.ula.ve

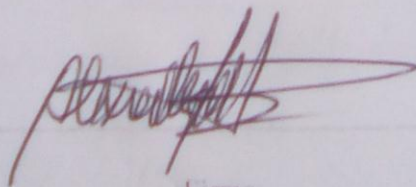
Nombre y Apellido: María Sotomayor
 C.I.: 3975147 Profesión: Socióloga
 Títulos Obtenidos: Socióloga, MSc en Extensión Agrícola; Analista en Organización y Métodos. Doctorado (c) en Estudios del Desarrollo
 Instituto donde Trabaja: ULA-NURE
 Cargo que Desempeña: Subdirectora - Directora (E) del IEXIHES
 Antigüedad en el Cargo: 1 año
 Resultado de Validación del Instrumento: Aprobado
 Fecha: 06-03-2018
 Firma del Experto: [Firma]

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

CERTIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Quien suscribe Alexander José López Parcellas
titular de la cedula de identidad N° 11320-894 hace constar por medio
de la presente que formé parte del grupo de expertos que tomo la responsabilidad
de validar el instrumento de recolección de datos presentado por el
Ing. Alexander Torrealba titular de la cedula de identidad N° 12.797.414, para
recolectar la información necesaria para desarrollar los objetivos
trazados en el trabajo de investigación titulado "ANÁLISIS SITUACIONAL
DE LA CAPACITACIÓN EN CONSEJOS COMUNALES DE LA
PARROQUIA SAN JOSÉ, MUNICIPIO CANDELARIA, ESTADO
TRUJILLO"

Destacando que mediante este proceso de evaluación el instrumento
alcanza la validez de comprensión y lógica necesarios para obtener resultados
comprobables.



Firma

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad en la redacción de los ítems	X			
Pertinencia de la pregunta con los objetivos	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Nombre y Apellido: Alexander Jose Lopez Paredes
 C.I: 11320894 Profesión: Administrador
 Títulos Obtenidos: Msc. Docencia de Educación Superior
 Instituto donde Trabaja: Universidad Experimental Simón Rodríguez
 Cargo que Desempeña: Docente Universitario
 Antigüedad en el Cargo: 10 años
 Resultado de Validación del Instrumento: Aplicable para de primer resultados
 Fecha: 22/02/2018
 Firma del Experto: [Firma]

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

CERTIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Quien suscribe Carolina P. Arrey
titular de la cedula de identidad N° 13048792 hace constar por medio
de la presente que formé parte del grupo de expertos que tomo la responsabilidad
de validar el instrumento de recolección de datos presentado por el
Ing. Alexander Torrealba titular de la cedula de identidad N° 12.797.414, para
recolectar la información necesaria a los efectos de desarrollar los objetivos
trazados en el trabajo de investigación titulado "ANÁLISIS SITUACIONAL
DE LA CAPACITACIÓN EN CONSEJOS COMUNALES DE LA
PARROQUIA SAN JOSÉ, MUNICIPIO CANDELARIA, ESTADO
TRUJILLO"

Destacando que mediante este proceso de evaluación el instrumento
alcanza la validez de comprensión y lógica necesarios para obtener resultados
comprobables.

Ing. Alexander Torrealba
Firma

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL SUSTENTABLE (CIDIS)
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	✓			
Calidad en la redacción de los ítems	✓			
Pertinencia de la pregunta con los objetivos	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

www.bdigital.ula.ve

Nombre y Apellido: Carolina S. Alvarez

C.I: 3048792

Profesión: Administradora

Títulos Obtenidos: Ora en Ciencias Administrativas

Instituto donde Trabaja: Universidad Nacional Experimental

Cargo que Desempeña: Coordinadora de los Programas de

Antigüedad en el Cargo: cuatro años

Resultado de Validación del Instrumento: Aplicable para ob-
tener y difundir resultados de la inves-
tigación

Fecha: 28/03/2018

Firma del Experto: [Firma]