



CARRERAS DE TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN

INFORME FINAL DEL PROYECTO DE VINCULACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO:

“REALIZACIÓN DE UN TALLER DE CAPACITACIÓN A LOS GESTORES AMBIENTALES (RECICLADORES DE BASE A MENOR ESCALA) EN LOS TEMAS DE COMUNICACIÓN, EL EMPRENDIMIENTO COMO IDEA DE NEGOCIOS, LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS, LA COMUNICACIÓN Y MARKETING DIGITAL”

TUTOR: Msc. Ramiro Toro

ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

QUITO-ECUADOR

ABRIL - 2024

LISTA DE ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

Mauricio Leonardo Luzuriaga Vera CC 1309406120

Kleber Plutarco Naranjo Titiaña CC 1712280682

María Gabriela Buendía Regalado CC 1721659140

Nancy Eduvige Montenegro Guzmán CC 1709596637

María José Chala Herrera CC 1720994076

Miguel Gyovanny Villagómez Beltrán CC 1709986457

Sandra Paola Cabezas Niquinga CC 1718457110

Dayana Nicole Naranjo Villavicencio CC 1726455502

Contenido

1. 4

Fig. 1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DE QUITO: AV. RODRIGO DE CHAVEZ Y 5 DE JUNIO SUR DE QUITO. 4

JUSTIFICACIÓN 5

PROBLEMA 6

OBJETIVOS 6

ESTRATEGIAS 6

DETALLE DE LOS BENEFICIARIOS PARTICIPANTES 7

PLAN DE ACCIÓN ADJUNTAR EL PLAN ESTIPULADO 8

PROPUESTA 9

DESCRIPCION GENERAL DE LA EMPRESA 9

PROPÓSITO DEL PROYECTO 9

ALCANCES Y LIMITACIONES 10

VISIÓN 11

MISIÓN 11

OBJETIVOS 11

VALORES PARA LA CAPACITACIÓN 12

METODOLOGIA DE LA CAPACITACIÓN 12

Bases de la capacitación: 12

Tipos de capacitación	13
Adiestramiento	14
Análisis de las necesidades de capacitación	14
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	15
CONTENIDO DE LOS TEMAS:	15
Metodología para la aplicación de la propuesta	16
Clasificación en grupos	17
Para el cronograma de actividades	17
Acciones que se realizarán para la aplicación del Programa	18
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	18
PRESUPUESTO	20
Estructuración del esquema de contenidos	21
Recursos del programa	22
Fundamentos del aprendizaje	22
Principios del aprendizaje	23
Fundamentos de la capacitación	25
El proceso de capacitación	25
Evaluación del programa	28
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
ANEXO: REGISTROS DE ASISTENCIAS DE LOS BENEFICIARIOS/USUARIOS	31

1. DATOS DEL PROYECTO

TABLA 1. INFORMACIÓN DE LA COMUNIDAD ATENDIDA

Nombre	Recicladores de Base en la parroquia de Cumbayá
Dirección	Fco. de Orellana y Juan Montalvo Cumbayá
Presidente/representante	Presidente de la Comisión de Ambiente GAD Cumbayá
Número de integrantes	90 recicladores de Base

TABLA 2. ZONA DE INFLUENCIA DEL PROYECTO

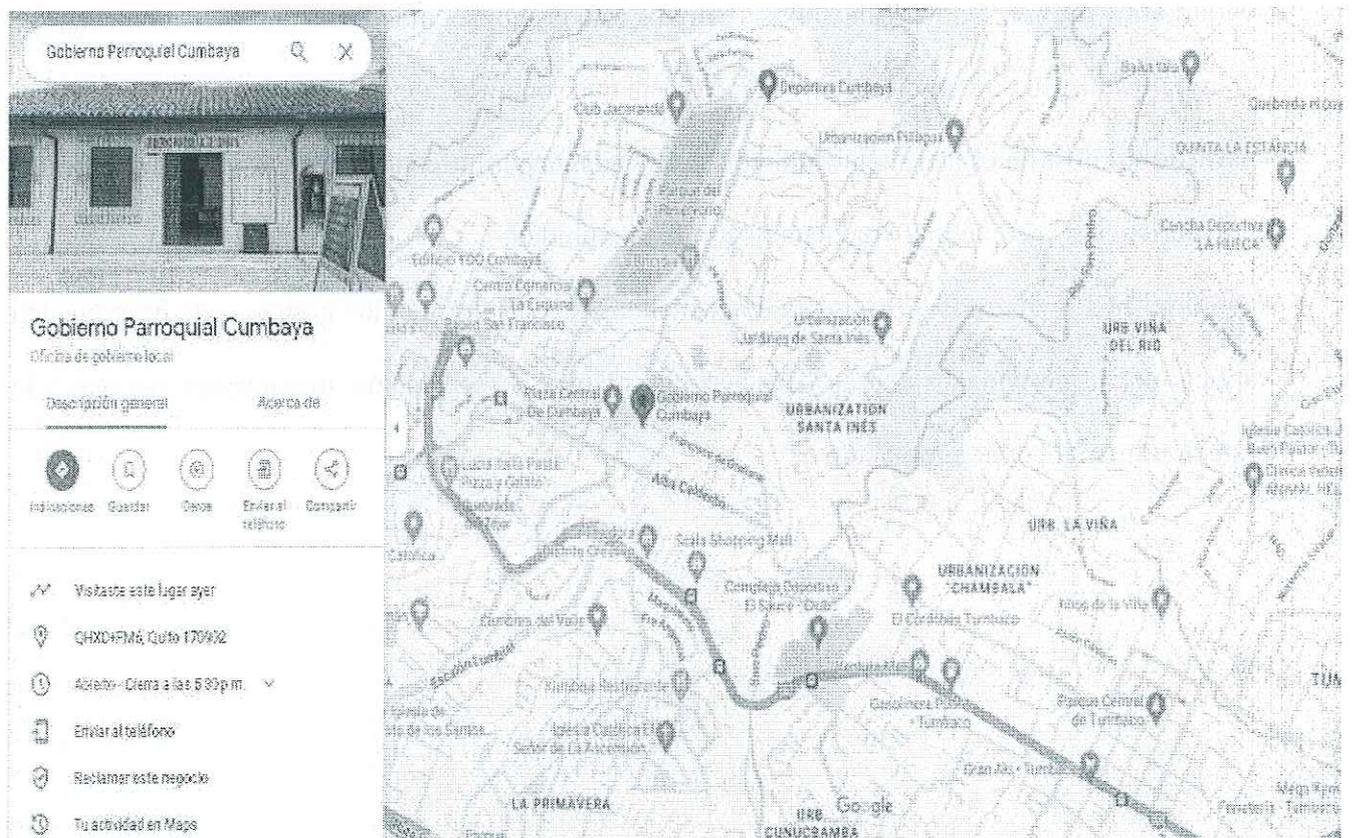
PROVINCIA	Pichincha
CANTÓN	Quito
SECTOR	Nororiente del DMQ

TABLA 3. INFORMACIÓN DE LA DURACIÓN, FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO Y DE LA INSTITUCIÓN EJECUTORA

Tiempo De Duración Del Proyecto	11 de marzo al 6 de abril 2024
Aportes de los beneficiarios	ninguno
Aportes de los estudiantes	\$ 400 dólares (certificados, local , impresiones refrigerio transporte, copias)
Órgano ejecutor	Carrera de Tecnología en Administración de Empresas
Representante Legal	MSC. Ramiro Toro
Dirección	Carapungo. Capitán Giovanni calles oe11-213 y Neptalí Godoy. Colegio los Alpes

Ciudad	Quito
Correo electrónico	ramirotoro@itsep.edu.ec
Página Web	www.itsep.edu.ec

Fig. 1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA GAD DE CUMBAYÁ : FRANCISCO DE ORELLANA Y JUAN MONTALVO.



JUSTIFICACIÓN

El presente taller de capacitación dirigido a los recicladores de base de la parroquia de Cumabypa en coordinación con el Gobierno Autónomo Descentralizado de Cumbayá (GADC), en los temas de Emprendimientos e idea de negocio, comunicación asertiva, estudio de mercados, y marketing digital. La vinculación se realizó a este grupo de ciudadanos que no tienen el apoyo de ninguna institución pública o privada, en vista que son un sector vulnerable, la academia como parte de su filosofía es la de contribuir con la ciudadanía permitiendo compartir los conocimientos y experiencias mediante la vinculación con la comunidad.

Con la difusión de estos dos talleres de capacitación se aspira que los gestores de base puedan aplicar en sus actividades diarias y les permita mejorar la recolección, mejorar sus ingresos y la relación interna como agrupación

PROBLEMA

Los recicladores de base en la parroquia de Cumbayá no tienen ningún apoyo de instituciones para ser capacitados y mejorar su gestión ambiental, tienen un bajo impacto de su labor en territorio, pocos ingresos económicos por su actividad de reciclaje, la población no conoce de labor en beneficio del ambiente y no tienen una buena comunicación con las empresas del sector, negocios, restaurantes, barrios, conjuntos habitacionales, etc. para poder trazar una metodología

OBJETIVOS

Desarrollar un plan de capacitación dirigido a los recicladores de base ubicados en la parroquia de Cumbayá para mejorar sus conocimientos en las ideas de negocio, el estudio de mercado, la comunicación y el marketing digital. Para mejorar su labor en beneficio del cuidado del ambiente.

Realizar dos talleres con la participación de por lo menos 60 personas en cada taller.

- Elaborar material de apoyo con los temas a tratar
- Contratar a un proveedor para que brinde un refrigerio a todos los asistentes a la capacitación.

ESTRATEGIAS

Analizar los temas más relevantes y de aprovechamiento para el taller de capacitación.

Coordinación de una jornada de capacitaciones con el GADC a través de la comisión de ambiente dirigido a los recicladores de base de la parroquia de Cumbayá.

Planificar las temáticas a desarrollar en los talleres de capacitaciones y un cronograma de las actividades a desarrollar.

Llevar un registro de asistencia de todos los funcionarios que asistan al taller de capacitación.

DETALLE DE LOS BENEFICIARIOS PARTICIPANTES

Tabla 4. Participantes

Actividades	Número de Participantes	Recursos
Realizar el plan de capacitación y módulo de trabajo grupo No. 1 Taller de Ideas de negocio y emprendimiento	60	Plan de capacitación, módulo y material didáctico, computador, proyector
Realizar el plan de capacitación y módulo de trabajo grupo No. 2 Taller de Segmentos de Mercado	60	Plan de capacitación, módulo y material didáctico, computador, proyector
Realizar el plan de capacitación y módulo de trabajo grupo No. 3 Taller de La Comunicación	60	Plan de capacitación, módulo y material didáctico, computador, proyector
Realizar el plan de capacitación y módulo de trabajo grupo No. 4 Taller de Marketing Digital	60	Plan de capacitación, módulo y material didáctico, computador, proyector

PLAN DE ACCIÓN ADJUNTAR EL PLAN ESTIPULADO

Tabla 5. PLAN DE CAPACITACIÓN MEDIANTE 4 TALLERES DE 2 HORAS CADA UNO DIRIGIDO A LOS RECICLADORES DE BASE DE LA PARROQUIA DE CUMBAYÁ

Nº	Actividades	Responsables	Participantes	Recursos	F-INICIO	F- FINAL
1	Realizar el convenio y/o acta de compromiso para la capacitación	Msc. Ramiro Toro Ing. Fausto Ibarra	Tutor Estudiantes Funcionarios de la empresa	Solicitud	27/03/2024 10:00 am A 13:00 pm	27/03/2024 4
2	Elaborar del material didáctico de los temas a tratar y certificados	Msc. Ramiro Toro Estudiantes	Imprenta Estudiantes	Económicos Diseños	11/03/2024	03/04/2024
3	Realizar el plan de capacitación grupo 1 de trabajo Capacitación Idea de negocio	Msc. Ramiro Toro Estudiantes	Estudiantes Docente	Plan de capacitación, módulo y material didáctico, computador, proyector	06/04/2024 10h:05 am	06/04/2024 10h35
4	Realizar el plan de capacitación grupo 2 de trabajo Capacitación Segmentos de Mercado	Msc. Ramiro Toro Estudiantes	Estudiantes Docente	Plan de capacitación módulo y material didáctico, computador, proyector	06/04/2024 10h:35 am	06/04/2024 11h05

5	Realizar el plan de capacitación grupo 2 de trabajo Capacitación Comunicación	Msc. Ramiro Toro Estudiantes	Estudiantes Docente	Plan de capacitación módulo y material didáctico, computador, proyector	06/04/2024 11h:05	06/04/2024 11h35
6	Realizar el plan de capacitación grupo 2 de trabajo Capacitación Marketing Digital	Msc. Ramiro Toro Estudiantes	Estudiantes Docente extensionista	Plan de capacitación módulo y material didáctico, computador, proyector	06/04/2024 11h:35	06/04/2024 12h05

PROPUESTA

TEMA: “Realización de un taller de capacitación a los gestores ambientales (recicladores de base a menor escala) en los temas de Comunicación, el emprendimiento como idea de negocios, la investigación de mercados, la comunicación y marketing digital”

PROYECTO DE CAPACITACIÓN PARA LOS RECICLADORES DE BASE DE LA PARROQUIA DE CUMBAYÁ

GENERALIDADES Y PRESENTACION DEL PROYECTO

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Gobierno Autónomo Descentralizado de Cumbayá

El Gobierno Autónomo Descentralizado de Cumbayá 2023-2027 se enfoca en un plan de desarrollo integral que abarca obras de infraestructura moderna, fomento de la inversión para impulsar la economía local, promoción del turismo a través de la preservación de nuestro patrimonio natural y cultural, y la creación de programas inclusivos para fortalecer la cohesión social. Nuestra visión es una Cumbayá próspera, sostenible e inclusiva, donde cada ciudadano pueda alcanzar su máximo potencial.

PROPÓSITO DEL PROYECTO

JUSTIFICACIÓN

- El plan de capacitación dirigido a los recicladores de base de la parroquia de Cuambayá ha sido un sector olvidado y sin atención, por sus condiciones de trabajo la población incluso les han segmentado e incluso relegado por su actividad que realizan, tomado en cuenta que su rol es fundamental en el cuidado del ambiente.
- Cumplir con las normativas que determina el Caces que dice que las instituciones

educativas de nivel superior deben realizar vinculación con la sociedad.

- Que los funcionarios que laboren en la EPMTPO estén capacitados para realizar un trabajo eficiente y eficaz de acuerdo a las necesidades de la empresa y la comunidad.
- La aplicación del Proyecto de Capacitación ayudará a mejorar el clima laboral y los medios de comunicación tanto formal como informal de la empresa.

ALCANCES Y LIMITACIONES

ALCANCE

El alcance del proyecto es lograr que el grupo de recicladores de base de la parroquia de Cumbayá logren conformar una asociación legalmente constituida y acceder a obtener mayor posicionamiento en su labor del cuidado ambiental.

Una organización basada en procesos tiene las siguientes características:

- Orientación hacia el cliente.
- Se emplea el enfoque de sistemas para la gestión de reciclaje
- Se descentraliza la responsabilidad por la calidad y eficiencia
- El trabajo se hace con equipos de alto desempeño
- Se empodera a todos los involucrados en el proyecto

LIMITACIONES

Existen varias limitaciones como:

- Tiempo limitado de las personas a capacitar, por el desarrollo de su trabajo
- Presupuesto para desarrollar la actividad con grupo a capacitar
- Limitación del tiempo de los talleristas para desarrollar una estrategia apropiada de intervención.

VISIÓN

Para el año 2025 contar con personal capacitado e incentivado y conformado la asociación de recicladores de Cumbayá

MISIÓN

Elaborar un proyecto de capacitación dirigido a los recicladores de base de la parroquia de Cumbayá fomentando la colaboración y la participación de la comunidad y las autoridades para

respaldar la gestión del grupo de recicladores de la parroquia.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer un proyecto de capacitación orientado a los recicladores de base de la parroquia de Cumbayá en temáticas que aporten al desarrollo y mejora de su labor, y mejorar sus ingresos con la gestión de la recolección de residuos sólidos aprovechables.

OBJETIVOS ESPECÍFICO

- Realizar un convenio con el GADC para elaborar el contenido de los temas del proyecto de capacitación.
- Contar con el presupuesto para la elaboración del proyecto de capacitación.
- Certificar a los participantes de los talleres de capacitación para motivar y ayudar a mejorar su gestión.

VALORES PARA LA CAPACITACIÓN

Productividad: Las actividades que desarrollan los estudiantes con el apoyo del tutor ayudaron a que el proyecto de capacitación se realice de acuerdo a lo programado entre el instituto y el GADC..

Calidad: los dos cursos que se realizan serán con calidad y calidez entregando material de apoyo lúdico con todos los contenidos del curso a todos los participantes de manera coloquial para alcanzar los resultados esperados..

Planeación de los Recursos Humanos: la capacitación servirá sin duda para ayudar y apoyar a los recicladores de base de la parroquia de Cumbayá y mejorar su imagen corporativa como también su productividad de igual manera ayuda a que los estudiantes de la institución puedan transmitir sus conocimientos adquiridos en este proceso educativo.

Desarrollo Personal: Los beneficios de la capacitación, se reflejarán con más capacitaciones y talleres continuos para mejorar su visión, motivación y puesta en práctica de lo aprendido con un

acompañamiento regular y el apoyo a su gestión por parte de los gobiernos centrales y empresas privadas.

METODOLOGIA DE LA CAPACITACIÓN

Definición:

La capacitación se considera como un proceso educativo a corto plazo que utiliza una metodología y procedimientos planeados, sistemáticos y organizados, para que las personas adquieran los conocimientos y habilidades técnicas necesarias para acrecentar la efectividad en el logro de las metas.

Bases de la capacitación:

La capacitación del personal se obtiene sobre dos bases fundamentales:

- El adiestramiento y conocimientos del propio oficio o labor.(reciclaje)
- La satisfacción por la realización de su labor. No se puede exigir eficiencia, ni eficacia en el desempeño a alguien que no está satisfecho con lo que hace o con el trato o recompensa que recibe.

Tipos de capacitación

- **Capacitación Inmanente:** Es aquella que se origina dentro del grupo, es decir, a la que es producto del intercambio de experiencias o es el fruto de la creatividad de alguno de sus integrantes que luego se transmite a los otros, también se le conoce como vivencial.
- **Capacitación Inducida:** Cuando ella proviene de las enseñanzas que una persona extraña al grupo.

Ventajas y desventajas

- El primer tipo de capacitación analizada es la más efectiva, porque el personal se siente más cercanamente vinculada a la cuestión tratada, la segunda opción es una capacitación inducida por lo general es impuesta al personal, con harta frecuencia la toma sin mucho interés, con lo apuntado no quiere decir que la capacitación inducida resulte improductiva, para que el mismo llene el objetivo proyectado y deseado, y deberá programar con un buen

modelo de comunicación, en otras palabras tendrá que ser dirigida a grupos de interés de adquirir nuevos conocimientos.

- No debe olvidarse que cuando más capacitada sea una persona, más exigente será por lo que deben implantarse conjuntamente la política de capacitación con la de satisfacción de recursos humanos.
- Una persona con un vivo sentimiento de frustración puede consciente o inconscientemente, causar un grave perjuicio a la empresa cuando menor sea su nivel de capacitación, mayor será el perjuicio que pueda coaccionar. Por tales razones y en otras palabras, queremos resaltar que todo programa de capacitación debe adecuarse en forma paralela a la introducción de una política de relaciones públicas interna.

Adiestramiento

- Es un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada mediante el cual las personas aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos, implican la transmisión de conocimientos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización de la tarea y del ambiente.

El adiestramiento a menudo está orientado de manera directa a las tareas y operaciones que van a ejecutarse.

Análisis de las necesidades de capacitación

Las necesidades de capacitación dentro de la empresa deben contener tres tipos de análisis:

- Análisis de Organizaciones.
- Análisis de Funciones.
- Análisis de Personas.

Análisis de Organizaciones: Se centra principalmente en la determinación de los objetivos de la empresa, sus recursos y la localización de éstos y sus relaciones con el objetivo.

Análisis de Funciones: Se enfoca sobre la tarea o el trabajo, sin tomar en cuenta el desempeño del funcionario.

Análisis de Personas: Examinar el conocimiento, las actitudes y las habilidades del funcionario que ocupa cada puesto y determinar qué tipos de conocimientos, actitudes o habilidades debe adquirir y que tipos de modificaciones deben hacer a su comportamiento e infraestructura.

La determinación de las necesidades de capacitación sobre la base de los análisis de funciones revela las capacidades que debe tener cada individuo en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámicas de grupos, relación de conflictos, implantación de cambios, atención al cliente, marketing, etc.

Una vez determinada las necesidades de capacitación, se eligen los métodos (conferencias, reuniones de grupos, análisis de casos, etc.) de acuerdo a las posibilidades que tengan para proporcionar la capacitación necesaria. Después se estimula al capacitado a que siga el programa.

Después de todo este análisis la empresa y de los estudiantes del ITSEP ha tomado en consideración el siguiente programa de capacitación.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

TEMAS	METODOLOGÍA	MATERIAL DE APOYO	TIEMPO	PARTICIPANTES
Ideas de negocio y emprendimiento	Interactiva audiovisual Vivencial explicativa	Documentación impresa Proyector Computador Pizarrón y marcadores	2 horas	Recicladores de base de la parroquia de Cumbayá 65 participantes
Segmentos de Mercado	Interactiva audiovisual Vivencial explicativa	Documentación impresa Proyector Computador Pizarrón y marcadores	2 horas	Recicladores de base de la parroquia de Cumbayá 65 participantes
Comunicación Asertiva	Interactiva audiovisual Vivencial explicativa	Documentación impresa Proyector Computador Pizarrón y	2 horas	Recicladores de base de la parroquia de Cumbayá 65 participantes

		marcadores		
Marketing digital	Interactiva audiovisual Vivencial explicativa	Documentación impresa Proyector Computador Pizarrón y marcadores	2 horas	Recicladores de base de la parroquia de Cumbayá 65 participantes

CONTENIDO DE LOS TEMAS:

Idea de negocios y emprendimientos.

- Concepto
- Que es la idea de negocio
- Los residuos y plan de recolección
- Proceso de reciclaje
- Red de clientes y proveedores
- Aspectos legales
- Sostenibilidad y responsabilidad social
- Mejora continua

Estudios y Segmentos de mercados de mercado

- Definición
- Para que sirve
- Objetivos de la investigación de mercados
- Objetivos administrativos
- Objetivos sociales
- Clientes objetivos
- Paso para realizar el estudio de mercado
- Pasos para el estudio de Mercados

Comunicación Asertiva

- La comunicación asertiva
- Beneficios de la comunicación
- Características de la comunicación

- Barreras de la comunicación
- Conclusiones y actividad lúdica

Marketing Digital

- Concepto y definición
- Como Hacer Marketing Para Una Empresa Recicladora
- Definir público objetivo
- Crear una identidad de marca sólida
- Contenido educativo y relevante
- Presencia en redes sociales
- Alianzas estratégicas
- Comunica los beneficios del reciclaje
- Marketing de contenido
- Programas de fidelización y recompensas
- Medición y análisis
-

Metodología para la aplicación de la propuesta

Con tiempo suficiente se debe preparar el material de enseñanza que el programa pueda requerir. Las ayudas visuales y audiovisuales son absolutamente necesarias para conseguir la debida comprensión y asimilación de los temas.

Es importante que las disertaciones sean coloquiales e intervengan en la asimilación del conocimiento. Por eso todo tema debe ser explicado con dibujos, gráficos, ilustraciones, diapositivas, y demostraciones con participación de los mismos estudiantes, quienes deben ser sujetos activos y no pasivos en el proceso de aprendizaje.

Esa actividad debe ser ampliamente estimulada. La fórmula de la escuela activa "aprender haciendo" debe ser lema del programa, el saber hacer Para cada tema el instructor debe preparar un resumen escrito que someterá primeramente a revisión del equipo coordinador y luego distribuirá a los participantes en copias. Deben usarse láminas ilustradas y proyectar, así como material de apoyo impreso.

Los materiales de apoyo impresos deben llenar los siguientes requisitos mínimos:

- Redactados en lenguaje sencillo, diáfano y coloquial.
- Presentadas las ideas en forma concisa, precisa y entretenida.
- Ilustrados los textos en forma simple y agradable.
- En lo posible los resúmenes escritos no deben comprender sino una o dos hojas a doble espacio, con ilustraciones.

Clasificación en grupos

Los participantes deben ser organizados en un grupo. Este grupo será homogéneos en cuanto a nivel de conocimientos y variado en cuanto a edad y sexo.

La intervención de cada grupo es didáctica en referencia a las cuatro temáticas abordadas, con el tiempo de dos horas para que la intercomunicación y participación sea aprovechada al máximo y no haya distracciones en los participantes.

Para el cronograma de actividades

Es probable que surjan inconvenientes que obligan no sólo a modificar el plan de capacitación para hacerlo más práctico, sino a adaptarlo a otras circunstancias que no sean contempladas:

- El grado de motivación..
- El material utilizado para la capacitación sea el adecuado y lo más idóneo.
- Las facilidades de materiales para desarrollar los cursos, las áreas de capacitación.
- La atención y colaboración que den al plan de capacitación de parte del GADC

Todos los cursos serán dictados en el lugar de trabajo, en el auditorio de uso múltiple.

Se han señalado las contingencias anteriores con el propósito de guiar la atención de las personas directamente responsables del cumplimiento del evento y para que puedan prevenir o remover en tiempo oportuno.

Acciones que se realizarán para la aplicación del Programa

- Reuniones de trabajo con la con EL GADC para planificar bien el plan de capacitación.
- Reuniones informativas para socializar el contenido de los cursos.

- Reproducir la propuesta en archivo digital para presentar a todas las personas involucradas en el proyecto.
- Estructurar todos los recursos a ser utilizados en los talleres.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TEMÁTICA 1

GRUPOS	FECHA	HORA
GRUPO 1	6 DE ABRIL	10H00-10H30
TEMAS		
IDEA DE NEGOCIOS Y EMPRENDIMIENTOS		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Concepto 2. Que es la idea de negocio 3. Los residuos y plan de recolección 4. Proceso de reciclaje 5. Red de clientes y proveedores 6. Aspectos legales 7. Sostenibilidad y responsabilidad social 8. Mejora continua 		

TEMÁTICA 2

GRUPOS	FECHA	HORA
GRUPO 2	6 DE ABRIL	10H30-11H00
TEMAS		
SEGMENTOS DE MERCADO		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Definición 2. Para que sirve 3. Objetivos de la investigación de mercados 4. Objetivos administrativos 5. Objetivos sociales 		

6. Clientes objetivos
7. Paso para realizar el estudio de mercado
8. Pasos para el estudio de Mercados

TEMÁTICA 3

GRUPO	FECHA	HORA
GRUPO 3	6 DE	11H00-11H30
	ABRIL	
TEMAS		
LA COMUNICACIÓN		
<ol style="list-style-type: none"> 1. La comunicación asertiva 2. Beneficios de la comunicación 3. Características de la comunicación 4. Barreras de la comunicación 5. Conclusiones y actividad lúdica 		

TEMÁTICA 4

GRUPO	FECHA	HORA
GRUPO 2	6 DE	10H30-11H00
	ABRIL	
TEMAS		
MARKETING DIGITAL		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Concepto y definición 2. Como Hacer Marketing Para Una Empresa Recicladora 3. Definir público objetivo 4. Crear una identidad de marca sólida 5. Contenido educativo y relevante 6. Presencia en redes sociales 		

7. Alianzas estratégicas
8. Comunica los beneficios del reciclaje
9. Marketing de contenido
10. Programas de fidelización y recompensas
11. Medición y análisis

PRESUPUESTO

El presupuesto está a cargo de los estudiantes involucrados en este proyecto de capacitación y será coordinado con el tutor y los representantes del GADC.

PRESUPUESTO DEL PROYECTO DE CAPACITACIÓN PARA LOS RECICLADORES DE BASE DE LA PARROQUIA DE CUMBAYÁ

	PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN	
CURSOS	participantes	costo total
PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO	90	\$120,00
ELABORACIÓN DE MATERIAL DE APOYO/CERTIFICADOS	90	\$90,00
REFRIGERIO	90	\$70,00
INFORME FINAL	16	\$10,00
	TOTAL	\$290,00

Estructuración del esquema de contenidos

Factores del programa

- Participantes
- Instructores (estudiantes)

- Dirigentes del GADC

Factores del Programa

Participantes

El programa está dirigido a todos los funcionarios y a todos los recicladores de base de la parroquia de Cumbayá, que requieran de capacitación de manera periódica, hasta llegar a constituirse en una actividad de ayuda y capacitación permanente.

Instructores

Los estudiantes que están involucrados en este proyecto preparan cada temática para exponer a los recicladores de base de manera clara y concisa de cada uno en un tema planificado y que han sido escogidos de acuerdo a la realidad y su aprovechamiento en su gestión diaria.

Instituto

Serán los responsables de controlar y evaluar los talleres de manera continua los procesos de cumplimiento de los talleres de capacitación.

El GAD de Cumbayá

Son los responsable coordinar y de facilitar con las instalaciones y con la convocatoria de los participantes en los talleres de capacitación

Recursos del programa

Áreas del programa

- Taller Idea de Negocio y emprendimientos
- Estudio de Mercados
- Taller de Comunicación Asertiva
- Marketing Digital.

Fundamentos del aprendizaje

- **Principios del aprendizaje**

1. Motivación
2. Objetivos
3. Acción
4. Experiencias e ilustraciones.
5. Conclusiones

El aprendizaje es un proceso que comprende varios pasos o etapas. Esos pasos deben ser recorridos por el aprendiz, quien deberá ir de la mano de un instructor que conozca el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Quienes mucho saben no son generalmente buenos instructores. Capacitar es una tarea que requiere conocimientos, experiencia en manejar grupos y dominar la temática, habilidades y percepción para entender a quien recibe la capacitación. Ser coloquiales en sus disertaciones, tener empatía y sobre todo despertarle interés y entusiasmo por el aprendizaje, es lo que realmente hace efectiva la labor de enseñar.

Nos referiremos a los aspectos más importantes que deben atenderse en la labor de aprendizaje. Está dirigida de manera especial a los instructores (estudiantes) que se encargaran de desarrollar la capacitación.

El aprendizaje es un proceso activo que se vale de los sentidos (vista, oído, olfato, tacto, gusto) para la adquisición de conocimientos, habilidades o técnicas.

Mientras más sentidos entren en acción para adquirir un conocimiento, mayor y más firme será el conocimiento. Si usted ve, oye y siente aprende más que si oye solamente conocerá la forma, el color, la consistencia o fragilidad del objeto y sabrá qué sonido produce. Cuando le hablen de ese objeto mucho tiempo después, podrá recordarlo fácilmente asociando esas impresiones.

El proceso del aprendizaje puede ser mental o físico, o ambas cosas a la vez. Descansa en algunos principios que veremos enseguida.

Principios del aprendizaje

Los principios en que se funda el aprendizaje son los siguientes:

- 1. Motivación:** Las personas aprenden cuando están física, mental y emocionalmente preparadas para aprender. Motivar es interesar previamente a una persona para que reciba un conocimiento, una idea, una información. Es suscitar la curiosidad de esa persona, es despertar en ella deseo por saber que se le va a tratar o enseñar.

2. **Objetivos:** El aprendizaje es eficaz cuando el que aprende conoce los objetivos que se buscan con el proceso de capacitación.

Esa persona debe conocer con claridad los objetivos inmediatos que se persiguen y también los objetivos a largo plazo y así mismo la forma como unos y otros abstraen el conocimiento.

3.- **Acción:** Todo conocimiento teórico debe estar subordinado a la ejecución de algo concreto. El saber ser y el saber hacer.

Para adquirir habilidad y poder realizar con eficiencia una tarea se necesita repetir y repetir su ejecución hasta alcanzar lo que llamamos "práctica".

Por ejemplo, un niño aprende a caminar dando pasos y cayéndose a menudo. Un estudiante aprende por la lectura, la reflexión, la discusión y la ejecución de los conocimientos, utilizando sus diversos sentidos, aprendemos por eso por medio de la acción.

La instrucción debe estar encaminada a realizar ejercicios repetitivos que nos permitan, mediante la acción, hacer nosotros mismos lo que hace el instructor.

4.- **Realismo:** Los conocimientos se graban mejor cuando las acciones del aprendizaje se aproximan lo más posible a la realidad.

5.- **Experiencia previa:** Los conocimientos nuevos deben basarse en la experiencia previa que ya tenga el adiestrado. La instrucción debe empezar por lo que la gente sabe o puede percibir y continuar mejorando, perfeccionando o cambiando esa experiencia, cuando el que aprende se percata de que el nuevo conocimiento supera todo lo que él sabía, se empezará a sentir enriquecido.

6.- **Apreciación:** Si el tallerista aprecia por sí mismo sus progresos se interesará más por aprender. El aprendizaje debe por consiguiente ser gradual, metódico y no impartirse precipitadamente. Cada persona debe aprender gradualmente a dominar los distintos pasos de una tarea y apreciar sus propios progresos, estos dan satisfacción y comunican seguridad.

Fundamentos de la capacitación

En la parte anterior se describieron los principios del aprendizaje, es decir, el conjunto de factores que hacen más fácil la transmisión de los conocimientos.

Este tema explica, las etapas del proceso de capacitación para que el instructor de los mercados, conociéndose, pueda aplicarlas, y rescatar así su tarea de la tediosa rutina que destruiría el interés de los vendedores de los mercados por capacitarse.

Téngase en cuenta que el instructor no es el "facilitador" rutinario y convencional ni tampoco el "profesor". Debe ser una persona inquieta, de mente abierta, que estudia y asimila las técnicas modernas de comunicación y que las usa para hacer que su trabajo sea provechoso para quienes reciben sus enseñanzas y estimulante para el mismo por los resultados que se alcancen.

El proceso de capacitación

1. Preparación
2. Presentación
3. Aplicación
4. Evaluación

La capacitación es un proceso que comprende cuatro etapas: Preparación, Presentación Aplicación y Evaluación:

- 1. Preparación:** Esta etapa consiste en definir lo que se va a enseñar y cómo se va a enseñar. El instructor recopila información, hace apuntes, y prepara las diapositivas, ordena las ideas en su propia cabeza y luego hace un plan de trabajo, de acuerdo con el programa establecido. Igualmente determina y prepara las ayudas visuales o audiovisuales que va a utilizar en su clase.

La preparación constituye tal vez el 50% de la labor de la capacitación y es la mitad más difícil. Consiste en preparar los detalles y ordenarlos con secuencia lógica. Después de esa cuidadosa labor está listo para escribir el tema e impartir el aprendizaje.

- 2. Presentación:** La presentación del tema, como segunda etapa, consta de tres pasos:

- Introducción
- Explicación
- Demostración

Introducción. Consiste en establecer el contacto inicial y despertar el interés. Esto puede hacerse de diversos modos, según la habilidad del instructor, pero podría recomendarse una anécdota o chiste relacionado con el tema, seguido de la recapitulación del tema anterior para empatarlos con el nuevo.

A continuación, se "entra en materia", es decir, se inicia la exposición del tema explicando lo que se va a tratar en la clase, porque tiene importancia y cómo habrá de aprenderse.

Para este propósito se deben utilizar los principios indicados en el tema anterior, o sea motivación, objetivos acción, realismo, experiencia y apreciación. De ese modo el tallerista sabe hacia dónde se dirige el tema y puede tener una perspectiva de él.

Explicación. En este segundo paso se expone el tema, siguiendo un orden lógico, se desarrolla la comprensión de los talleristas y se estimula su apreciación. Los temas a tratar deben tener relación en directa con su actividad de manera que pueda poner en práctica en el día a día..

La explicación debe ir acompañada de dibujos, gráficos, diapositivas y demás recursos visuales o audiovisuales apropiados, debiendo el instructor además anotar en la pizarra o en el papelógrafo los títulos de los puntos que se vayan explicando.

Demostración. Como el objeto de la capacitación es la ejecución, en este paso el instructor deberá enseñar a hacer lo que ha dicho, hará demostraciones específicas y si no puede hacerlas por carecer de materiales apropiados se valdrá de dibujos o gráficas.

La demostración enseña al educando lo que se hace, para que se hace y cómo se hace, antes de cada paso el instructor debe decir que va a hacer, para suscitar el interés de los capacitados.

3 Aplicación: Terminados los pasos de la presentación el tallerista no habrá adquirido el conocimiento si no lo aplica o ejecuta. No se puede manejar un automóvil sin subirse a él ni escribir en máquina sin tocar las teclas.

4 Evaluación: La etapa de evaluación no debe entenderse en el sentido tradicional de prueba de

conocimientos para aprobar o desaprobar a un participante.

La evaluación debe interpretarse como un sistema de valoración de conocimientos.

La mejor evaluación es la demostración práctica, que haga el tallerista de lo que ha aprendido y que pueda después enseñar a otros.

El respaldo de la población de la parroquia de Cumbayá los funcionarios del GADC y los estudiantes del instituto dependerá de la calidad de servicio

- Puntualidad
- Empatía
- Tolerancia
- Calidad de servicio
- Seguridad
- Trabajo en equipo

Ojala que esos seis puntos, tan fáciles de enunciar, lleguen a ser entendidos y practicados a través de todo el proceso del plan de capacitación.

Evaluación del programa

El avance y resultados de la jornada o taller se deben evaluar, utilizando mecanismos simples pero efectivos de supervisión y evaluación. Se señalan seguidamente algunos de esos mecanismos, sin perjuicio de utilizar otros que puedan resultar más efectivos:

Control de Asistencia. Es una forma simple de control usada desde hace mucho tiempo, debe llamarse a la lista a la hora exacta, fijada para el inicio de cada reunión. No solo es necesaria la asistencia de cada participante inscrito sino su estricta puntualidad. La falta de exactitud a la hora establecida crea trastornos en el grupo y relaja la disciplina. Además, le resta seriedad al programa e impide crear en los asistentes el sentido de responsabilidad que es básico en la realización del programa.

A los participantes debe expedírseles al final de cada etapa o ciclo un "certificado de asistencia y participación" y es conveniente dejar establecido que quien no concurra no podrá recibir el certificado.

Concluido el intercambio de ideas los grupos se fusionan para presentar sus conclusiones al o los moderadores.

Autoevaluación de los participantes. Los participantes deben medir los alcances del programa en su propia formación, a través de conceptos emitidos en cuestionarios elaborados periódicamente por ellos mismos o por el instructor.

También pueden autoevaluarse en apreciaciones espontáneas emitidas en las reuniones de los círculos o en otras reuniones informales.

Esta autocrítica tiene un valor extraordinario como instrumento de evaluación son las propias actitudes que contribuye a desarrollar el sentido de superación personal.

Evaluación del aprendizaje

Al finalizar el evento los gestores ambientales de base estarán en la capacidad de evaluar si los temas dictados cubrieron sus expectativas si ha mejorado su conocimiento y marcar el compromiso de cambio.

Evaluación y seguimiento de los procesos.

Este proceso está a cargo de la comisión de ambiente del gobierno autónomo descentralizado de Cumbayá GADC para fortalecer y formar una asociación de recicladores de base

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

- Es importante realizar la vinculación orientada a sectores vulnerables y que puedan experimentar los conocimientos en su desarrollo de actividades.
- Estas participaciones son importantes para los estudiantes porque los estudiantes pueden evidenciar el nivel de conocimiento y abstracción de los mismos.
- Los resultados de nivel de aprendizaje es importante poder evaluar in-situ con la presencia de los docentes y los talleristas.

RECOMENDACIONES:

- Las capacitaciones a los grupos vulnerables deben realizarse de manera periódica y apoyar a su labor mediante talleres de educación continua.

- Los entes públicos deberían firmar acuerdos con la academia para fomentar las capacitaciones a fin de apoyar a estos grupos vulnerables.

Se recomienda no capacitar simultáneamente dos o más áreas. Se tiene mejores resultados atender primero una y después otra, hasta cubrir con el plan de capacitación.

ELABORADO POR.

Alumnos De Los Cuartos Semestres De Las Carreras De Administración Periodo Académico 2023
- 2024

Quito, 10 de abril de 2024.