



LAS CAPACITACIONES EN LOS GRUPOS DE AHORRO COORDINADOS POR FLORESTA, INC., EN LA CUENCA DEL OZAMA

TRAINING SESSIONS IN THE SAVINGS GROUPS COORDINATED
BY FLORESTA, INC., IN THE OZAMA RIVER BASIN

Luis Alfredo Almánzar Ovalle^{1*}, Ivette Vanderhorst²

¹ Universidad Adventista Dominicana, República Dominicana. E-mail: luisalmanzar@unad.edu.do, ORCID:
<https://orcid.org/0009-0000-7661-4015>

² Universidad Adventista Dominicana, República Dominicana. E-mail: ivettevanderhorst@unad.edu.do, ORCID:
<https://orcid.org/0000-0002-8688-7436>
Corresponding Author*

Article history

Received: 07/05/2026

Received in revised: 17/05/2026

Accepted: 21/06/2026

Available online: 01/08/2026

Cómo citar este artículo

Almánzar, L. & Vanderhorst, I. (2026). Las capacitaciones en los grupos de ahorro coordinados por Floresta, Inc., en la Cuenca Del Ozama. *Revista de Investigación Multidisciplinaria en Ciencia y Tecnología - RIMCYT*, 1(1), 29-46

PALABRAS CLAVE

Capacitación, perfil sociodemográfico, grupo de ahorro, programa de capacitación, Floresta Inc., transferencia de conocimiento.

RESUMEN

Este estudio analizó la percepción de los miembros de los Grupos de Ahorro y Préstamos (GAP) de la Cuenca del Ozama sobre las capacitaciones recibidas por los técnicos de Floresta, Inc., evaluando sus características sociodemográficas y la alineación pedagógica del programa. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y de corte transversal, con una muestra no probabilística de 335 comunitarios y 15 técnicos evaluados mediante encuestas presenciales y una escala Likert. Los resultados demuestran que el 54% de la muestra es del sexo femenino y el 47% posee un nivel educativo bajo (16% analfabetos y 31% con primaria). Aunque la participación y la comprensión son altas (64% asiste siempre, 65% comprende con claridad y 78% valida los materiales), existe una brecha de aplicación: solo el 54% pone en práctica lo aprendido siempre, debido a que los talleres abordan técnicas agropecuarias y muchos miembros carecen de parcelas. Por su parte, el 97% de los técnicos considera que las capacitaciones son efectivas, pero identifican la gestión del tiempo (33% de satisfacción alta) y el volumen informativo (40% de manejabilidad) como variables críticas. Se concluye que el programa genera capacidades efectivas de autogestión, pero requiere una mayor contextualización técnica de los contenidos para adaptarse a la realidad comunitaria y cerrar la brecha de transferencia práctica.

KEYWORDS

Training;
sociodemographic profile;
savings groups; training
program; Floresta Inc.;
knowledge transfer.

ABSTRACT

This study analyzed the perception of Savings and Loan Group (GAP) members in the Ozama Basin regarding training received from Floresta, Inc. technicians, evaluating their sociodemographic characteristics and the pedagogical alignment of the program. This quantitative, descriptive, and cross-sectional research used a non-probabilistic sample of 335 community members and 15 technicians, evaluated through face-to-face surveys and a Likert scale. Results show that 54% of the sample is female and 47% has a low educational level (16% illiterate and 31% with primary education). Although participation and understanding are high (64% always attend, 65% clearly understand, and 78% validate the teaching materials), an application gap exists: only 54% always put learning into practice, mainly because workshops address agricultural techniques and many members lack farming plots. Furthermore, 97% of the technicians deem the training effective, but they identify time management (33% high satisfaction) and information volume (40% manageability) as critical variables. The study concludes that the program successfully fosters self-management capacities, but it requires greater technical contextualization of its contents to better adapt to the community's reality and close the practical transfer gap.

1. Introducción

La exclusión financiera y la vulnerabilidad económica en los contextos rurales de América Latina constituyen problemas estructurales de compleja resolución. En la República Dominicana, las comunidades asentadas en la Cuenca del río Ozama, específicamente en el municipio de Yamasá, provincia Monte Plata, han enfrentado históricamente severas limitaciones para acceder a los servicios de la banca comercial tradicional. Ante la falta de garantías líquidas o prendarias, los usureros locales han operado como la única alternativa de financiamiento, sumiendo a las familias en espirales de endeudamiento insostenibles. Como respuesta a esta problemática, los Grupos de Ahorro y Préstamos (GAP) han emergido como una estrategia de economía popular y solidaria altamente eficiente para dinamizar la producción local, el trabajo colaborativo y el apoyo social mutuo.

Sin embargo, la implementación de un GAP no se limita a la acumulación de capital monetario. La sostenibilidad operativa de estos esquemas autogestionados descansa sobre el capital humano que los integra. Organizaciones no gubernamentales como Floresta, Inc. han asumido un rol activo en la promoción de microempresas rurales y la consolidación de una cultura de ahorro comunitario mediante el despliegue de programas sistemáticos de capacitación y asistencia técnica. A través de su cuerpo técnico, Floresta, Inc. busca dotar a los beneficiarios de competencias metodológicas, contables y relacionales indispensables para la toma de decisiones y la mitigación de conflictos internos.

A pesar del valor intrínseco de estas intervenciones formativas, la literatura científica contemporánea advierte que la eficacia de la capacitación no es uniforme y se encuentra fuertemente condicionada por el perfil sociodemográfico de los participantes. Factores como el género, la edad, el analfabetismo funcional y la posesión real de activos productivos (como parcelas agrícolas) ejercen una influencia directa sobre la percepción del aprendizaje y la capacidad de transferencia práctica de los conocimientos recibidos. Cuando existe una desalineación entre el

diseño curricular del capacitador y la realidad contextual del alumno, los programas corren el riesgo de generar frustración, pasividad o ineficacia operativa en la gestión de los fondos comunes.

El propósito fundamental de este artículo es analizar de forma científica las características del perfil sociodemográfico de los miembros de los GAP de la Cuenca del Ozama en función de su percepción sobre las capacitaciones facilitadas por los técnicos de Floresta, Inc. A través de un enfoque cuantitativo y descriptivo, esta investigación busca responder si los materiales didácticos empleados son idóneos, si el nivel de comprensión es adecuado frente a los bajos índices de escolaridad de la zona y en qué medida los conocimientos teóricos se trasladan efectivamente a la práctica cotidiana de los comunitarios. Los hallazgos de este estudio pretenden ofrecer pautas andragógicas y administrativas valiosas para optimizar la inversión en desarrollo social y fortalecer el impacto económico de los modelos de microfinanzas rurales.

2. Marco Teórico

Concepto y Evolución de la Capacitación

La conceptualización de la capacitación dentro de la ciencia administrativa ha evolucionado desde una visión tecnocrática de mero adiestramiento instrumental hacia un enfoque holístico de desarrollo del potencial humano. García (2011), citado por Hernández Gracia et al. (2018), define la capacitación como el proceso continuo que auxilia a los miembros de una organización a desempeñar su trabajo actual, cuyos beneficios poseen la propiedad de prolongarse a lo largo de toda la vida laboral, coadyuvando al desarrollo integral de la persona para asumir futuras y más complejas responsabilidades.

Por su parte, Reynoso (2007), citado por López Correa (2018), introduce una distinción epistemológica fundamental entre los conceptos de capacitación y adiestramiento. Mientras que el adiestramiento consiste en el aprendizaje empírico y mecánico al que se somete una persona para operar o manipular un conjunto de decisiones programadas —preparando al trabajador en oficios específicos—, la capacitación se erige como un proceso de aprendizaje superior cuyo fin es la obtención y desarrollo de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y teorías complejas para la toma de decisiones no programadas. En consonancia, Chiavenato (2011) puntualiza que la capacitación representa un esfuerzo educativo formal, de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual el capital humano internaliza conocimientos específicos, desarrolla habilidades técnicas y reconfigura sus actitudes en función de objetivos organizacionales preestablecidos.

Bermúdez Carrillo (2015) amplía este horizonte al ligar la capacitación directamente con la administración estratégica de los recursos humanos, determinando que constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar tanto las capacidades individuales como el desempeño global de la organización. Bajo esta perspectiva, el desarrollo de las competencias se refleja de manera directa en los resultados tangibles de todos los involucrados. En el ámbito socioeconómico, Orozco Francia (2017) concibe la capacitación como una actividad educativa compleja; si bien resulta simple al proveer conocimientos básicos, se torna positivamente compleja como un sistema integral capaz de generar cambios conductuales profundos en contextos sociales y profesionales. Esta herramienta potencia el capital humano e incide positivamente en la productividad, optimizando

variables económicas críticas como los niveles salariales y el volumen de ventas, tal como lo corroboran Rosales-Córdova y Llanos (2021).

Objetivos Estratégicos de la Capacitación

Los programas formativos no operan en el vacío; se estructuran para alcanzar metas organizacionales e individuales concretas. Flores Villalpando (2016) sistematiza los objetivos principales de la capacitación en tres ejes esenciales:

Preparación inmediata: Habilitar de forma expedita a las personas para la realización efectiva de las diversas tareas inherentes a su puesto o rol actual.

Desarrollo continuo: Brindar oportunidades de crecimiento personal y técnico no solo para sus funciones presentes, sino para prepararlos ante responsabilidades más complejas, elevadas y de mayor nivel jerárquico.

Modificación actitudinal: Cambiar la conducta y actitud de las personas con el propósito explícito de forjar un clima relacional más satisfactorio, elevar la motivación interna y volverlas receptivas a las nuevas tendencias de gestión.

Desde una perspectiva complementaria orientada al entorno cambiante, Godínez (2015) expone que la capacitación persigue hacer crecer y evolucionar a las organizaciones de acuerdo con las exigencias del entorno; proporcionar herramientas específicas que simplifiquen las actividades operativas; solucionar problemas reales de manera inmediata y efectiva dentro del contexto organizacional; y generar en las personas la capacidad intrínseca de construir y reconstruir el conocimiento de sí mismos y de su papel social. En última instancia, el fin supremo de la capacitación se traduce en crecimiento y desarrollo bidireccional: para la institución que la auspicia y para el individuo que la recibe.

Impacto, Beneficios y Fricciones Formativas

La evaluación de los programas de formación exige medir su impacto real en el terreno. Orozco Francia (2017) establece que el impacto consiste en determinar la efectividad de los cursos a partir de la modificación verificable de conocimientos, habilidades y actitudes. Para que exista un impacto positivo, se deben cumplir tres condiciones: que lo enseñado responda a una necesidad real del grupo; que los contenidos curriculares hayan sido asimilados profundamente; y que dichos conocimientos sean trasladados de forma efectiva a las funciones prácticas del puesto, sosteniéndose autónomamente a lo largo del tiempo.

La capacitación, por ende, guarda un vínculo estrecho con la institucionalidad. Gore (1998), citado por Fabré Machado (2020), señala que la formación se propone modificar quehaceres tradicionales y formas de relación entre los actores, alterando roles, valores internalizados y preconceptos. No basta con transmitir destrezas instrumentales; es imperativo especificar los contextos precisos donde dichas habilidades serán ejecutadas y poner en discusión los marcos normativos, regulatorios y cognitivos necesarios para poner el conocimiento en acción.

Cuando la capacitación adopta un enfoque meramente tecnocrático o deposita información de forma pasiva y acrítica, deviene en un proceso estéril, monótono y desconectado de la realidad,

operando como una batería de recetas preconcebidas que los sujetos no logran interiorizar. Esta desconexión genera lo que administrativamente se denomina fricción por desalineación técnica, un fenómeno donde el participante asimila la teoría pero se ve incapacitado para ejecutarla en su vida cotidiana por falta de recursos o de pertinencia contextual.

A pesar de estos riesgos, cuando un programa está bien estructurado, genera cuantiosos beneficios para el personal. Mitchell (1995), citado por Bermúdez Carrillo (2015), destaca que la capacitación:

- Auxilia decididamente al individuo en la toma de decisiones y en la resolución de problemas complejos.
- Alimenta la confianza personal, la posición asertiva y el autodesarrollo.
- Contribuye positivamente en la mediación y manejo de conflictos o tensiones interpersonales.
- Forja líderes comunitarios y mejora significativamente las aptitudes comunicativas.
- Eleva el nivel de satisfacción con el rol desempeñado y permite el logro de metas individuales, eliminando los temores arraigados a la incompetencia o la ignorancia individual.

Taxonomías de la Capacitación

La literatura administrativa clasifica las acciones formativas bajo criterios cronológicos y de comportamiento. Sánchez (2023) rescata la taxonomía tradicional, segmentando la capacitación de acuerdo con el momento temporal en que se imparte:

Capacitación para el Trabajo: Dirigida a individuos que van a desempeñar una nueva actividad. Se subdivide en:

- Preingreso: Impartida con fines de selección para dotar al aspirante de las destrezas iniciales del puesto.
- Inducción: Serie armónica de actividades destinadas a integrar al candidato a su puesto, grupo, jefatura y cultura organizacional.

Capacitación en el Trabajo: Acciones continuas orientadas a desarrollar habilidades y mejorar actitudes en los trabajadores activos, procurando el crecimiento integral de la persona y la expansión de sus aptitudes a largo plazo.

Capacitación Promocional: Enfocada en otorgar al colaborador la oportunidad de ascender a puestos de mayor nivel jerárquico y responsabilidad.

Desde otra perspectiva, Robbins y Coulter (2014) clasifican la capacitación basándose en el tipo específico de cambio de comportamiento y contenido competencial que se pretende generar:

Destrezas Interpersonales: Liderazgo, técnicas de comunicación, resolución pacífica de conflictos, creación de equipos de trabajo y conciencia cultural de la diversidad.

- Técnica: Conocimiento específico del producto, procesos operativos de venta, aplicaciones de cómputo y tecnologías de la información necesarias para ejecutar una tarea particular.
- Empresarial: Comprensión de finanzas, marketing, optimización de procesos productivos, planeación estratégica y desarrollo de la cultura organizacional.
- Obligatoria: Formación en seguridad industrial, salud ocupacional y disposiciones legales vigentes.

- **Gestión del Desempeño:** Orientada a corregir desviaciones y mejorar la productividad directa del empleado en su puesto.
- **Solución de Problemas y Toma de Decisiones:** Definición de desviaciones, evaluación de causas raíz, creatividad en alternativas y selección científica de soluciones.

Personal: Planeación de carreras, administración efectiva del tiempo, bienestar emocional y finanzas personales o administración del dinero.

Para potenciar estas tipologías, Dessler y Varela (2011) postulan cinco principios de motivación andragógica esenciales para los capacitadores: las personas aprenden mejor a través de la práctica realista; el reforzamiento inmediato de las respuestas correctas estimula la retención; los adultos aprenden mejor cuando avanzan a su propio ritmo; se debe concientizar previamente en la mente del participante la necesidad real de capacitarse; y el horario debe ser administrado con cuidado, dado que la curva de aprendizaje disminuye significativamente hacia el final del día.

El proceso de administración de la formación y el diagnóstico de necesidades (DNC)

La gestión científica de la formación exige el cumplimiento de un proceso secuencial estructurado. La fase primaria y vertebral corresponde al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC). Según Chiappetta Jabbour (2013), el DNC busca examinar de forma rigurosa las insuficiencias de conocimientos y determinar con precisión qué habilidades específicas requieren ser desarrolladas en la organización. Noe (2010) enfatiza que este análisis debe ejecutarse obligatoriamente en tres niveles interconectados: organizacional (alineación con la estrategia), de las tareas (requisitos del puesto) y de las personas (brechas individuales del colaborador).

Para determinar estas necesidades, la administración apela a métodos estadísticos e interactivos como la evaluación del desempeño, las entrevistas en profundidad, la observación directa en campo y el análisis sistemático de puestos (Tao et al., 2006, citado por Álvarez et al., 2021). Estas necesidades se clasifican operativamente en manifiestas (aquellas evidentes por cambios tecnológicos o de personal) y encubiertas (deficiencias ocultas que merman la productividad de forma silenciosa), de acuerdo con los postulados de Mendoza (2005), citado por Álvarez et al. (2021).

Establecer las necesidades de capacitación de manera adecuada constituye la base esencial para determinar la estrategia didáctica del siguiente paso (Ostrowski Martin et al., 2014). Tras el diagnóstico se transita a la fase de diseño, la cual involucra decisiones complejas sobre la asignación de roles, responsabilidades y presupuestos (Chiappetta Jabbour, 2013). Los elementos centrales de esta etapa son la fijación de objetivos de aprendizaje medibles, la selección de métodos formativos, la definición de principios de aprendizaje y la estructuración de espacios prácticos (Blume et al., 2009). Dessler y Varela (2011) explican que las metas fijadas en el diseño operarán como el punto de partida e indicador patrón para la posterior evaluación del impacto de la capacitación. Entre los métodos más comunes documentados en la literatura para impartir los contenidos figuran el aprendizaje electrónico (e-learning), el estudio de casos, la rotación de puestos, el juego de roles (role-playing), las simulaciones y el entrenamiento directo de equipos en campo (Ostrowski Martin et al., 2014; Mondy, 2010).

Los Grupos de Ahorro (GA) y la inclusión financiera rural

La reducción de la vulnerabilidad humana y la potenciación de las capacidades individuales constituyen ejes recurrentes en el discurso del desarrollo; no obstante, la exclusión financiera en entornos rurales sigue siendo evidente, dado que las poblaciones en situación de pobreza extrema

no se encuentran dentro del mercado objetivo de la banca comercial tradicional. Núñez De La Cruz y Cochea Domínguez (2020) sostienen que el principal impedimento para el desarrollo socioeconómico de las personas que viven en vulnerabilidad es la carencia estructural de mecanismos formales para el ahorro. En el ecosistema de la economía popular y solidaria surgen alternativas autogestionadas como las cajas de ahorro, las cajas solidarias, los bancos comunales y las sociedades populares de inversión, estructuras que dependen críticamente del surgimiento de liderazgos locales para su autosostenibilidad (Benites Cañizares, 2019).

León et al. (2019) argumentan que factores como las necesidades básicas insatisfechas de la población, el sometimiento a préstamos con usureros locales, los escasos recursos productivos y las urgencias económicas cotidianas operan como los catalizadores fundamentales que propician la conformación comunitaria de los grupos de ahorro. En la República Dominicana, aunque existen fuentes de financiamiento reguladas por la Superintendencia de Bancos a través de la banca pública y privada, estas instituciones formales no intervienen en los sectores vulnerables debido a los elevados costos de colocación, seguimiento y riesgo que representa el crédito rural.

Frente a esta exclusión, emergen propuestas que buscan fomentar esquemas de financiamiento propios mediante apoyos externos de asistencia técnica y capacitación (Martínez-Dajui y Almorín-Albino, 2011). Los Grupos de Ahorro (GA) coordinados por Floresta, Inc. en la República Dominicana constituyen una iniciativa innovadora de alta eficiencia orientada a incentivar el crecimiento financiero, con la misión explícita de promover las microempresas en sectores rurales y sembrar una cultura de ahorro comunitario sostenible (Floresta, Inc., 2019). Estos grupos proveen capital autónomo para préstamos a bajas tasas de interés acordadas colectivamente, haciendo posible el financiamiento de cosechas agrícolas, la construcción o remodelación de viviendas, el pago de estudios universitarios y el emprendimiento de nuevos negocios. Además, otorgan facilidades de auxilio mediante un fondo social común en caso de enfermedades o fallecimientos de seres queridos (Floresta, Inc., 2019).

Para asegurar el éxito de este modelo, el programa de acompañamiento de Floresta, Inc. — que actualmente fortalece a 173 GA a nivel nacional— ofrece talleres formativos obligatorios para que los miembros conozcan los beneficios del sistema, adquieran un dominio riguroso sobre la metodología contable de trabajo, aprendan herramientas de desarrollo económico y desplieguen competencias en relaciones interpersonales sanas para el manejo apropiado de conflictos (Floresta, Inc., 2019). De acuerdo con los registros institucionales, se han ejecutado 174 talleres de adiestramiento con 3,849 participantes a nivel nacional, distribuyéndose en 112 capacitaciones en la Región Central, 38 en Hondo Valle y 24 talleres específicos en la Región Ozama, atendiendo a 449 asistentes directos.

Esta gestión social irradia una cultura financiera oportuna y con responsabilidad social, convirtiéndose en un eje de desarrollo endógeno ampliamente documentado en países como México, España, Venezuela, Colombia y Ecuador (Pereira Maldonado, 2016; García et al., 2017). La confianza mutua, la decisión voluntaria de ahorro y la inclusión económica operan como los elementos angulares que garantizan la sustentabilidad financiera de estos colectivos (León et al., 2019).

3. Antecedentes

El análisis científico de la capacitación en contextos organizacionales y comunitarios posee una robusta trayectoria en la investigación latinoamericana. A continuación, se examinan seis estudios empíricos fundamentales, en orden cronológico, que sirven de marco comparativo para esta investigación:

Bermúdez Carrillo (2015) analizó las necesidades de capacitación de 120 PYMES seleccionadas intencionalmente en los cantones de Nicoya, Santa Cruz, Carrillo y Liberia (Guanacaste). Mediante un diseño descriptivo de campo, los resultados evidenciaron que el 100% de los microempresarios reconoce la importancia de la capacitación para el buen desempeño de la empresa. Sin embargo, la investigación detectó que las organizaciones desconocían profundamente sus propios procesos administrativos internos, priorizando sus necesidades formativas en las áreas de administración, finanzas, tributación y legislación.

Bohórquez Arévalo et al. (2017) determinaron el impacto de la capacitación continua del personal en la productividad de la mano de obra en el área de puntos de pago de un hipermercado durante los años 2014, 2015 y 2016. Utilizando informes financieros de ventas y un análisis de causas de descuadres en caja, la investigación demostró cuantitativamente que la implementación de un programa formativo continuo, apoyado en herramientas tecnológicas, incidió de manera positiva en la productividad parcial de la mano de obra y redujo drásticamente las pérdidas económicas por descuadres.

Scarpatto Mejuto (2018) evaluó el papel de la capacitación rural dentro de los enfoques teórico-normativos y su capacidad para cohesionar la seguridad alimentaria en el estado Lara, Venezuela, (2010-2015). Mediante un enfoque cualitativo, no experimental, descriptivo y longitudinal de campo sobre 15 caseríos, determinó que la capacitación rural carecía de un constructo congruente como subsistema de políticas públicas, evidenciando una nula coordinación entre organismos competentes, lo que volvía estériles los esfuerzos formativos al desconectarlos de las necesidades reales de los agricultores.

Camarena Adame (2019) desarrolló una investigación descriptiva y correlacional con una muestra de 272 empresarias de la Ciudad de México para caracterizar la capacitación en las PYME dirigidas por mujeres y analizar la relación entre su nivel de estudios y la aplicación de herramientas administrativas. Los hallazgos demostraron que, aunque más de la mitad había tomado cursos de capacitación, la gran mayoría de las empresas no contaba con programas estructurados continuos, identificando que la ausencia de planes formales limita severamente la competitividad y la generación de valor desde el nacimiento institucional.

Cerutti (2020) evaluó los resultados del programa de capacitación de líderes implementado en 2018 en una empresa de acelerado crecimiento, con la finalidad de rediseñar un nuevo plan estratégico de formación para el año 2020. A través de un enfoque metodológico de calidad, identificó las variables e indicadores de aprovechamiento críticos, concluyendo que los resultados del programa previo exigían una modificación profunda en las herramientas pedagógicas y en la metodología de acompañamiento directo para volver sostenible el desarrollo de competencias directivas.

Finalmente, Rosales-Córdova y Llanos (2021) realizaron un estudio econométrico multivariable empleando mínimos cuadrados ordinarios y series de tiempo de ocho años basadas en la encuesta anual de la industria manufacturera del INEGI. Su objetivo fue identificar el comportamiento de los sueldos y las ventas en función de la inversión en capacitación. Los resultados revelaron un incremento estadísticamente significativo en las ventas y los salarios de aquellas empresas que invertían de forma continua en formación, logrando identificar el monto de inversión óptimo anual por persona para maximizar la productividad económica.

4. Metodología

Esta investigación se estructuró bajo un diseño cuantitativo, descriptivo y transversal, empleando la técnica de la encuesta comunitaria presencial. Metodológicamente, se enmarcó en las directrices del proyecto DIVISA, un esfuerzo académico interinstitucional orientado a mapear los factores que inciden en la inclusión financiera y el desarrollo social rural en la República Dominicana. De acuerdo con Neill y Cortez Suárez (2018), la investigación cuantitativa provee una estructura rigurosa para recopilar y analizar datos numéricos obtenidos de distintas fuentes a través de herramientas estadísticas y matemáticas, garantizando la objetividad de los hallazgos. Asimismo, Hernández Sampieri et al. (2014) destacan que este enfoque considera que el conocimiento se genera a partir de un proceso deductivo donde, mediante la medición numérica y el análisis estadístico, se describen realidades y se prueban regularidades poblacionales, arrojando resultados proyectables a colectivos mayores.

El estudio es descriptivo porque trabaja sobre realidades de hecho, presentando una interpretación correcta y rigurosa de las características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos (Guevara Alban et al., 2020). Finalmente, posee un corte transversal debido a que limita la recopilación de datos a un período temporal único y predefinido, analizando el comportamiento de las variables de forma simultánea (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

Población y Muestra

La población de referencia estuvo integrada por la totalidad de los miembros activos de los Grupos de Ahorro y Préstamos de la Cuenca del río Ozama, localizados en el municipio de Yamasá, provincia Monte Plata, así como por los técnicos institucionales encargados de su acompañamiento. La muestra final quedó constituida por 335 comunitarios y 15 técnicos de campo. Se utilizó un criterio de muestreo no probabilístico por disponibilidad, seleccionando de forma voluntaria a aquellos integrantes que se encontraban presentes durante las asambleas generales presenciales programadas por Floresta, Inc.

Instrumentos de Recolección de Datos

Se diseñó un cuestionario estructurado con 17 reactivos específicos orientados a levantar información sobre el perfil demográfico, las prácticas operativas regulares dentro del grupo, la utilidad percibida de la formación, la pertinencia de los materiales de apoyo y el nivel de comprensión andragógica. Complementariamente, se incorporó una escala tipo Likert de 22 ítems enfocada en evaluar exhaustivamente las dimensiones de desarrollo, asimilación y transferencia del programa formativo de ahorro.

Procedimiento y Análisis Estadístico

Para el levantamiento de información en campo, se capacitó rigurosamente a cinco estudiantes de término de las Licenciaturas en Contabilidad y Auditoría y en Administración de Empresas de la Universidad Adventista Dominicana. Los encuestadores se organizaron en equipos e interactuaron presencialmente con los comunitarios, asistiendo de forma personalizada a aquellos miembros con limitaciones de lectura o escritura.

Los datos recolectados fueron depurados e introducidos en una base de datos centralizada en Microsoft Excel, para posteriormente ser exportados al software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Se aplicaron medidas de estadística descriptiva tradicional, calculando frecuencias absolutas y porcentajes. Asimismo, se ejecutaron análisis inferenciales mediante tablas de contingencia cruzadas para observar con rigor científico el comportamiento de las variables demográficas en función de las dimensiones de percepción y transferencia práctica de la capacitación.

5. Resultados

Los resultados obtenidos de la muestra de comunitarios (n=335) y técnicos (n=15) han sido consolidados en tres grandes matrices analíticas unificadas, las cuales se presentan y describen a continuación.

Tabla 1. Matriz de las características del perfil sociodemográfico de los comunitarios

Variable Demográfica	Frecuencia Absoluta (n)	Porcentaje (%)
Distribución por Sexo		
Femenino	181	54.03%
Masculino	147	43.88%
No respondió	7	2.09%
Nivel de Escolaridad Formal		
Analfabeto	54	16.12%
Educación Primaria Básica	104	31.04%
Educación Secundaria Inferior	40	11.94%
Bachillerato Completo	95	28.36%
Técnico Superior / Profesional	40	11.94%
Total de la Muestra	335	100.00%

La Tabla 1 expone de forma detallada la distribución de frecuencias y porcentajes que caracterizan los rasgos demográficos esenciales de los miembros de los GAP evaluados en la Cuenca del Ozama. Se destaca una alta participación de las mujeres (54%) y una mayoría en niveles educativos por debajo del bachillerato (59%).

La segunda matriz de datos evalúa de forma directa la interacción de la muestra con las capacitaciones institucionales, según se muestra en la Tabla 2 que presenta el cruce de las frecuencias

y los porcentajes de respuesta de los comunitarios respecto a su nivel de asistencia, entendimiento conceptual, evaluación de los materiales didácticos y tasa de aplicación real en el trabajo diario.

Al examinar de manera holística la Tabla 2, destaca un hallazgo de suma trascendencia: mientras que el 78.21% afirma que los materiales son idóneos y el 65.07% asegura entender plenamente las directrices teóricas, la tasa de transferencia a la ejecución práctica real desciende marcadamente al 54.03%. Esta brecha analítica entre la asimilación conceptual y la puesta en práctica efectiva representa la principal oportunidad de mejora dentro del esquema formativo analizado.

Tabla 2. Matriz de indicadores organizacionales desde la perspectiva de los técnicos

Indicador de Percepción Evaluada	Siempre	Casi Siempre	A veces	Rara Vez	Nunca	No indicó
Asistencia a Capacitaciones: Participa activamente en los talleres convocados por la institución.	63.88% (n=214)	-	19.40% (n=65)	-	13.13% (n=44)	3.58% (n=12)
Idoneidad del Material Didáctico: Considera los recursos apropiados para su nivel educativo.	78.21% (n=262)	8.66% (n=29)	2.98% (n=10)	1.19% (n=4)	1.19% (n=4)	7.76% (n=26)
Comprensión Técnica / Andragógica: Entiende con claridad las explicaciones teóricas impartidas.	65.07% (n=218)	17.61% (n=59)	8.96% (n=30)	1.49% (n=5)	1.19% (n=4)	5.67% (n=19)
Transferencia Práctica (Impacto): Aplica de forma real lo aprendido en su entorno cotidiano.	54.03% (n=181)	18.21% (n=61)	14.93% (n=50)	1.19% (n=4)	2.98% (n=10)	8.66% (n=29)

Los datos consolidados de las tablas 1 y 2 revelan una clara prevalencia de la participación de la mujer en la estructura financiera de los GAP (54.03%). Asimismo, ponen de manifiesto una severa debilidad educativa estructural en la región: el 47.16% de los miembros se encuentra en una condición de analfabetismo o escolaridad primaria básica precaria. Finalmente, resalta que más de la mitad de la muestra (54.63%) carece de una parcela agrícola propia, variable crítica para la posterior aplicación práctica de contenidos técnicos.

La Tabla 3 sistematiza la evaluación realizada por el cuerpo de 15 técnicos de Floresta, Inc. respecto a la gestión interna de los recursos e impacto comunitario. Su distribución departamental

interna corresponde al 33% (*n*=5) en Agroforestaría, 40% (*n*=6) en Desarrollo Económico, 13% (*n*=2) en Desarrollo Espiritual y 13% (*n*=2) en otras funciones; el 47% opera como capacitador de adultos, 40% como supervisor y 13% como coordinador.

Al sumar las categorías Siempre y Casi Siempre en la Tabla 3, el 97.33% de los técnicos valida la efectividad del proceso educativo rural. No obstante, los factores temporales e informativos muestran debilidades críticas: solo un 33.33% ratifica que el tiempo es plenamente óptimo y apenas el 40% considera que el volumen de datos curriculares por sesión es totalmente manejable, lo que sugiere una saturación en la transferencia andragógica.

Tabla 3. Matriz de indicadores organizacionales desde la perspectiva de los técnicos

Indicador Evaluado por los Instructores (n=15)	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca o Rara Vez	No indicó
Utilidad del Programa: Considera las capacitaciones útiles para el desempeño técnico.	53.33% (n=8)	13.33% (n=2)	20.00% (n=3)	13.33% (n=2)	0.00% (n=0)
Utilidad de Materiales: Los recursos entregados son prácticos para la enseñanza rural.	60.00% (n=9)	33.33% (n=5)	6.67% (n=1)	0.00% (n=0)	0.00% (n=0)
Manejabilidad Informativa: El volumen de información por sesión es asimilable para el público.	40.00% (n=6)	46.67% (n=7)	6.67% (n=1)	6.67% (n=1)	0.00% (n=0)
Pertinencia del Tiempo: La duración asignada a las capacitaciones es suficiente y óptima.	33.33% (n=5)	40.00% (n=6)	13.33% (n=2)	6.67% (n=1)	6.67% (n=1)
Efectividad del Proceso: Considera las instrucciones altamente efectivas para la comunidad.	40.00% (n=6)	53.33% (n=8)	6.67% (n=1)	0.00% (n=0)	0.00% (n=0)

6. Discusión y análisis

El cruce sistemático de los hallazgos cuantitativos con el andamiaje teórico conceptual permite estructurar un análisis de alta relevancia para la administración del desarrollo social. En primera instancia, el perfil demográfico expuesto en la Tabla 1 devela una marcada participación femenina (54.03%) en los GAP de la Cuenca del Ozama. Este dato concuerda con las tesis de León et al. (2019) y Benites Cañizares (2019) sobre la economía popular y solidaria, donde las mujeres asumen un rol protagónico en la gestión financiera comunitaria como mecanismo de resiliencia ante la exclusión bancaria formal.

No obstante, esta alta participación se enfrenta a un desafío estructural crítico: el 47.16% de los miembros posee un nivel académico precario (analfabetismo y primaria básica). Al contrastar esto

con la taxonomía de Robbins y Coulter (2014), se evidencia que Floresta, Inc. se ve en la obligación de diseñar programas formativos que abarquen simultáneamente desde destrezas y finanzas personales hasta conocimientos técnicos agropecuarios complejos, todo bajo un formato andragógico adaptado a una población con baja competencia de lectoescritura.

El estudio depara una aparente paradoja andragógica: el 78.21% de los comunitarios afirma que los materiales didácticos son siempre apropiados y el 65.07% asegura que siempre comprende las enseñanzas de los técnicos. De este grupo con alta comprensión, el 59.10% corresponde a individuos de baja escolaridad. Este hallazgo contradice el riesgo de "transmisión estéril y tecnocrática" advertido por Fabré Machado (2020), demostrando que el cuerpo técnico de Floresta, Inc. aplica con relativo éxito los principios de motivación andragógica postulados por Dessler y Varela (2011), logrando adaptar conceptos financieros y organizacionales complejos a la realidad cognitiva rural. El hecho de que el 76.42% domine con precisión los procesos operativos internos de las reuniones del grupo ratifica que la capacitación en el trabajo y para el trabajo (Sánchez, 2023) cumple con su meta inmediata de adecuar el perfil del recurso humano a las necesidades del puesto (Bermúdez Carrillo, 2015).

Sin embargo, al evaluar la variable fundamental del impacto estratégico según los criterios de Orozco Francia (2017), emerge la principal debilidad del programa: la tasa de transferencia práctica sistemática desciende marcadamente al 54.03%. ¿Por qué el 45.97% restante de los comunitarios que entienden la teoría no la ejecutan en su cotidianidad? Los datos cruzados de la Tabla 1 ofrecen la respuesta científica: el 54.63% de los encuestados carece de una parcela agrícola propia. Dado que una parte sustancial de la currícula impartida por los técnicos aborda técnicas agroforestales y agropecuarias avanzadas, se genera una clara desalineación contextual. El comunitario comprende el concepto, pero se encuentra imposibilitado para trasladarlo a funciones productivas reales al no poseer el activo tierra.

Este fenómeno se alinea con las conclusiones de Scarpatto Mejuto (2018) en Venezuela y Camarena Adame (2019) en México, en cuanto a que los programas formativos rurales limitan su impacto y sustentabilidad cuando se ejecutan de forma desconectada de los recursos y la realidad laboral de los sujetos. Tal como argumenta Gore (1998), citado por Fabré Machado (2020), la capacitación efectiva no solo debe proveer habilidades cognitivas, sino especificar y garantizar los contextos reales en los que esas habilidades serán puestas en acción.

Esta brecha de transferencia es el verdadero catalizador de las fricciones operativas internas en los GAP. El hecho de que un 14.93% de los comunitarios aplique los conocimientos solo "a veces" y un 17% presente rezagos de comprensión se traduce en cuellos de botella administrativos durante el manejo del fondo común. Al no dominar con uniformidad las reglas de cálculo de intereses o los criterios de asignación de microcréditos, surgen desavenencias relacionales durante las asambleas. Esto confirma los postulados de Mitchell (1995) y Bermúdez Carrillo (2015) sobre la necesidad de profundizar en capacitaciones de destrezas interpersonales y manejo de conflictos para salvaguardar la confianza comunitaria, elemento base de la autosostenibilidad de los grupos según León et al. (2019).

Finalmente, las respuestas del personal técnico (Tabla 3) arrojan luz sobre las causas operativas de esta problemática. Solo el 33.33% de los instructores considera que el tiempo asignado

a las capacitaciones es plenamente óptimo, y apenas el 40% califica el volumen de información como totalmente manejable. Estos datos revelan una evidente saturación didáctica: los técnicos se ven compelidos a impartir contenidos densos en jornadas reducidas, atentando contra el principio andragógico de Dessler y Varela (2011) relativo a que los adultos aprenden mejor a su propio ritmo y que la curva de aprendizaje decae drásticamente al final del día. Al verse forzados a comprimir la teoría, los técnicos reducen el tiempo dedicado al acompañamiento práctico personalizado en campo, factor que explicaría los hallazgos de Bohórquez Arévalo et al. (2017) y Cerutti (2020) sobre cómo la ausencia de un seguimiento técnico continuo e instrumentado de forma tecnológica o vivencial deprime la productividad del capital humano y merma la efectividad final del esfuerzo formativo corporativo.

5. Conclusiones

Tras concluir el proceso de análisis, contraste y discusión de la evidencia empírica levantada, se establecen las siguientes conclusiones científicas:

1. El perfil sociodemográfico de los miembros de los GAP administrados por Floresta, Inc. en la Cuenca del Ozama presenta una marcada dualidad estructural: exhibe una robusta base de inclusión de género con mayoría femenina (54.03%), pero coexiste con un severo rezago educativo formal (47.16% con educación primaria o nula), imponiendo una alta complejidad al diseño didáctico.
2. La metodología andragógica y los materiales empleados por el cuerpo técnico son altamente efectivos en términos cognitivos, logrando que el 65.07% de los participantes asimile con claridad los conceptos teóricos básicos del ahorro, y que un 76.42% ejecute correctamente los procesos operativos formales en las reuniones institucionales del grupo.
3. El programa formativo experimenta una brecha de transferencia práctica crítica, puesto que solo el 54.03% de los miembros logra aplicar de forma sistemática lo aprendido siempre. Esta ineficacia se origina en una desalineación contextual, dado que los talleres abordan temáticas técnicas agropecuarias avanzadas pero el 54.63% de los beneficiarios carece de parcelas o activos productivos de tierra para su implementación real.
4. La gestión interna de la capacitación presenta síntomas de saturación informativa y temporal. Únicamente el 33.33% de los técnicos considera óptimo el tiempo disponible y solo el 40% define como manejable la densidad curricular por sesión, lo que limita el espacio para el acompañamiento práctico personalizado y la retroalimentación en campo, factores indispensables para consolidar el impacto de la inversión social rural.

Estos resultados han demostrado que la mayoría de los comunitarios aprovecha los aprendizajes que adquiere en las capacitaciones. Al mismo tiempo, existen aspectos que es saludable mejorar para que estos trabajos sean efectivos y alcancen a quienes muestran un menor aprovechamiento. Además, el estudio muestra que es recomendable que las instituciones de servicios comunitarios favorezcan alianzas estratégicas con instituciones universitarias que les faciliten investigaciones periódicas para evaluar de forma externa el impacto de sus programas de

forma particular e integrada, de modo que haya un seguimiento a la ejecución y puedan tener insumos neutrales para la toma de sus decisiones de mejora y desarrollo.

Vale la pena aclarar que el presente estudio se circunscribió estrictamente a capturar la percepción declarada por los comunitarios y técnicos a través de encuestas, junto con la revisión documental de los materiales didácticos de apoyo. Aunque se hicieron visitas de observación a los Grupos de Ahorro, estas no incluyeron evaluaciones sistemáticas a los talleres y su metodología pedagógica, lo cual puede ser considerado en futuros estudios que profundicen el análisis de estos programas.

Referencias

- Álvarez, Morales, J. L., y Ramírez Herrera, D. (2021). Identificación de estrategias de capacitación en PYMES de la Ciudad de México. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales*, 31(61), 202-225. <https://www.scielo.org.mx/pdf/noesis/v31n61/2395-8669-noesis-31-61-202.pdf>
- Benites Cañizares, R. I. (2019). Análisis para la educación e inclusión financiera en Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos*, (4)3, 239-305. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148243>
- Bermúdez Carrillo, B. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las PYMES. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, 16(33), 1-25. <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., y Huang, J. L. (2009). Transfer of training: a meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065-1105. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206309352880>
- Bohórquez Arévalo, L. E., Caro Ballestas, A. S., y Morales, N. D. (2017). Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado. *Dimensión empresarial*, 15(1), 89-102. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5826328>
- Camarena Adame, M. E. (2019). Capacitación en las PYME dirigidas por mujeres en la ciudad de México. *Revista Universidad & Empresa*, 21(37), 79-107. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187260206005>

- Cerutti, M. R. (2020). *Evaluación de resultados de una capacitación a líderes de una empresa pampeana y planificación de un nuevo programa*. Córdoba, Argentina: Universidad Católica de Córdoba. [<https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/2833/>](<https://www.google.com/search?q=https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/2833/>)
- Chiappetta Jabbour, C. J. (2013). Environmental training in organizations: From a literature review to a framework for future research. *Resources, Conservation and Recycling*, 74, 144-155. <https://www.stir.ac.uk/research/hub/publication/565988>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (5ª ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Fabré Machado, I. (Comp.). (2020). *La capacitación para el desarrollo empresarial en la actualización del modelo socioeconómico cubano: aporte en la prevención de la corrupción administrativa*. Editorial Feijóo.
- Flores Villalpando, R. (2016). *Administración de recursos humanos*. Editorial Digital de la Universidad del Tercer Milenio [UNID]. [<https://books.google.com.pe/books?id=XMY6DQAAQBAJ>](<https://www.google.com/search?q=https://books.google.com.pe/books%3Fid%3DXMY6DQAAQBAJ>)
- Floresta, Inc. (2019). *Memorias 2018*. República Dominicana: FR Multiservicios, SRL. [https://issuu.com/melvinmartesantos/docs/memoria__2019_final_2](https://www.google.com/search?q=https://issuu.com/melvinmartesantos/docs/memoria__2019_final_2)
- García, G., Sánchez Yanza, V. E., Elizalde Pito, D. C., y Fernández Lorenzo, A. (2017). La gestión social de cooperativas de ahorro y crédito en Ecuador. *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, 5(1), 47-59. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6044784>
- Godínez, A. M. (2015). Capacitación y desarrollo. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=afR9Bxfqzbw>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., y Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *Recimundo, Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173.

<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Hernández Gracia, T. J., García Velázquez, M. del R., Valencia Sandoval, K., y Ávila Danae, D. (Coords.) (2018). *Contratación y capacitación: factores de permanencia del capital humano en las PYMES*. Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw Hill / Interamericana Editores, S. A. de C. V.

León, B., Vélez, G., Castro, D., y Izarra, J. (2019). Sostenibilidad financiera de los grupos de ahorro y crédito en la provincia de Santa Elena, Ecuador. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 23(95), 75-81.

López Correa, M. (2018). Diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal de una empresa de turismo de Xalapa, Veracruz. (Tesis de Maestría, Universidad Veracruzana). [<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48397/LopezCorreaMargarita.pdf>](<https://www.google.com/search?q=https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48397/LopezCorreaMargarita.pdf>)

Martínez-Dajui, E., y Almorín Albino, R. (2011). Impacto de los apoyos externos en la promoción de cajas de ahorro y crédito comunitario en el medio rural. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 8(3). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722011000300005](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722011000300005)

Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos*. 11ª ed. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Neill, D. A., y Cortez Suárez, L. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. Editorial de la Universidad Técnica de Machala [UTMACH]. [<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>](<https://www.google.com/search?q=http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>)

Noe, R. A. (2010). *Employee training and development*. (5ª ed.). McGraw-Hill Irwin.

Núñez De La Cruz, W. A., y Cochea Domínguez, I. O. (2020). Sostenibilidad financiera de los grupos de ahorro y crédito de la provincia de Santa Elena. La Libertad. (Tesis de Grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena [UPSE]). [<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5503>](<https://www.google.com/search?q=https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5503>)

- Orozco Francia, A. (2017). *El impacto de la capacitación*. Editorial Digital de la Universidad del Tercer Milenio [UNID].
- Ostrowski Martin, B., Kolomitro, K., y Lam, T. C. M. (2014). Training methods: A review and analysis. *Human Resource Development Review*, 13(1), 11-35. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1534484313497947[https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1534484313497947]
- Pereira Maldonado, J. M. (2016). Grupos de ahorro y crédito local, mecanismos para la inclusión financiera informal en Colombia. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia). https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/59012[https://www.google.com/search?q=https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/59012]
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2014). *Administración*. (10ª ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. Tópicos en investigación clínica y epidemiológica. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368[https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368]
- Rosales-Córdova, A., y Llanos, L. F. (2021). Efecto de la inversión en capacitación en las ventas y sueldos de las PyMES. *Investigación Administrativa*, 50(127), 45-68. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456065109005[https://www.google.com/search?q=https://www.redalyc.org/articulo.oa%3Fid%3D456065109005]
- Sánchez, L. (2023). *Técnicas e instrumentos para detectar las necesidades de capacitación*. Empredepyme.net. S.L.E. https://empredepyme.net/tecnicas-e-instrumentos-para-detectar-las-necesidades-de-capacitacion.html[https://empredepyme.net/tecnicas-e-instrumentos-para-detectar-las-necesidades-de-capacitacion.html]
- Scarpatto Mejuto, S. A. (2018). *Evaluación de programas de capacitación agrícola en el estado Lara, Venezuela*. Universidad Simón Bolívar. https://docplayer.es/202772007-Evaluacion-de-programas-de-capacitacion-agricola-en-el-estado-lara-venezuela.html[https://www.google.com/search?q=https://docplayer.es/202772007-Evaluacion-de-programas-de-capacitacion-agricola-en-el-estado-lara-venezuela.html].