

Capítulo 3

Capacitaciones y empoderamiento: insumos para la generación de ventajas competitivas en las microempresas de mujeres

Janeth Chunga Hernández

María Fernanda González

Francia Milena Suárez García



19.50

Resumen

Las microempresas lideradas por mujeres, pese a su relevancia como agentes dinamizadores de la economía, presentan problemas que afectan su competitividad y sostenibilidad, debido en parte a la desigualdad de oportunidades a las que se enfrentan por sus condiciones de género. Se pretende fortalecer las competencias de las mujeres microempresarias de la comuna 18 a través de capacitaciones administrativas, actitudinales y financieras. La metodología que se aplicó corresponde a los planteamientos de la investigación-acción bajo un enfoque cualitativo. A partir de la intervención, se buscó que las microempresarias fortalecieran las competencias necesarias para una mejor administración de sus negocios y que esto se refleje en cambios positivos para las unidades productivas, y de esta manera apoyar el desarrollo económico local y el empoderamiento de la mujer en la toma de decisiones administrativas, financieras y personales.

Palabras clave:

Microempresas de mujeres; fortalecimiento microempresarial; aprendizaje significativo; perspectiva de género

Introducción

En Colombia, existen diversos factores que motivan y estimulan los habitantes a considerar la actividad emprendedora como opción para la generación de ingresos, entre ellos alto índice de desempleo, alta rotación de empleados, empleos precarios materializados en bajos salarios y ausencia en el pago de prestaciones y seguridad social, lo que genera inestabilidad laboral y, por consiguiente, una deficiente calidad de vida para ellos y sus familias (*Dinero*, 2019a).

En este contexto, la generación de nuevas empresas, con diferentes formatos y tamaños, pero enfatizando en la mediana, pequeña y microempresa, ha sido vista como un factor que podría dinamizar la transformación productiva y proporcionar nuevas vías y orientaciones para el desarrollo y el crecimiento económico. Ha crecido la convicción de que, en las regiones con mayor natalidad de firmas y dinamismo empresarial, el uso de los recursos económicos es más eficiente y el crecimiento de la economía y las condiciones de vida de la población suelen ser superiores al de las áreas en las que la fertilidad empresarial es más débil (Carosio, 2004, p. 6).

Este tema se ha convertido en una preocupación constante de entidades gubernamentales, instituciones de educación y grandes compañías, debido a que gran parte de la buena marcha de las pymes depende de estos tres actores, que se encargan de fomentar su desarrollo bajo la perspectiva de la competitividad. Según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) presentadas en el I Congreso de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST de pequeñas y medianas empresas - mipymes (2019), se establece que las mipymes en Colombia representan el 80 % del empleo del país y el 90 % del sector productivo nacional. Sin embargo, son vulnerables

debido a sus debilidades y falta de gestión administrativa adecuada, lo que aumenta el riesgo de desaparecer a corto plazo (Suárez y González, 2017).

Al revisar estudios realizados sobre el tema, se evidencia que los emprendimientos iniciados por mujeres han aumentado considerablemente: “el GEM expone que Colombia registró el mayor crecimiento en América Latina y el Caribe [...] desde 2014” (Dinero, 2017). No obstante, es necesario mencionar que las mujeres constituyen sus empresas por necesidad de supervivencia tanto de ellas como de su familia, por lo cual se entiende la persistencia de mantener sus empresas en funcionamiento.

Cuando se estudian las características de las microempresas de mujeres, se encuentran factores positivos tendientes al desarrollo de la comunidad como ser buenas pagadoras de créditos; otros aspectos destacables que caracterizan la gestión de los emprendimientos femeninos consisten en que las mujeres empresarias emplean más trabajo femenino, tienden a asociarse con otras mujeres, son proclives a desarrollar productos novedosos y buscar nichos de mercado, distribuyen más sus ingresos en la familia y tienen mayor tendencia a ahorrar. Las mujeres suelen tener una mayor perseverancia que aumenta las posibilidades de sostenibilidad de las microempresas (Carosio, 2004, p. 104).

Según Dinero (2019b), en los primeros siete meses de 2019 en Cali se registraron 13 580 nuevas empresas, que representa un aumento del 11,3 %, lo que demuestra que el emprendimiento cada vez se fortalece más en la ciudad.

En atención a los factores mencionados, *El Espectador* (2019) corrobora los estudios realizados en Colombia donde se argumenta que el 17,8 % de las mujeres colombianas se encuentran en el ejercicio de iniciar un proyecto de emprendimiento y que esta proporción es muy cercana a la de los hombres que se encuentra en un margen del 25 %.

Este hecho enmarca un contexto que apoya la elección de esta población para ser sujeto partícipe de estrategias de fortalecimiento para la gestión administrativa y estimular el mejoramiento de las habilidades personales, a partir de una serie de capacitaciones que serán orientadas por docentes de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Unicatólica) al servicio de las microempresarias.

Camarena y Saavedra (2016) plantean estrategias efectivas desde la experiencia obtenida de intervención con mujeres, entre ellas formación de redes, formación con enfoque de género, compartir y sistematizar las experiencias de cada una de ellas y las capacitaciones en gestión administrativa. Esta última es la opción contemplada para el desarrollo de la investigación debido a que se encuentra que las mujeres son más proclives a buscar aprender y desarrollar conocimiento en comparación con los hombres.

Asimismo, será la oportunidad de cumplir con una de las funciones sustantivas de Unicatólica, al proyectar social y responsablemente la generación de conocimiento desde sus docentes y profesionales en formación hacia la comunidad que la rodea a través de un ejercicio colaborativo, en atención a que la comuna 18 hace parte de la zona de influencia de la sede Meléndez, pues, de acuerdo con lo que recomiendan Chunga et al. (2017), esta sería una forma de reconocer a esta población vulnerable como uno de sus grupos de interés para prestarles su apoyo a través de la transferencia de conocimiento.

Por lo expuesto, el objetivo fue fortalecer las competencias de las microempresarias de la comuna 18 con capacitaciones actitudinales, administrativas y financieras.

Perspectiva teórica

En atención al tipo de población (mujeres adultas), se deben considerar no solo sus aspectos cognitivos, sino también sus aspectos afectivos, sociales e históricos. Debido a esto, se fundamentará en la perspectiva de género y la teoría del aprendizaje significativo propuesta por Ausubel et al. (1983).

En cuanto a la perspectiva de género, este es un concepto construido socialmente a partir del conjunto de ideas, creencias y representaciones que cada cultura ha generado a partir de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres, las cuales han constituido la causa de desigualdades, marginación y subordinación para la mayoría de las mujeres, porque se considera que su capacidad biológica del embarazo y la lactancia la limita de por vida al trabajo en la esfera privada, independiente de las actividades remuneradas o no que realice fuera de casa. El concepto tradicional de feminidad no

abarca el hecho de la mujer como trabajadora remunerada o ciudadana que piensa en igualdad de condiciones que sus congéneres los hombres. Paradójicamente, al hombre se le valora justamente al revés, pues su masculinidad depende de sus logros laborales o públicos, y su desempeño como padre o amo de casa no cuenta (Silva, 2004).

La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual. Se ha comprobado que el estatus femenino es variable de cultura en cultura, pero siempre con una constante: la subordinación política de las mujeres a los hombres. El trato igualitario dado a personas socialmente desiguales no genera por sí solo igualdad y no basta con declarar la igualdad de trato cuando en la realidad no existe igualdad de oportunidades (Lamas, 1996).

En relación con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), el objetivo 3: Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer, en que los indicadores buscan reflejar el grado de igualdad de la mujer en la educación, en el trabajo y en la participación política como mecanismo para que las mujeres puedan lograr su autonomía y el ejercicio pleno de sus derechos. En realidad, el *Informe sobre desarrollo humano 1995* establece que solo se garantizará un verdadero desarrollo humano cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres puedan disfrutar de los mismos derechos (educación, salud y nutrición) y oportunidades (toma de decisiones políticas y económicas) (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 1995).

Según el *Informe sobre desarrollo humano 2015*, por cada ocho mujeres con estudios superiores en Colombia hay siete hombres que han alcanzado el mismo nivel educativo. No obstante, se evidencia que ellas son subvaloradas en el sector laboral, lo cual genera un limitante en el potencial de Colombia desde la desigualdad de género. La tasa de desempleo entre las mujeres es del 11,6 %, casi el doble que entre los hombres con el 6,6 %, y la participación femenina en el mercado laboral es del 55,8 % con respecto al 79,7 % correspondiente a la masculina; por consiguiente, el país estaría desaprovechando personal capacitado de alta calidad. Colombia tiene un valor del índice de desigualdad de género (IDG) de 0,429, lo que lo sitúa en el puesto 92 de 155 países valorados en 2014, por encima de México y Brasil que se ubican en los lugares 74 y 97, respectivamente (PNUD, 2015).

En relación con la educación, los indicadores demuestran que las mujeres con educación primaria tienen un ingreso superior en 13 puntos porcentuales en comparación con las que no tienen educación, y las mujeres con educación secundaria reciben 18 puntos porcentuales adicionales en comparación con las que solo tienen educación primaria (Zapata, 2007).

En la teoría del aprendizaje significativo, el proceso de enseñanza-aprendizaje se centra en la construcción de significados. El alumno aprende un contenido cualquiera cuando es capaz de atribuirle un significado. Por eso, lo que procede es intentar que los aprendizajes que lleven a cabo sean en cada momento de la escolaridad lo más significativos posibles, para lo cual la enseñanza debe actuar de forma que los alumnos profundicen y amplíen los significados que construyen mediante su participación en las actividades de aprendizaje (Romero, 2010, p. 6).

El aprendizaje significativo es un proceso que considera los conocimientos, los saberes y las experiencias que el educando ya posee, así como sus diferencias personales, su contexto social y cultural (Ausubel, 2002). De esta manera, al introducir nuevos contenidos, en vez de generar oposición, se busca que estos enriquezcan y modifiquen los contenidos o las informaciones anteriores; los nuevos contenidos adquieren significado para el sujeto y producen una transformación en su estructura cognitiva; al hablar de significativo, se requiere considerar la parte afectiva en la experiencia de los sujetos. En esta teoría, para que se produzcan aprendizajes significativos, han de darse dos condiciones fundamentales:

- Una actitud potencialmente significativa de aprendizaje por parte del aprendiz que implica su predisposición para aprender.
- La presentación de un material potencialmente significativo adecuado al sujeto que permita la interacción con el material nuevo que se presenta.

El aprendizaje significativo se desarrolla a partir de dos ejes elementales: la actividad constructiva y la interacción con los otros. En esta interacción con otros, este planteamiento considera el vínculo entre el educador, el educando y el conocimiento; tanto el educando como el educador son portadores de conocimientos, saberes y experiencias que marcan con mayor énfasis este vínculo, sin que deba

perderse el rol del docente como mediador en la construcción de conocimiento (Hisse, 2009).

Las condiciones que permiten el logro del aprendizaje significativo implican que la nueva información deba relacionarse de modo no arbitrario y sustancial con lo que el alumno ya sabe para que tenga la suficiente intencionalidad y haya manera de relacionarlo con las clases de ideas pertinentes que las personas son capaces de aprender. Asimismo, el logro del aprendizaje significativo depende de la disposición (motivación y actitud) del alumno por aprender y de la naturaleza de los materiales o contenidos de aprendizaje (Díaz y Hernández, 1999).

En este orden de ideas, se reconoce que las participantes poseen un conocimiento sobre la gestión de sus empresas. A partir de ese ejercicio, la investigación permite introducir nuevas formas de gestionar que conllevará el fortalecimiento de las microempresarias y, por consiguiente, de sus unidades productivas.

Trabajos relacionados

Diferentes estudios han demostrado la importancia que tienen los niveles de escolaridad y las capacitaciones en el crecimiento y desarrollo de las empresas, tal es el caso de Fuentes et al. (2016) quienes encontraron que las capacitaciones y el nivel de estudios alcanzado por los dueños de negocios constituyen los aspectos más relevantes para generar ventajas competitivas a corto plazo en las empresas.

Díaz y Silva (2017) sostienen:

Muchas de las mujeres que realizan emprendimientos familiares no cuentan con educación superior y tampoco con formación en áreas relacionadas con la administración, por tanto, ofrecer programas de capacitación de nivel técnico en áreas de gestión sin el requerimiento de titulaciones previas puede servir de apoyo a esta tipología de emprendedoras cada vez más amplia. (p. 51)

Consuegra et al. (2017) evidenciaron a través de la Unidad de Apoyo al Microempresario que los líderes de estas empresas no poseen las competencias adecuadas para garantizar su sostenibilidad. Asimismo, identificaron claramente la necesidad de formación que tienen los microempresarios en temas relacionados con la formalización de la microempresa, concebida esta, desde el registro en cámara de comercio, hasta la generación de la personería jurídica del negocio. En menor medida, esta población considera necesaria la formación en mercadeo, innovación y producción, lo cual es atribuido a que estos microempresarios solo tienen estudios de primaria y bachillerato, por tanto, no valoran la innovación como un elemento que aporte a la construcción de ventajas competitivas sostenibles de la organización. Asimismo, se evidenciaron las limitantes relacionadas con la capacidad operativa del negocio materializada en la ausencia de planeación estratégica y que no posean una estructuración para el registro de gastos, costos y ventas. A esto se suma la poca capacidad de acceso al financiamiento.

Escobar y Escobar (2017) concluyeron que el bajo nivel de estudios administrativos y la inexperiencia empresarial como propietarios y administradores de mipymes fueron las principales causas de cancelación de la matrícula mercantil, en que las principales fallas se presentaron en el área administrativa. Su estudio tuvo por objetivo realizar capacitaciones y asesorías a los microempresarios de Fusagasugá (Cundinamarca) para buscar su cualificación en competencias y habilidades que les aporten en el mejoramiento y en la permanencia de sus empresas.

Por otro lado, en cuanto a la perspectiva de género, el PNUD ha destacado la importancia de incrementar el empoderamiento de las mujeres en el camino hacia la obtención de mayores logros en los niveles de desarrollo de una sociedad, a la vez que representa un factor importante en la tarea de reducir las inequidades de género que obstaculizan los avances en mayores niveles de desarrollo. El IDG del PNUD valora los avances en el empoderamiento de la mujer a través de dos indicadores: la escolarización y la participación política. En relación con la escolarización (que representa el tema abordado), el indicador educacional femenino en un conjunto de países latinoamericanos permite constatar que la mayoría de estos ha avanzado en su cuantía y se ha cerrado la brecha que existía entre la población adulta de ambos sexos con al menos nivel secundario de escolarización. Además, los dos países que reflejan los mayores niveles en el indicador educacional para ambos sexos, Cuba y Chile, se encuentran ubicados en el

grupo de menores desigualdades de género, lo que confirma la importancia que posee la educación en la disminución de las desigualdades (Aguayo y Lamelas, 2012).

El empoderamiento de la mujer lleva consigo el acceso y manejo de sus recursos, así como un proceso de cambio en las relaciones patriarcales, por tal motivo el enfoque de género, el cual se concibe como un lugar desde donde se observan las relaciones de poder entre hombres y mujeres, para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad, genera este empoderamiento (Connel y Pearse, 2018).

Las estrategias nacionales destinadas a reducir las desigualdades de género deberían centrarse en áreas críticas como la educación financiera (Potrich et al., 2018), pues contribuirá al empoderamiento femenino, que, en palabras de Casique (2010), es un proceso y un resultado, el cual “debe proporcionar acceso y control de los recursos necesarios y poder, de tal manera que las mujeres puedan tomar decisiones informadas y adquirir control sobre sus propias vidas” (pp. 37-38).

Las desigualdades de género también se manifiestan en relación con la administración de emprendimientos, pues Saavedra y Camarena (2015) concluyeron que la tasa de sobrevivencia de las empresas dirigidas por mujeres es menor que las empresas creadas por hombres, además, las emprendedoras encuentran mayores obstáculos en la consecución de financiamiento, sus empresas son de menor tamaño y operan en sectores de bajo rendimiento y en la búsqueda de un equilibrio entre familia y trabajo, así como ocupan menos horas para atender a su empresa porque priorizan la calidad de vida sobre la rentabilidad.

Otro aspecto que afecta el desempeño de la mujer emprendedora es la violencia doméstica. Shahriar y Shepherd (2019) encontraron en los programas que proveen microcréditos para ayudar a mujeres a iniciar sus propios negocios en países de bajos ingresos que solo una pequeña proporción de las participantes iniciaron un negocio con sus préstamos. La violencia doméstica obstaculiza la iniciación de negocios y reduce la autoeficacia emprendedora e incrementa los temores que los negocios fallen. Por ello, es necesario considerar dentro de los programas de formación este aspecto.

Hazudin et al. (2015) dieron a conocer en un grupo de emprendedores que los motivos, factores y obstáculos son diferentes entre mujeres y hombres; las mujeres

emprendedoras tienen más probabilidades de participar en los negocios que representen un equilibrio entre el trabajo y las exigencias familiares que los hombres; el éxito de estas mujeres está influenciado por las necesidades y el apoyo de la familia, así como por la edad de sus hijos. Este estudio recomienda que los programas de emprendimiento deben considerar un enfoque y diseño basado en las necesidades particulares de sus participantes.

Metodología

Para el desarrollo de los objetivos propuestos, se utilizó el enfoque cualitativo de investigación-acción, en el cual se busca la participación activa de los sujetos para ligar el enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción que respondan a los problemas de las comunidades.

La investigación-acción participativa o investigación-acción es una metodología que presenta unas características particulares que la distinguen de otras opciones bajo el enfoque cualitativo, entre ellas la manera en que se aborda el objeto de estudio, las intencionalidades o propósitos, el accionar de los actores sociales involucrados en la investigación, los diversos procedimientos que se desarrollan y los logros que se alcanzan (Colmenares, 2012, p. 105).

En cuanto a la selección de la población, se realizó a partir de los siguientes parámetros: emprendimientos liderados por mujeres, cercanía de la institución para facilitar la asistencia a las jornadas de capacitación y el deseo de ingresar en el programa. Se visitaron 150 negocios, de los cuales se inscribieron 56 empresarias en la capacitación que se realizó en dos horarios para cubrir más personas. Al final, el curso se abrió con 16 empresarias en la mañana y 15 empresarias en la tarde.

El proceso de inscripción al programa se realizó de manera personalizada en cada uno de los negocios mediante formulario que contenía una encuesta que permitió identificar las expectativas de las microempresarias en relación con los temas que se abordarían en la capacitación, a la vez que en el formato se les plantearon diferentes posibilidades de horarios para facilitar su participación en la actividad.

Posteriormente, se diseñó un programa de capacitación en el cual se consideraron los temas de interés manifestados por las microempresas, los recursos que

Unicatólica podía ofrecer (disponibilidad de docentes, salones, salas de sistemas, proyectores, entre otros) y las necesidades que se han evidenciado en otros procesos investigativos, tales como Chunga et al. (2018), quienes concluyeron que las microempresas de la comuna 18 en su funcionamiento interno carecen de manuales de funciones, procesos y procedimientos estandarizados, reglamento interno de trabajo y planeación estratégica.

Chunga et al. (2017) encontraron en los microempresarios de la comuna 18 que el nivel de escolarización que predomina tanto para los administradores como para los trabajadores de estas unidades productivas es el bachillerato, situación que contribuye a su condición de vulnerabilidad, pues en ese nivel no se desarrollan las competencias necesarias para gestionar un proyecto productivo y lograr que perdure a lo largo del tiempo en condiciones apropiadas en cuanto a la calidad del servicio o producto que ofrece, el empleo que genera y la rentabilidad que ofrezca a sus propietarios. Este mismo estudio recomienda la colaboración de la academia para esta comunidad vulnerable desde los procesos de responsabilidad social universitaria a través de las prácticas y pasantías universitarias, la educación continua y los servicios académicos de extensión.

Márquez y Chunga (2016) hallaron que las microempresas de la comuna 18 presentan altos niveles de formalidad en el cumplimiento de requisitos legales como el registro único tributario (RUT) y el registro de cámara de comercio; sin embargo, la informalidad en el manejo de sus procesos internos las lleva a incurrir en riesgos innecesarios como el otorgamiento de crédito a los clientes, empero no poseen políticas que regulen esta práctica exponiéndolas a la posibilidad del impago de estos.

Chunga y Paz (2017) evidenciaron que, si bien los microempresarios de la comuna 18 en su mayoría tienen acceso a préstamos, no reconocen el efecto que estos tienen sobre variables como las ventas, los gastos, las utilidades, las deudas, la caja y los inventarios, lo que se asocia con un bajo conocimiento contable y financiero, aspecto necesario para la toma de decisiones financieras informadas y apegadas a los conceptos de generación de valor.

La recolección de la información se realizó durante el periodo comprendido entre marzo y julio de 2019, para lo cual se aplicó un formato en cada una de las

secciones de capacitación, el cual consta de dos momentos: el primero contempla los ítems correspondientes al reclutamiento y los aspectos de la logística que fueron evaluados para una única vez, divididos así:

- **Reclutamiento de las microempresarias**
 - Condiciones de acceso
 - Participación de organismos gubernamentales y no gubernamentales
 - Reclasificación del grupo objetivo
 - Disponibilidad de horarios
 - Emprendimientos liderados por hombres

- **Logística**
 - Procesos de la institución
 - Áreas de apoyo
 - Solicitud de materiales

El segundo momento del instrumento se construyó para diligenciar semanalmente, conforme al desarrollo de cada módulo de lo observado frente a la temática y respecto de las participantes. Esta observación estaba orientada hacia los siguientes parámetros:

- **Actividades de integración**
- **Expectativas del grupo**
- **Sostenimiento del grupo**
- **Respuesta del grupo al método de trabajo**
- **Cumplimiento de horarios y de sesiones**

Finalmente, en cada bitácora, se evaluaban semanalmente los factores que favorecieron el proceso, los factores que lo dificultaron y los logros obtenidos.

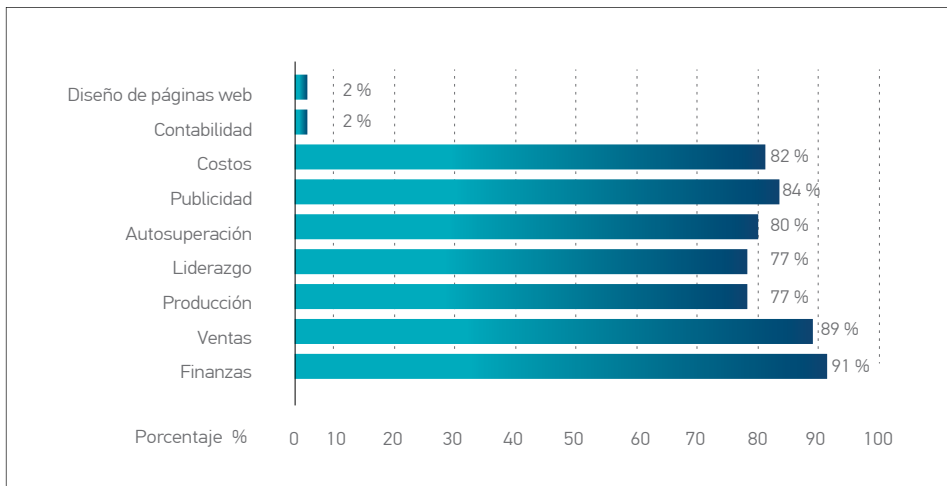
Resultados

A continuación, se describen los resultados que se obtuvieron en el desarrollo del proceso de capacitación a las microempresarias de la comuna 18.

Temas de interés para las microempresarias

En la figura 3.1, se pueden observar los temas a los que las microempresarias les dieron el mayor peso en importancia como elementos que aporten para el buen manejo de sus negocios, pues esta fue la razón que la mayoría de ellas argumentó para participar en el proceso de capacitación.

Figura 3.1. Temas de interés para las microempresarias.



Fuente: elaboración propia.

Diseño del programa de capacitación

A partir de la contrastación de los temas de interés expresados por las microempresarias, los recursos disponibles en Unicatólica y las necesidades demostradas en investigaciones anteriores, se diseña un programa de capacitaciones que trata de recoger la mayor cantidad de temas evidenciados en las fuentes consultadas.

Además, el programa de capacitación se diseña para aportar en la mejora de las inequidades de género a partir de la estimulación de competencias en las microempresarias que les puedan representar elementos que las fortalezcan y a la vez a sus emprendimientos, lo cual les permitirá la generación de ventajas competitivas que ayuden a su crecimiento, desarrollo y sostenibilidad.

Asimismo, con la metodología diseñada para el desarrollo de cada módulo, se busca la aplicación de la teoría del aprendizaje significativo, en la cual, a partir de los conocimientos que poseen las microempresarias a través de la gestión de sus negocios, se pretende darle significado conceptual y ampliar el cúmulo de saberes con nuevos conocimientos y herramientas que les permitan mejorar el ejercicio que realizan.

De acuerdo con lo anterior, para vincular la capacitación con la teoría del aprendizaje significativo, se trabajaron los ejes temáticos en cada módulo de la siguiente manera: al iniciar cada tema, se parte del conocimiento y de las experiencias previas de las participantes, se procede a revisar los principales conceptos y se brindan espacios para resignificar y vincular estas experiencias con los nuevos conocimientos adquiridos.

La tabla 3.1 presenta el diseño del sílabo para el Módulo de Finanzas, el cual incluye, entre otros componentes, la metodología y la selección de temas que se desarrollaron con las microempresarias de la comuna 18.

Tabla 3.1. Módulo de Finanzas

Nombre del módulo	Presencial	
Intensidad horaria	Presencial	12 horas
	Independiente	24 horas
Tipo	Teórico-práctico	
Justificación		
Las decisiones financieras hacen parte de la vida de los individuos tanto en el ámbito personal como profesional. Siempre que se tomen decisiones financieras, el futuro puede cambiar de manera positiva o negativa, por lo que es necesario que las personas cuenten con herramientas para tomar decisiones financieras que les permita generar valor tanto en su hogar como en su empresa.		
Objetivo		
Mejorar las capacidades financieras de las microempresarias de la comuna 18 con la educación financiera.		
Metodología		
La metodología permite reconocer las diferentes dimensiones humanas en el carácter contextual, cultural, histórico y social a partir de las experiencias de las microempresarias como elemento fundamental para la apropiación de conceptos y herramientas que les permita tomar decisiones financieras informadas desde una perspectiva de generación de valor.		
Estrategia pedagógica		
Siendo la pedagogía un conjunto de leyes, principios y procedimientos que se encargan de regular el proceso educativo, para el desarrollo de este módulo se utilizarán clase magistral, talleres, discusiones, consultas en base de datos, trabajo autónomo y colaborativo. Con lo anterior, se buscan estimular las competencias de razonamiento crítico, razonamiento analítico, solución de problemas, manejo de la información y alfabetización cuantitativa.		
Ejes temáticos		
1. Conceptos financieros	2. Oferta financiera	
1.1 Teoría financiera	2.1 Bancos	
1.2 Objetivo básico financiero	2.2 Cooperativas	
1.3 Importancia de las finanzas	2.3 Informalidad	
1.4 Capacidades financieras	2.4 Productos de inversión y ahorro	
1.5 Generación de valor	2.5 Tipos de crédito en bancos y cooperativas	
1.6 Asimetría de la información financiera	2.6 Productos de crédito e inversión informales	

Fuente: elaboración propia.

Continuación de la tabla 3.1. Módulo de Finanzas

Nombre del módulo	Presencial
1.7 Dilema de la rentabilidad versus la liquidez	2.6.1 Crédito gota a gota o paga a diario
1.8 Riesgo (vulnerabilidad y amenaza)	2.6.2 Pirámides
1.9 Ciclo de vida financiero	2.6.3 Cadenas
1.10 Concepto de interés y tasas de interés	
Bibliografía	
Brown, R. L. (2008). Matemáticas financieras. McGraw Hill.	
Villalobos, J. (2009). Matemáticas financieras. Pearson.	
Blank, L. y Tarquin, A. (2000). Ingeniería económica. McGraw Hill.	
Garay Anaya, G. (2015). Las finanzas conductuales, el alfabetismo financiero y su impacto en la toma de decisiones financieras, el bienestar económico y la felicidad. Revista Perspectivas, 36, 7-34.	
Raccanello, K. y Herrera Guzmán, E. (2014). Educación e inclusión financiera. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 44(2), 119-141.	

Fuente: elaboración propia.

Los temas propuestos se dividieron en dos componentes. En primera instancia, se trabajarán algunos conceptos financieros como la evolución de la teoría financiera desde su enfoque tradicional hasta el enfoque moderno que involucra al individuo en su actividad económico-financiera y la importancia que este tiene en el dinamismo de la economía. Este hecho rescata la relevancia que tiene que las personas en la toma de decisiones de inversión y financiación apliquen los conceptos de generación de valor para aportar al mejoramiento de su bienestar económico y en el de quienes dependen de ellas.

Lo anterior se complementará con el reconocimiento de la oferta financiera existente tanto en entidades formales (p. ej., bancos y cooperativas) como en entidades informales. En esta instancia, se propone trabajar tipologías de créditos como libre inversión, libranza, comercial, educativo, compra de cartera, paga diario, entre otros; asimismo, se caracterizarán productos de inversiones formales e informales como certificados de depósito a término, cuentas de fiducia, cadenas y pirámides.

Lo anterior tuvo como propósito mejorar las capacidades financieras de las microempresarias con la educación financiera en pro de adquirir competencias que les

permita reconocer las oportunidades y los riesgos que el mercado financiero ofrece para cumplimiento al ciclo de vida financiero del individuo en sus fases de acumulación, consolidación y protección.

En el Módulo de Gestión y Mercadeo (tabla 3.2), se relacionan conceptos inherentes al manejo de la empresa, en cuanto a su formalización estructural, estandarización de procesos y procedimientos y creación e implementación de estrategias de ventas. El módulo, tal como su nombre lo indica, conceptualmente se divide en dos grandes ejes: gestión organizacional y mercadeo.

Tabla 3.2. Módulo de Gestión y Mercadeo

Nombre del módulo		Gestión y Mercadeo
	Presencial	12 horas
	Independiente	24 horas
Tipo	Teórico-práctico	
Justificación		
La gestión organizacional busca generar y mejorar la productividad y la competitividad de las empresas o los negocios con la aplicación de estrategias brindadas desde las teorías generales de la administración aunado a la observación del macro y microentorno empresarial. Asimismo, se evidencia la importancia de buscar el liderazgo en el sector y estar a la vanguardia de los desafíos planteados por la globalización a partir de acciones y planes de mercadeo.		
Objetivo		
Identificar y aplicar las etapas que componen el proceso administrativo para generar organización y proyección en los negocios, así como reconocer las estrategias de mercadeo utilizadas en la actualidad para generar valor en el servicio y la gestión del cliente.		
Metodología		
La metodología permite reconocer las diferentes dimensiones humanas en el carácter contextual, cultural, histórico y social a partir de las experiencias de las microempresarias como elemento fundamental para la apropiación de conceptos y herramientas que les permita tomar decisiones desde una perspectiva de generación de valor.		
Estrategia pedagógica		

Continuación de la tabla 3.2. Módulo de Gestión y Mercadeo

Nombre del módulo		Gestión y Mercadeo
Siendo la pedagogía un conjunto de leyes, principios y procedimientos que se encargan de regular el proceso educativo, para el desarrollo de este módulo se utilizarán clase magistral, talleres, discusiones, consultas en base de datos, trabajo autónomo y colaborativo. Con lo anterior, se buscan estimular las competencias de razonamiento crítico, razonamiento analítico, solución de problemas, manejo de la información y alfabetización cuantitativa.		
Ejes temáticos		
1. Gestión organizacional	2. Mercadeo	
1.1 La empresa y la administración	2.1 Nuevos modelos de negocio	
1.2 Proceso administrativo: planeación	2.2 El mercadeo y las ventas	
1.3 Proceso administrativo: organización	2.3 El cliente	
1.4 Proceso administrativo: dirección	2.4 Plan de mercadeo	
1.5 Proceso administrativo: control	2.5 Mercadeo en redes sociales	
1.6 Gestión del inventario		
Bibliografía		
Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (7.ª ed.). McGraw Hill.		
Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración. Pearson.		
Kotler, P. y Armstrong, G. (2008). Fundamentos de marketing. Pearson.		

Fuente: elaboración propia.

El primer aspecto lo determina la aplicación del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control, de manera sistemática, ordenada y cíclica. El módulo iniciará en la contextualización de las características de una organización o empresa para que cada microempresaria se reconozca y reconozca su negocio como esa unidad económica que le permite generar ingresos para su bienestar, el de su familia y sus trabajadores, pues, según Andrade (2006), la empresa es “aquella entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios” (p. 257).

Paso seguido, se continúa con cada subproceso planteado, validando la experiencia de cada una de las microempresarias a partir de los ejemplos.

El segundo aspecto relaciona la importancia de reconocer el mercadeo como un proceso vital en cada negocio. En palabras de McCarthy y Perreault (2001), el *marketing* es la realización de aquellas actividades que tienen por objeto cumplir las metas de una organización, al anticiparse a los requerimientos del cliente adaptando los productos y servicios a sus necesidades. Esto permitirá la fidelización de los clientes y la atracción de clientes nuevos, lo cual redundará en el crecimiento y la sostenibilidad del negocio.

Se iniciará con los nuevos formatos de modelos de negocio existentes en la actualidad, se presentarán los ítems de la gestión de mercadeo, la importancia del cliente y se finalizará con el manejo de redes sociales y su utilización para la búsqueda de clientes y posicionamiento de la marca. En la tabla 3.3, se da a conocer el diseño del sílabo para el Módulo Gestión Personal y de Personas. Este se divide en dos componentes: la gestión personal comprende el reconocimiento de sí mismo a través de las dimensiones cognitiva y afectiva con los temas de autoconcepto y autoestima; consecutivamente, se presentan los componentes de la planeación estratégica adaptada al escenario personal para que cada participante revise e incorpore a sus recursos personales herramientas para aplicarlas a su vida.

Tabla 3.3. Módulo de Gestión Personal y de Personas

Nombre del módulo	Gestión Personal y de Personas	
	Presencial	12 horas
	Independiente	24 horas
Tipo	Teórico-práctico	
Justificación	La efectividad de la actuación empresarial recae sobre sus líderes, por ello, es necesario que los empresarios cuenten con las competencias que les permita tener un manejo exitoso de sus respectivas organizaciones. En el recorrido por este módulo, las participantes contarán con espacios de reflexión y evaluación de sí mismas para fortalecer sus competencias personales relacionadas con la autoeficacia y el empoderamiento, así como competencias empresariales relacionadas con el manejo del recurso humano.	

Continuación de la tabla 3.3. Módulo de Gestión Personal y de Personas

Nombre del módulo		Gestión Personal y de Personas
Objetivo		
Brindar espacios para la identificación, la evaluación y el fortalecimiento de competencias personales y de gestión de personal.		
Metodología		
La metodología permite reconocer las diferentes dimensiones humanas en el carácter afectivo, histórico y social a partir de las experiencias de vida de las microempresarias como elemento fundamental para la apropiación de conceptos y el fortalecimiento de las competencias que les permita actuaciones más eficaces y empoderadas en el campo empresarial.		
Estrategia pedagógica		
Siendo la pedagogía un conjunto de leyes, principios y procedimientos que se encargan de regular el proceso educativo, para el desarrollo de este módulo se utilizarán talleres vivenciales, discusiones, trabajo autónomo y colaborativo. Con lo anterior, se busca estimular las competencias de razonamiento crítico, razonamiento analítico, solución de problemas y pensamiento estratégico.		
Ejes temáticos		
1. Gestión personal	4. Gestión de personal	
1.1 Autoconcepto y autoestima	4.1 Liderazgo y gestión de personal	
2 Planeación estratégica personal	4.2 Estilos de liderazgo	
2.1 Matriz DOFA personal	4.3 Competencias laborales	
2.2 Estrategia personal	4.4 Selección de personal	
3. Enfoque de género	4.5 Tipos de contratación	
3.1 Conceptos básicos	4.6 Elementos de un contrato	
3.2 Género y violencia	4.7 Periodo de prueba	
3.3 Enfoque de género herramienta para desarrollar habilidades	4.8 Descanso remunerado	
Bibliografía		
Alles, M. (2009). Diccionario de comportamientos: la trilogía. Vol. 2: Nuevos conceptos y enfoques. Granica.		
Branden, N. (2011). El poder de la autoestima: cómo potenciar este importante recurso psicológico. Paidós.		
Código Sustantivo del Trabajo. (junio 7). Esta edición se trabajó sobre la publicación de la edición Oficial del Código Sustantivo del Trabajo, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.		
Connel, R. y Pearse, R. (2018). Género: desde una perspectiva global. Universitat de València.		
Ospina Garcés, W. y Restrepo, L. S. (2003). La planeación estratégica: un medio eficaz para elaborar y alcanzar el proyecto de vida. Scientia et Technica, 3(23), 49-53.		

Fuente: elaboración propia.

Subsecuentemente, se examinarán y aplicarán criterios de planeación estratégica, para fortalecer el autorreconocimiento, lo que permitirá identificar fortalezas y debilidades personales, así como oportunidades y amenazas, las cuales plantearán desafíos en la consecución de logros. Se pretende que, al tener la opción de visualizar su panorama vital, se identifiquen alternativas asertivas para el manejo de posibles situaciones problema.

Luego, se pasará a revisar los conceptos básicos sobre género para relacionarlos con sus experiencias en sus contextos socioculturales, se considerarán también los temas de género y violencia hacia la mujer, así como la presentación de mecanismos para el manejo de estas situaciones a partir de la oferta de servicios como apoyo a servicios comunitarios, acceso a los servicios de justicia y personería que sobre este problema exista en la localidad.

En cuanto a la gestión de personas, se propone el tema de liderazgo al examinar los estilos que predominan en las microempresarias, de acuerdo con los planteamientos de Kurt Lewin (1939), citado por Veciana (2002): el liderazgo autoritario en que el líder concentra todo el poder y la toma de decisiones, el liderazgo democrático que se establece desde la colaboración y la participación de todos los miembros del grupo y el liderazgo *laissez faire* que permite al grupo tener iniciativa propia y control total de las decisiones.

Posteriormente, se plantea el concepto de competencias y sus componentes a partir de los fundamentos desarrollados por Alles (2002), los cuales se asocian a la selección de personal y las formas eficientes de ejecución.

Finalmente, se proponen temas relacionados con aspectos legales de acuerdo con la normatividad colombiana vigente en los cuales se abordarán contratación, elementos de un contrato de trabajo, utilidad y condiciones del establecimiento del periodo de prueba en un contrato laboral y descanso remunerado.

Las tablas siguientes recogen las experiencias de los cuatro procesos que componen el programa de capacitación para las microempresarias de la comuna 18, los cuales están clasificados en factores que favorecieron el proceso y en factores que lo dificultaron.

En cuanto al proceso de reclutamiento y sostenibilidad (tabla 3.4), se utilizó un instrumento que, a la vez que cumplió el propósito de formato de inscripción, también se utilizó como encuesta para tomar algunos datos de interés de las microempresarias y sus microempresas. En este formato, se plantearon diferentes alternativas de horarios para que ellas escogieran el más conveniente según sus posibilidades.

Se visitaron zonas cercanas a Unicatólica, en razón de que las microempresarias que se interesaran en el proceso sintieran la facilidad de acceso para asistir a las diferentes sesiones programadas. Las investigadoras ofrecieron el programa a 150 negocios de forma directa o a través de fundaciones que operan en la zona.

Hubo apertura por parte de las microempresarias a escuchar la propuesta, sin embargo, aunque manifestaban el interés por participar, la mayoría argumentó que por las actividades del hogar no les quedaba tiempo para sumarse al programa. Otra situación para resaltar es que durante este proceso se notó que los negocios que se visitaron en la mañana preferían horarios de la tarde, y viceversa, lo que generó la posibilidad de abrir dos grupos: uno en horario de la mañana y otro en horario de la tarde para abarcar mayor cantidad de participantes. A partir de la decisión de abrir dos grupos para las capacitaciones, se logró que 56 microempresarias se inscribieran en la actividad, con las cuales se abrieron canales de comunicación permanentes a través de las redes sociales que ellas más utilizaban.

El programa se abrió con 31 participantes: 16 en la mañana y 15 en la tarde, y aunque se mantuvo la comunicación constante con los grupos a través de las actividades independientes, el envío de materiales y la solución de inquietudes, no se pudo evitar que se presentara un proceso de deserción atribuido a diferentes motivos, entre ellos las responsabilidades del hogar y el receso que tuvo Unicatólica de una semana, lo cual cortó la dinámica que se traía. Esto ocasionó que el programa lo culminaran 23 participantes, a las cuales se les otorgó el certificado de asistencia al *Curso teórico práctico para el fortalecimiento de la gestión microempresarial: creando valor compartido*.

Tabla 3.4. Factores que favorecieron y dificultaron el proceso de reclutamiento y sostenibilidad

Proceso	Factores que favorecieron el proceso	Factores que dificultaron el proceso
Reclutamiento y sostenibilidad	Facilidad de acceso a las zonas visitadas para reclutar microempresarias	Negativa a participar por las responsabilidades del hogar
	Apertura e interés por parte de las microempresarias para escuchar sobre el proyecto	Limitaciones de horarios por parte de las microempresarias
	Canales de comunicación permanente a través de redes sociales	Deserción del 26 % entre las que iniciaron y finalizaron
	Respuesta de organismos (fundaciones) para participar en el proceso	Motivos de deserción: cuidado de sus hijos, enfermedad de familiares, tareas del hogar, tiempo de receso de Unicatólica

Fuente: elaboración propia.

La tabla 3.5 muestra las experiencias que se presentaron en el desarrollo del Módulo de Finanzas, en el cual se pudo evidenciar facilidad en la contextualización de los diferentes temas a partir de las experiencias vividas en la gestión de sus negocios. Además, estas experiencias sirvieron de base para el desarrollo de conceptos, como fue el caso de una microempresaria dueña de una peluquería que se asoció con otra participante para iniciar el negocio de una heladería, y cuando se le preguntó por qué un negocio diferente, contestó “que era en caso de que en la peluquería le fuera mal”, situación que se aprovechó para explicar el concepto de diversificación del riesgo en los negocios.

Por otro lado, durante el desarrollo del módulo se evidenció que a las microempresarias se les facilitó realizar las actividades propuestas en forma verbal, mas no fue así en la presentación de tareas escritas.

Se resalta el interés que las microempresarias mostraron por la formalización de los trabajadores en cuanto a la liquidación de prestaciones sociales y la afiliación a la seguridad social y sus costos. Se evidenciaron casos en los cuales las microempresarias pagan a sus trabajadores el equivalente al salario mínimo con prestaciones sociales, pero bajo la figura de salario integral. En otros casos, establecieron una

liquidación por horas de trabajo en que se incluyen también las prestaciones sociales. Al realizar la comparación entre los costos de un trabajador de salario mínimo y lo que las microempresarias pagan a sus trabajadores, se encontró que la diferencia no es grande y que algunas, incluso, manifestaron estar en capacidad de normalizar la situación máxime que en algunos casos los trabajadores son familiares cercanos como padres, hermanos o hijos. De igual forma, se les explicaron las implicaciones legales de pagar en forma de salario integral una suma que no está dentro del rango que permite hacerlo.

También se presentó la necesidad de extender los horarios de clase porque las microempresarias demandaron espacios para asesorías particulares, ya que, en principio, se dificultaba avanzar en los contenidos, pues estas querían esclarecer las situaciones de cada emprendimiento en relación con los temas financieros que se abordaban.

Otro aspecto de relevancia es que se evidenció la necesidad de una capacitación previa en la hoja de cálculo (Excel) para facilitar la liquidación de la nómina por ellas mismas, la liquidación de interés y la construcción del flujo de caja de una deuda.

Tabla 3.5. Factores que favorecieron y dificultaron el proceso de capacitación, Módulo de Finanzas

Proceso	Factores que favorecieron el proceso	Factores que dificultaron el proceso
Desarrollo del Módulo de Finanzas	Fácil contextualización de los temas a partir de las experiencias	Presentación de tareas escritas
	Rigurosidad en el cumplimiento del horario	Bajo nivel en manejo de Excel básico
	Facilidad para contar sus experiencias de forma verbal	Necesidad de asesorías individualizadas por parte de las microempresarias
	Especial interés por la formalización laboral, incluso para ellas	
	Extensión del horario por iniciativa de las participantes	

Fuente: elaboración propia.

La tabla 3.6 recoge las experiencias de la ejecución del Módulo de Gestión y Mercadeo. Durante la exposición de los temas del módulo, se pudo evidenciar que algunas de las participantes aplicaban los aspectos mencionados en sus negocios de forma empírica e incompleta. Es decir, a partir de la explicación de los diferentes ejes temáticos, realizaron conexiones con algunas de sus experiencias en la gestión de sus emprendimientos.

Por solicitud de las participantes, se incluye en la primera parte del módulo la gestión de inventarios. Esto obedece a la necesidad que ellas tienen de controlar gran cantidad de referencias de productos, y así responder con mayor rapidez al cliente, en razón de que los negocios que se atendieron fueron misceláneas, comercializadoras de productos de belleza, productos y empaques de plástico e icopor, salones de belleza y servicios de reparación y venta de artículos tecnológicos.

Cuando se abordó la planeación, se solicitó realizar un ejercicio en grupo sobre creación de objetivos y estrategias. Al realizar la socialización de la actividad, las microempresarias identificaron la posibilidad de relacionamiento entre sus diferentes negocios para la aplicación de las estrategias diseñadas, situación que por iniciativa de ellas se empezó a materializar de manera inmediata. Por ejemplo, la publicación de un afiche promocional de un producto en los negocios de las compañeras del módulo. Además, resultó el compromiso de realizar compras en bloque entre los negocios que se dedicaran a la misma actividad, y así lograr economías de escala. También se dio el caso de la realización de volantes publicitarios en algunos negocios, iniciativa que resultó del desarrollo del tema de búsqueda de clientes.

El desarrollo de los ejes temáticos permitió ampliar la perspectiva que traían las microempresarias de la gestión de los negocios, por ejemplo, algunas de ellas se limitaban a gestionar lo que llegaba al negocio, pero desconocían técnicas que les permitiera atraer nuevos clientes como distribución de volantes, presencia en redes sociales y seguimiento a los clientes actuales en que se resaltó el concepto de servicio posventa.

Tabla 3.6. Factores que favorecieron y dificultaron el proceso de capacitación, Módulo de Gestión y Mercadeo.

Proceso	Factores que favorecieron el proceso	Factores que dificultaron el proceso
Módulo de Gestión y Mercadeo	Respuesta al método de trabajo	Intervenciones largas de algunas participantes
	Puntualidad en la asistencia	Atraso en el cronograma
	Buena disposición al trabajo independiente	
	Se crean conexiones, redes y estrategias de cooperación entre las participantes para mejorar los negocios	
	Se evidencia aplicación de algunos conceptos en los negocios	
	Ajuste al contenido del módulo por necesidad de las microempresarias	

Fuente: elaboración propia.

La tabla 3.7 resume algunas de las experiencias presentadas durante el desarrollo del Módulo de Gestión y Mercadeo, en el cual se resaltan los relatos que algunas participantes compartieron sobre su relación de género con sus familiares y en los cuales se evidenció la condición de vulnerabilidad que las caracteriza por el rechazo social, la poca educación sobre el tema y el escaso apoyo familiar.

Se establece que los roles que las empresarias cumplen llevan consigo la carga reproductiva biológica y social de sus familias; este tipo de trabajo se suma a sus funciones empresariales y no es remunerado. Las participantes reconocen que esta inequidad en la asignación de funciones y tiempos está relacionada con la cultura de la cual hacen parte.

A partir de estas reflexiones, las participantes comparten sus vivencias, dentro de estas experiencias dan cuenta que algunas de ellas han logrado establecer acuerdos con sus familias para balancear estas “cargas” ilustrando los métodos que han utilizado, otras en sus relatos mencionan experiencias de inequidad y quieren encontrar las mejores formas de manejar estas situaciones haciendo uso del enfoque de género; entre las mismas participantes se genera un espacio de retroalimentación.

Algunas, refieren como aspecto positivo haber contado con el tiempo para realizar la capacitación.

Se logra establecer que las participantes perciben consecuencias negativas de las inequidades de género al tener que encargarse casi en su totalidad de las tareas del hogar, pues mencionan que manejan altos niveles de estrés, que esto las hace irritables y produce respuestas muy poco asertivas en situaciones de tensión con sus familias. Físicamente refieren sentirse cansadas, con poca disposición para realizar actividades de ocio e interacción social. También observan cómo estas situaciones de inequidad no les permiten aprovechar oportunidades para su desarrollo personal, el cual está orientado a sus negocios y familias.

En el tema que aborda la gestión de personal, se identifican los estilos de liderazgo que predominan en las microempresarias, y si bien en el grupo están presentes los tres estilos propuestos por Kurt Lewin (autoritario, democrático y *laissez faire*), la tendencia de la mayoría de las asistentes se orienta hacia el estilo de liderazgo democrático.

Comentan situaciones relacionadas con su función como líder y sus experiencias como empleadas. En su papel de líder, una de ellas destaca su dificultad para establecer y hacer cumplir reglas con sus colaboradores; en su experiencia, la empresaria destaca que “se engancha emocionalmente con las necesidades y dificultades que presentan sus empleados, por fuera del espacio laboral”, razón por la cual identifica que procura colaborarles al máximo y le cuesta adoptar un rol de autoridad frente a ellos.

Entre otras experiencias de liderazgo, se comenta en dos casos que han tenido una colaboradora, quienes ha aprendido el oficio de la mano de la empresaria con una relación de más de quince años y en la actualidad son consideradas parte de su familia.

En el tema legal, se revisan tipos de contratación, elementos de un contrato, duración, periodo de prueba, sanciones disciplinarias, terminación de un contrato, descanso remunerado y jornada laboral.

En algunas participantes, se genera reconocimiento de malas prácticas de contratación con los colaboradores, por ejemplo, se utilizó la figura de contrato

de prestación de servicios cuando se cumplen con los tres elementos esenciales del contrato de trabajo. Además, el desconocimiento de la norma ha llevado a las empresarias a incumplir los derechos prestacionales, el derecho al descanso y a una jornada laboral reglamentaria.

En este mismo orden, las empresarias identificaron vivencias como empleadas en las cuales algunas de ellas experimentaron situaciones de largas jornadas laborales por encima de lo estipulado en la ley en que no fueron reconocidos recargos ni horas extra, y lo prestacional no fue calculado correctamente y el pago no fue realizado en los términos que establece la ley.

Tabla 3.7. Factores que favorecieron y dificultaron el proceso de capacitación, Módulo de Gestión y Mercadeo

Proceso	Factores que favorecieron el proceso	Factores que dificultaron el proceso
Módulo de Gestión Personal y de Personas	Reconocimiento por parte de las microempresarias sobre la relación de género en su entorno familiar	Las participantes se deben encargar en su totalidad de las tareas del hogar y esto limita su rendimiento y asistencia
	La actividad en sala de sistemas para la búsqueda de información sobre legislación laboral despertó atención y les brindó un nuevo conocimiento	
	Interés por la aplicación de conceptos en sus vidas y en sus negocios (planeación estratégica personal, construcción de perfiles de cargos, contratación, jornada laboral, descanso remunerado)	
	La dinámica de grupo generada permite identificar aspectos positivos entre compañeras, establecer acciones de cooperación, mejorar la disposición al módulo	

Fuente: elaboración propia.

Durante la capacitación se rescata la importancia de crear perfiles para los diferentes cargos, en que se utiliza el enfoque de Alles (2002) basado en cuatro competencias: dinamismo, responsabilidad, colaboración y orientación al cliente. Asimismo, se resalta la importancia de esta herramienta durante la selección de personal mediante el reconocimiento de actitudes en el proceso de la entrevista.

Discusión

Los resultados presentados muestran el diseño de un programa de capacitación para las microempresarias que recoge las necesidades expresadas por ellas, además de las evidenciadas en otras investigaciones. Lo anterior concuerda con el estudio de Hazudin et al. (2015) en que recomiendan que los programas de emprendimiento, su enfoque y diseño deben estar basados en las necesidades particulares de sus participantes.

A partir de lo anterior, el programa se compone de tres módulos, a saber: Finanzas, Gestión y Mercadeo y Gestión Personal y de Personas.

En cuanto al Módulo de Finanzas, se propusieron dos componentes: conceptos financieros y oferta financiera, para que las microempresarias mejoren la comprensión de estos, y así, en concordancia con lo que define la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2005) sobre la educación o alfabetismo financiero, ellas puedan realizar elecciones informadas mediante el desarrollo de habilidades que les permita reconocer oportunidades y riesgos en pro de la mejora de su bienestar financiero, y de esta manera administrar eficientemente los recursos para cumplir el ciclo de vida financiero en sus etapas de acumulación, consolidación y protección de una manera apropiada (Garay, 2015).

Este hecho también busca contribuir a disminuir las desigualdades de género según lo planteado por Potrich et al. (2018) y el empoderamiento femenino para que según lo expuesto por Casique (2010) tengan mayor acceso y control de los recursos y, por ende, mayor control sobre sus propias vidas.

Por otro lado, en relación con los emprendimientos, se espera que una mayor educación financiera en las microempresarias contribuya con el fortalecimiento

empresarial para que la tasa de sobrevivencia de los negocios dirigidos por mujeres mejore y, además, puedan tener negocios más desarrollados que generen mayor empleabilidad y rentabilidad para romper el paradigma de lo encontrado por Saavedra y Camarena (2015).

El Módulo de Gestión y Mercadeo se construyó inicialmente desde la teoría clásica, cuyo exponente principal es Henry Fayol, la cual concibe el proceso administrativo compuesto por cuatro procesos fundamentales para la gestión empresarial de cualquier organización en la búsqueda de la formalización empresarial interna, así como aprender a observar y analizar el contexto, brindando herramientas que les ayude a ser más competitivas en el entorno local (Chiavenato, 2006).

El primer paso del proceso es la planeación, en que se planteó la misión y la visión, lo que ayuda a la microempresaria a proyectarse en el futuro y resignificar el propósito con el cual inicia su emprendimiento; asimismo, se plantearon objetivos estratégicos (de largo plazo), tácticos (mediano plazo) y operativos (corto plazo), los cuales establecen metas y estrategias que permiten desarrollar y aplicar la creatividad a las acciones ejecutadas en la empresa, e ir desarrollando crecimiento organizacional a partir del desarrollo de actividades programadas y estructuradas de acuerdo con las condiciones internas y externas.

El segundo proceso administrativo, organización, responde a estructuración de las áreas funcionales, asignación de recursos y definición de procedimientos que permitan estandarizar las actividades y obtener un resultado que responda a las necesidades del cliente, tal como lo plantea Deming (1989) y Juran (1990) desde el enfoque de calidad, así como delegar algunas de las operaciones que les permita dedicar su tiempo al pensamiento estratégico (apoyado desde los objetivos) y empoderar a la microempresaria.

El control es el último proceso, en que es vital el establecimiento de indicadores que permiten comprender la eficacia de los planes propuestos mediante la confrontación con lo ejecutado. Según Terry (1999), el control debe ser preliminar, concurrente y de retroalimentación, que permita revisar las desviaciones y el establecimiento de posibles soluciones.

Desde la perspectiva de mercadeo propuesta en este módulo, se trabaja sobre la mezcla de mercadotecnia, que Kotler y Armstrong (2007, p. 53) definen como “el conjunto de herramientas tácticas controlables de mercadotecnia que la empresa combina para producir una respuesta deseada en el mercado meta. La mezcla de marketing consiste en todo lo que la empresa es capaz de hacer para influir en la demanda de su producto”

Estas posibilidades les permiten a las microempresarias tomar mejores decisiones y control del negocio, y a su vez constituyen herramientas para el empoderamiento y la disminución de brecha de género del PNUD.

Sobre el Módulo de Gestión Personal y de Personas la contribución radica en que en el componente de gestión personal se brindó un espacio que hiciera posible revisar el autoconcepto y fortalecer la autoestima de las participantes. Esto aporta a mejorar el empoderamiento de las microempresarias, pues el autoconcepto y una sana autoestima son importantes para que las personas desarrollen todo su potencial y tengan la capacidad de resistir presiones y enfrentar situaciones que se presenten (González-Arratia, 2001; González-Arratia et al., 2017).

De acuerdo con Branden (2011), la autoestima está vinculada con la autoeficacia. Cuantas más elecciones y decisiones se necesiten tomar conscientemente, mayor será la necesidad de autoestima: una autoestima alta brinda herramientas para enfrentar la adversidad profesional y personal, así como afrontar los desafíos futuros.

Por otro lado, adicional al autorreconocimiento personal, las capacitaciones también brindaron la posibilidad de autorreconocerse como personas con derechos; en atención a la experiencia presentada por Flores-Hernández et al. (2014), este tipo de acciones permite a las mujeres adquirir y aprehender herramientas y conocimientos que las potencia y posiciona en el ejercicio de su ciudadanía.

Al estudiar los estilos de liderazgo propuestos por Kurt Lewin (1939), citado en Zuzama (2015), la mayoría de las participantes se orientaron hacia el estilo de liderazgo democrático, lo cual resulta interesante en atención a que este tiende

a ser más eficaz, puesto que se obtiene un mayor cumplimiento de los objetivos y una mayor satisfacción entre los colaboradores.

Al revisar los temas relacionados con la gestión de personas, las formas de contratación y prácticas de gestión del talento de reclutamiento y selección inadecuadas que llevan a cabo estas microempresarias no son fallas exclusivas de la localidad, como lo demuestran los estudios de Báez et al. (2018) y Cabarcas y Arrieta (2019), sino que son un síntoma frecuente en microempresarios tanto de Colombia como de América Latina (Aguilar, 2015).

En lo relacionado con el proceso de reclutamiento y sostenibilidad, aunque hubo interés y apertura por parte de las microempresarias para escuchar sobre el proyecto, la principal causa para no ingresar en el programa de capacitaciones fue la responsabilidad con las tareas del hogar, lo cual también se convirtió en el principal obstáculo para mantener el grupo que inició, pues al final se terminó con una deserción del 26 %.

Lo anterior muestra que las microempresarias objeto de este estudio no son ajenas a las desigualdades de género que las lleva a priorizar las actividades del hogar frente a otras actividades como el estudio y su propia empresa, así como lo plantea Saavedra y Camarena (2015), que la búsqueda de un equilibrio entre familia y trabajo hace que la mujer ocupe menos horas para atender su empresa, pues le da prioridad a la calidad de vida frente a la rentabilidad.

Durante el desarrollo de los tres módulos propuestos, fue común denominador la fácil asociación que realizaron las microempresarias entre los conceptos impartidos y la experiencia que les ha otorgado el manejo de sus negocios, ya que permitió que a partir de tales experiencias construyeran significados para los diferentes temas propuestos y se pudiera dar una apropiación de conocimiento. Esto permitió evidenciar la aplicación de la teoría del aprendizaje significativo propuesta por Ausubel (2002).

Por otro lado, a diferencia de lo encontrado por Consuegra et al. (2017) en que los microempresarios participantes de ese estudio mostraron preferencia por temas relacionados con la formalización de la microempresa que abarcara desde el registro

en cámara de comercio hasta la obtención de la personería jurídica, las microempresarias de la comuna 18 mostraron mayor interés por la formalización pero de sus procesos internos, como planeación, formalización de los trabajadores y de ellas, estrategias de mercadeo y manejo de inventarios; mientras que en el estudio de Consuegra et al. se evidenció bajo acceso al financiamiento, las microempresarias de este estudio mostraron experiencias positivas y negativas en este ejercicio y les interesaba más cómo comparar alternativas de crédito, qué representaba hacer una compra de cartera y cómo se hacía y cuáles eran las razones que ameritaban tomar un crédito, así como las implicaciones de los plazos de estos para el fortalecimiento de los negocios.

Los estudios de Consuegra et al. (2017) y Díaz y Silva (2017) han demostrado la importancia que tiene el nivel de escolaridad y las capacitaciones como elementos generadores de ventajas competitivas que contribuyan con el desarrollo y la sostenibilidad de las empresas.

En las microempresarias, el nivel de escolaridad predominante es el bachillerato y sus negocios la mayoría emplea entre uno y tres trabajadores, y básicamente desarrollan las actividades de comercio y servicios en negocios de alta vulnerabilidad por las pocas barreras de entrada que tienen (misceláneas, heladerías, comercializadoras, artesanías y peluquerías). En el desarrollo de la capacitación, mostraron dificultades para la comunicación escrita y para el manejo del computador y de la hoja de cálculo (*software*), lo cual le restó dinamismo al proceso; sin embargo, en ejercicios relacionados con búsqueda de información por internet, específicamente Google, mostraron mejor manejo.

Conclusiones

Desde la teoría del aprendizaje significativo, el ejercicio permitió comprobar que el cúmulo de conocimientos empíricos que tenían las microempresarias fue la base que permitió integrar los temas impartidos a esas experiencias adquiridas a través de la administración de sus negocios, lo cual facilitó su aprendizaje con la significación y resignificación de conceptos y teorías, en que desempeñó un papel importante el relacionamiento que se gestó entre ellas, y les permitió ampliar el espectro a partir de las experiencias de las demás.

Relacionado con la perspectiva de género, dentro de las participantes se encuentra que el estatus de mujer constituye subordinación hacia los hombres en su rol de esposas y cuidadoras del hogar. Se manifestó en el momento del reclutamiento porque algunas microempresarias no participaron al no contar con el consentimiento del esposo; durante la capacitación se evidenció cómo ellas tenían que integrar las labores del hogar a las actividades de su emprendimiento, y finalmente el porcentaje de deserción que se presentó obedeció a razones referentes a los compromisos del hogar.

Se evidenció la necesidad y la importancia de crear programas específicamente para mujeres, diseñados desde las particularidades y diferencias encontradas en los tipos de empresas vinculadas al programa, soportados desde la creatividad y la innovación, tales como mercadeo digital, manejo de redes sociales como apoyo a la gestión, conformación de redes y la formalización de los procesos internos como la normalización de los trabajadores en cuanto al pago de prestaciones sociales y las afiliaciones a la seguridad social, establecimiento de un sistema de inventario, elaboración de perfiles y definición de funciones del cargo, entre otros.

En el grupo participante, se observó que no poseen una adecuada inclusión financiera, porque, si bien tienen acceso al financiamiento, este no se da en las mejores condiciones desde el punto de vista de los costos y plazos. Además, no han tenido una correcta orientación en relación con la utilización de los recursos, en pro de la proyección y el sostenimiento del negocio.

El alcance del ejercicio está determinado por la población que se abarcó, la cual corresponde a una de las comunidades de interés de Unicatólica.

La mayor limitación del estudio es que su réplica estará condicionada a las particularidades de cada comunidad, lo cual hace necesario realizar investigaciones que permitan identificar necesidades y temas de interés y a partir de esto ajustar el programa de capacitaciones.

Además, para un mayor impacto en futuros ejercicios, es necesario incluir asesorías individuales en cada unidad productiva, y de esta manera resolver problemas puntuales.

Referencias

- Aguayo, E. y Lamelas, N. (2012). Midiendo el empoderamiento femenino en América Latina. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 12(2), 123-132. <https://www.usc.gal/economet/reviews/eers12213.pdf>
- Aguilar y Aguilar, H. A. (2015). *Gestión del talento humano en las mipymes de la industria ferretera del Municipio de Asunción Mita* (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). <http://186.151.197.48/tesiseortiz/2015/01/01/Aguilar-Hector.pdf>
- Alles, M. A. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Granica.
- Andrade Espinoza, S. (2006). *Diccionario de economía*. Andrade.
- Ausubel, D. P. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento: una perspectiva cognitiva*. Paidós.
- Ausubel, D. P., Novak, J. D. y Hanesian, H. (1983). *Psicología educativa un punto de vista cognoscitivo*. Trillas.
- Báez Conde, E., Zambrano Vargas, S. M. y Márquez Moreno, O. R. (2018). Prácticas de gestión humana: observación y análisis en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá. *Encuentros*, 16(2), 157-168. <https://doi.org/10.15665/encuent.v16i02.1569>
- Branden, N. (2011). *El poder de la autoestima: cómo potenciar este importante recurso psicológico*. Paidós.
- Cabarcas Velásquez, M. y Arrieta Valderrama, E. J. (2019). La gestión del talento humano en las mipymes de Barranquilla. *Investiga: Revista de Investigación en Gestión Administrativa y Ciencias de la Información*, 3, 27-35. <http://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/download/2553/2988>
- Camarena Adame, M. E. y Saavedra García, M. L. (2016). Un estudio de las pymes lideradas por mujeres en Latinoamérica. *Revista Universitaria Ruta*, 18(1), 1-27. <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/789>

- Carosio, A. (2004). Las mujeres y la opción emprendedora: consideraciones sobre la gestión. *Revista Venezolana sobre Estudios de la Mujer*, 9(23), 79-112.
- Casique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista Mexicana de Sociología*, 72(1), 37-71. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v72n1/v72n1a2.pdf>
- Colmenares, A. M. (2012). Investigación-acción participativa: una metodología integradora del conocimiento y la acción. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 3(1), 102-115. <https://doi.org/10.18175/vys3.1.2012.07>
- Connel, R. y Pearse, R. (2018). *Género: desde una perspectiva global*. Universitat de València.
- Consuegra Ariza, I. J., Barrios Hernández, K., Contreras Salinas, J. y Orozco Acosta, E. E. (2017). *Unidad de apoyo al microempresario: hacia la construcción de microempresas sostenibles en Barranquilla*. Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/1373>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7.^a ed.). McGraw Hill.
- Chunga Hernández, J. y Paz Quintero, H. B. (2017). Usos y efectos de los préstamos en las microempresas desde una perspectiva de generación de valor. *Revista Lumen Gentium*, 1(2), 69-79. <http://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/LumGent/article/view/53>
- Chunga Hernández, J., Márquez Martínez, R. H. y González Herrera, M. A. (2017). Responsabilidad social universitaria: factor de apoyo a la competitividad de las microempresas. En *Emprendimiento y productividad empresarial* (pp. 53-79). Limusa.
- Chunga Hernández, J., Márquez Martínez, R. H. y González Herrera, M. A. (2018). Identificación de necesidades de fortalecimiento de las micro y pequeñas empresas de la comuna 18 de la ciudad de Santiago de Cali. *Sotavento MBA*, 31, 32-45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7024336>

Deming, W. E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis*. Díaz de Santos.

Díaz Barriga, F. y Hernández Rojas, A. G. (1999). Constructivismo y aprendizaje significativo. En *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo* (pp. 13-133). McGraw Hill.

Díaz Pérez, Á. y Silva Niño, A. C. (2017). Retos de las políticas públicas para el fomento del emprendimiento femenino en Colombia. *Reflexión Política*, 19(38), 42-57. <https://www.redalyc.org/pdf/110/11054032004.pdf>

Dinero. (2017, 21 de septiembre). La nueva revolución de las mujeres emprendedoras en Colombia recibe aplausos. <https://www.semana.com/emprendimiento/articulo/porcentaje-de-mujeres-empendedoras-y-empresarias-en-colombia/250135/>

Dinero. (2019a, 1 de mayo). ¿Por qué Colombia no genera más empleo? <https://www.semana.com/pais/articulo/situacion-del-empleo-en-colombia/270407/>

Dinero. (2019b, 12 de octubre). Cali, la nueva sucursal del emprendimiento. <https://www.semana.com/emprendimiento/articulo/como-esta-el-panorama-emprendedor-en-cali/277462/>

El Espectador. (2019, 11 de diciembre). Mujeres están logrando consolidar sus emprendimientos. <https://www.elespectador.com/economia/emprendimiento-y-liderazgo/mujeres-estan-logrando-consolidar-sus-emprendimientos-article-884017/>

Escobar Cazal, E. A. y Escobar Reyes, G. (2017). Capacitación y asesoría para la perdurabilidad de microempresas en Fusagasugá, Colombia. *Revista Global de Negocios*, 10(6), 75-86. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3071247

Flores-Hernández, A., Martell-Ruiz, L. M. y Flores-Moreno, C. L. (2014). Experiencia de capacitación con perspectiva de género: ruta hacia la ciudadanía. *Agricultura*,

Sociedad y Desarrollo, 11(3), 271-293. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-54722014000300002&script=sci_arttext

Fuentes, N., Osorio, G. y Mungaray, A. (2016). Capacidades intangibles para la competitividad microempresarial en México. *Problemas del Desarrollo*, 47(186), 83-106. <https://doi.org/10.1016/j.rpd.2016.03.003>

Garay Anaya, G. (2015). Las finanzas conductuales, el alfabetismo financiero y su impacto en la toma de decisiones financieras, el bienestar económico y la felicidad. *Revista Perspectivas*, 36, 7-34.

González-Arratia López Fuentes, N. I. (2001). *La autoestima: medición y estrategias de intervención a través de una experiencia en la reconstrucción del ser*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

González-Arratia López Fuentes, N. I., Domínguez Espinosa, A. del C. y Valdez Medina, J. L. (2017). Autoestima como mediador entre afecto positivo-negativo y resiliencia en una muestra de niños mexicanos. *Acta Universitaria*, 27(1), 88-94. <https://doi.org/10.15174/au.2017.1140>.

Hazudin, S. F., Kader, M. A. R. A., Tarmuji, N. H., Ishak, M. y Ali, R. (2015). Discovering small business *start up* motives, success factors and barriers: A gender analysis. *Procedia Economics and Finance*, 31, 436-443. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01218-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01218-6)

Hisse, M. C. (2009). *Educación permanente de jóvenes y adultos*. Ministerio de Educación de la Nación. shorturl.at/knKU8

Juran, J. M. (1990). *Juran y la planificación para la calidad*. Díaz de Santos.

Kotler, P. y Armstrong, G. (2007). *Marketing: versión para Latinoamérica*. Pearson.

Lamas, M. (1996). *La perspectiva de género*. shorturl.at/wJO23

Márquez Martínez, R. H. y Chunga Hernández, J. (2016). Panorama económico de las

empresas de la comuna 18 de la ciudad de Cali. *Libre Empresa*, 13(1), 143-159. <https://doi.org/10.18041/libemp.2016.v13n1.25106>

McCarthy, E. J. y Perreault, W. D. (2001). *Marketing: un enfoque global*. McGraw Hill. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2005). Improving financial literacy: Analysis of issues and policies. https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/improving-financial-literacy_9789264012578-en

Potrich, A. C. G., Vieira, K. M. y Kirch, G. (2018). How well do women do when it comes to financial literacy? Proposition of an indicator and analysis of gender differences. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 17, 28-41. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2017.12.005>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (1995). *Informe sobre desarrollo humano 1995*. shorturl.at/asA29

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). *Informe sobre desarrollo humano 2015*. <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/hdr/2015-human-development-report.html>

Romero Barón, R. (2010). *Emprendimiento y cultura para la perdurabilidad empresarial* [Trabajo de grado, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/2057>

Saavedra García, M. L. y Camarena Adame, M. E. (2015). Retos para el emprendimiento femenino en América Latina. *Criterio Libre*, 13(22), 129-152. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2015v13n22.129>

Shahriar, A. Z. M. y Shepherd, D. A. (2019). Violence against women and new venture initiation with microcredit: Self-efficacy, fear of failure, and disaster experiences. *Journal of Business Venturing*, 34(6). <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.06.006>

Silva Rosales, P. (2004). El género en la sociedad. En J. del C. Chávez Carapia (coord.), *Perspectiva de género* (pp. 13-22). Universidad Autónoma de México.

- Suárez, F. M. y González, M. F. (2017). Análisis de la aplicación del *balanced scorecard* como herramienta de diagnóstico adaptada a microempresas. *Revista de Economía y Administración*, 14(1), 99-110. <https://34.232.194.9/ojs/index.php/REYA/article/view/33>
- Terry, G. R. (1999). *Principios de administración*. Continental.
- Veciana Vergés, J. M. (2002). *Función directiva*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Zambrano, S. M. (2018). Prácticas de gestión humana: observación y análisis en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá. *Encuentros*, 16(2), 157-168. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6662633>
- Zapata, D. (2007). *Transversalizando la perspectiva de género en los Objetivos de Desarrollo Del Milenio*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/4756>
- Zuzama Covas, J. M. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real* (Tesis de grado, Universitat de les Illes Balears). <https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/3638>

Autores

María Fernanda González es administradora de empresas por la Universidad Autónoma de Occidente, magíster en Direccionamiento Estratégico por la Universidad Internacional Iberoamericana y doctoranda en Educación Basada en Competencias en el Centro Universitario Mar de Cortés. Docente e investigadora de la Facultad de Administración, Contabilidad y Finanzas de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Unicatólica). Grupo de Investigación Interdisciplinario en Gestión Organizacional (GIICO). Correo electrónico: mgonzalez@unicatolica.edu.co

Janeth Chunga Hernández es administradora de empresas por la Universidad del Valle, magíster en Administración con énfasis en Finanzas Corporativas por la Universidad Icesi y doctoranda en Economía y Finanzas de la Universidad Benito Juárez G. Docente e investigadora de la Facultad de Administración, Contabilidad y Finanzas de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Unicatólica). Grupo de Investigación Interdisciplinario en Gestión Organizacional (GIICO). Correo electrónico: jchung@unicatolica.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3721-4726>.

Hugo Bécquer Paz Quintero es administrador de empresas por la Universidad Santiago de Cali, magíster en Ingeniería de Sistemas por la Universidad del Valle y doctor en Gestión Tecnológica en Innovación por la Universidad Autónoma de Querétaro. Docente e investigador y director del Centro de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre, seccional Cali. Colectivo Génesis. Correo electrónico: hugob-pazq@unilibre.edu.co. <https://orcid.org/0000-0003-3509-4070>.

Francia Milena Suárez García es psicóloga por la Universidad Cooperativa de Colombia, especialista en Docencia para la Educación Superior por la Universidad Santiago de Cali y magíster en Salud Pública por la Universidad del Valle. Docente e investigadora de la Facultad de Administración, Contabilidad y Finanzas de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Unicatólica). Grupo de Investigación Interdisciplinario en Gestión Organizacional (GIICO). Correo electrónico: fmsuarez@unicatolica.edu.co. <https://orcid.org/0000-0002-0192-7110>.

Recientemente la educación superior en América Latina, muestra avances en responsabilidad social como estrategia de reflexión de la problemática social, ello para reconectarse con su contexto y reencontrar su identidad a través de su proyección social. Este libro presenta un aporte a ese tema por lo cual amerita su lectura.

