



## Fortalecimiento de las competencias de las mujeres microempendedoras de la comuna 18 a través de capacitaciones actitudinales, administrativas y financieras con miras a reducir su vulnerabilidad

JANETH CHUNGA HERNANDEZ, MARÍA FERNANDA GONZÁLEZ, FRANCIA MILENA SUÁREZ

GRUPO DE INVESTIGACIÓN GIICO

---

Facultad de Administración, Contabilidad y Finanzas

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - UNICATÓLICA

Investigación terminada

### INTRODUCCIÓN

Actualmente se observa un alto índice de desempleo, y a su vez una alta rotación de empleados en las empresas, lo que genera inestabilidad laboral y búsqueda de nuevas fuentes de ingresos, para lo cual el emprendimiento aparece como respuesta.

En este contexto, la generación de nuevas empresas, con diferentes formatos y tamaños, pero enfatizando la mediana, pequeña y microempresa, ha sido vista como un factor que podría dinamizar la transformación productiva, proporcionando 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 donde la fertilidad empresarial es más débil (Carosio, 2004).

Las microempresas, objeto de estudio de este proyecto de investigación, “representan el 96,4% de los establecimientos empresariales de Colombia, generan el 80,8% del empleo del país, y tienen presencia en los diferentes sectores productivos” (Portafolio, 2009, párr. 5), sin embargo, son vulnerables debido a sus debilidades y falta de gestión administrativa adecuada, lo que aumenta el riesgo de desaparecer en el 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” (*REVISTA DINERO*, 2017, párr. 1), no obstante, es importante 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 sostener sus empresas funcionando.

Cuando se estudian las características de las microempresas de mujeres se encuentran factores positivos tendientes al desarrollo de la comunidad, tales como:

Además de 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, a 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).

Lo anterior, enmarca un contexto que apoya la elección de esta población para ser sujeto partícipe a 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 universidad, al servicio de las microempresarias.

Asimismo, será la oportunidad de cumplir con una de las funciones sustantivas de la universidad, al proyectar social y responsablemente la generación

de conocimiento desde sus docentes y profesionales en formación, hacia la comunidad que la rodea, teniendo en cuenta que la comuna 18 hace parte de la zona de influencia de la sede Meléndez de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium; pues de acuerdo con lo que recomiendan Chunga, González y Márquez (2017), esta sería una forma de reconocer esta población vulnerable como uno de sus grupos de interés para prestarles su apoyo a través de la transferencia de conocimiento.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN**

### **En palabras de Heller:**

El microemprendimiento es una modalidad de pequeña empresa que presenta ciertas características particulares que la tipifican en el marco amplio de las pequeñas unidades productivas... sus actividades se alejan de las características propias de una empresa, pues son más informales, discontinuas, flexibles pues cuentan con propósitos múltiples y cambiantes, presentan dificultades para sobrevivir, tienen pocos trabajadores (menos de diez) y escaso capital que proviene generalmente de ahorros familiares. (2010, pp. 29-30).

Por otro lado, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina y el Caribe, las micro y pequeñas empresas constituyen un sector de grandes proporciones que presentan en su interior diferencias que incluye desde agentes muy precarios, a empresarios muy dinámicos. Sin embargo, existen características generales comunes a ellas entre las cuales se encuentra la dificultad de acceso al financiamiento, competencia del sector informal, sistema tributario, fuerza de trabajo con educación inadecuada, y delitos, robos y desorden.

Adicionalmente, las micro y pequeñas empresas se concentran en mercados locales con niveles básicos de organización y solo indirectamente se puede hablar de vínculos con empresas grandes y mercados externos. También su producción está enfocada en bienes tradicionales y poco intensivos en conocimiento, situación que constituye una limitante para la proyección y sostenibilidad de estos negocios; ya que, si bien ellas presentan altas tasas de natalidad, también su índice de mortalidad es elevado porque las firmas tienen dificultades para sobrevivir sobre todo en los primeros años. Estas empresas presentan la menor tasa prome-

dio de antigüedad (menos de 20 años) en relación con las empresas medianas y grandes que presentan una antigüedad promedio de 25 y 30 años, respectivamente.

Otro aspecto de especial relevancia según el estudio referenciado está relacionado con la variable educación, ya que para los empleadores de micro y pequeñas empresas el nivel de estudio superior llega solo al 30%, lo que permite suponer que estas unidades estarían limitadas por la falta de habilidades de sus gestores para promover procesos de desarrollo que garanticen el incremento de su productividad y competitividad.

En relación con Colombia, más específicamente en la ciudad de Cali y Yumbo, Cárdenas y Rozo (2009) establecen que la informalidad empresarial está concentrada en empresas de tamaño reducido, ya que las microempresas representan el 98,7% de las empresas informales, entendida esta como la ausencia de registro mercantil, no llevar contabilidad, no realizar aportes a la seguridad social, no haber pagado impuestos y no realizar ningún tipo de gasto en licencias o registro mercantil. Adicionalmente, el incumplimiento del registro mercantil las priva de las capacitaciones que ofrecen las cámaras de comercio como apoyo al desarrollo empresarial.

La realidad de la comuna 18 no difiere mucho de lo expuesto a nivel latinoamericano y nacional pues, aunque en esta comuna se encontró en la muestra encuestada un alto índice de formalidad en cuanto al cumplimiento del registro mercantil, también se encontraron altos índices de informalidad en sus procesos internos, tal es el caso del otorgamiento de créditos sin ningún tipo de estudio que provenga de una política de crédito establecida (Márquez y Chunga 2016).

Adicionalmente, Chunga, González y Márquez (2017), establecen que estos microemprendimientos de la comuna 18 carecen de planeación, no poseen organigramas, reglamentos internos de trabajo ni manuales de funciones claros; asimismo no poseen estándares de producción, control de inventarios y programas de formación. Aunado a lo anterior el nivel de escolaridad predominante de los administradores y trabajadores de estos negocios es el bachillerato completo.

Igualmente, Chunga y Paz (2018) por el lado del financiamiento a través de préstamos de los microempresarios de la comuna 18 expresan que, si bien se

evidencia acceso a esta fuente de recursos, los usos que se dan a los mismos son muy limitados y no están alineados a la perspectiva de generación de valor, situación que puede obedecer al poco conocimiento contable y financiero que poseen los microempresarios, lo cual genera que las decisiones financieras que se toman no apoyen el desarrollo de los microemprendimientos, ya que no se dan sobre una base informada.

La motivación de la mujer empresaria está fundamentada básicamente en necesidades económicas a las cuales se suma el deseo de atender sus responsabilidades familiares. Las empresas de mujeres cuentan con poco acceso al financiamiento, información y capacitación para el manejo de su propia empresa. Adicionalmente enfrentan barreras relacionadas con los estereotipos que impiden que las vean como empresarias exitosas para que se les facilite el acceso a los diferentes recursos que apoyen su negocio, esto sumado a la falta de experiencia laboral, activos personales y contacto con redes de negocios que las respalden (Camarena y Saavedra, 2016).

Las condiciones anteriormente mencionadas, exponen a las microempresas en general y en particular a las de mujeres a riesgos que van desde la baja productividad y poco desarrollo, hasta su desaparición; entendiendo que según Cardona (2001), el riesgo se compone de dos variables, la vulnerabilidad y la amenaza, donde la primera obedece a un factor de riesgo interno que se expresa como la posibilidad de ser afectado por el fenómeno que caracteriza la amenaza y la segunda se refiere a un peligro latente o factor de riesgo externo. No existe vulnerabilidad o amenaza de manera independiente, pues son situaciones mutuamente condicionantes; es decir para que la amenaza o factor de riesgo externo tenga efectos, el sujeto debe estar en condiciones de vulnerabilidad, es así que para intervenir el riesgo basta con intervenir alguno de sus dos componentes y dado que la amenaza al obedecer a factores externos en muchos de los casos no es posible intervenirla, para reducir el riesgo, no queda otra posibilidad que reducir las condiciones de vulnerabilidad.

Por lo expuesto anteriormente, el grupo de investigación se plantea el siguiente interrogante:

¿Cómo reducir la vulnerabilidad en las microempresas dirigidas por mujeres de la comuna 18 de la ciudad de Cali?

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Reducir la vulnerabilidad de las mujeres micro-emprendedoras de la comuna 18 a través de capacitaciones actitudinales, administrativas y financieras.

### **Objetivos específicos**

Identificar las necesidades de capacitación percibidas por las microemprendedoras convocadas.

Desarrollar un programa de capacitación que responda a los factores comunes encontrados en las necesidades expresadas por las microempresarias, además, de las necesidades evidenciadas en la revisión de la literatura.

Determinar la percepción de fortalecimiento de las emprendedoras en relación con el programa de capacitación.

### **Referente teórico**

El desarrollo de la presente investigación se basa en las siguientes teorías: la teoría del aprendizaje significativo y la perspectiva de género.

#### **Teoría del aprendizaje significativo**

Teniendo en cuenta el tipo de población, mujeres adultas, se deben considerar no sólo sus aspectos cognitivos sino también sus aspectos afectivos, sociales e históricos. Debido a esto se tendrá en cuenta la teoría del aprendizaje significativo, propuesta por David P. Ausubel y Novack. En ella, 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 significativo posible, 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).

El aprendizaje significativo es un proceso que tiene en cuenta los conocimientos, saberes y 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 informaciones anteriores; de esta forma, los nuevos contenidos adquieren significado para el sujeto produciendo 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 y la presentación de un material potencialmente significativo, adecuados al sujeto que permitan la interacción con el material nuevo que se presenta.

### **Perspectiva de género**

El género 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 por su capacidad biológica del embarazo y la lactancia la limita de por vida al trabajo en la esfera privada, independientemente 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, el objetivo 3: Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer, donde 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 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).

### **Marco referencial**

Si bien, la participación de la mujer en la esfera productiva ha cambiado y se puede decir que ha avanzado en las últimas décadas (Castro y Santero, 2014) persisten las diferencias en: “la calidad del empleo, la brecha salarial, la división sexual del trabajo doméstico y las barreras de acceso a altos cargos directivos” (Avolio y Di Laura, 2017, p. 59), “la brecha todavía es muy amplia y existe una gran desigualdad en las oportunidades que tiene para ser una empresaria exitosa a diferencia de las pyme lideradas por hombres” (Camarena y Saavedra, 2016, pp. 1-2), lo que impide que su actividad tenga un mayor efecto en la reducción de la pobreza y el empoderamiento económico; precisamente, este último factor representa un aspecto clave para el desarrollo social y uno de los escenarios lo constituye el emprendimiento de la mujer.

La literatura consultada permite conocer que, tanto en América del Sur, como en España las mujeres dueñas de su propia empresa representan un número menor en comparación con los hombres (Avolio y Di Laura, 2017; Fuente, Segovia y Figueroa, 2014).

Las empresas de las mujeres empresarias tienden a ser pequeñas, de lento crecimiento, con rentabilidad y desempeño inferiores (Avolio y Di Laura, 2017; Camarena y Saavedra, 2016; Sanpedro y Camarero, 2007), asimismo, poseen baja competitividad, por su menor tamaño, capital y bajo acceso a recursos humanos y físicos (Camarena y Saavedra, 2016).

Un estudio realizado en España identifica diferencias de género estadísticamente significativas, como por ejemplo, la edad, el nivel educativo, el sector de la actividad empresarial, la región del país, las trayectorias laborales; se determinó que las mujeres tienen mayor nivel de formación académica, pero tienen menor presencia en el emprendimiento juvenil (menores de 25 años), cuentan con mayor vinculación al sector de servicios, tanto sociales, como personales; poseen una trayectoria laboral previa menor, así como menor número de experiencias, lo que se considera importante a la hora de detectar oportunidades de emprendimiento, desarrollar y generar sostenibilidad, debido al respaldo de los conocimientos y experiencia. (Castro y Santero, 2014). En este país, de igual forma, se observó que “las mujeres tienen menos acceso a la financiación externa que el hombre” (Fuente, et al., 2014, p. 548).

A nivel latinoamericano, Camarena y Saavedra (2016) encuentran que las pyme lideradas por mujeres, de igual forma, que el estudio anterior, se ubican en gran medida en el sector servicios. Entre otros hallazgos, cabe destacar que, poseen un desarrollo tecnológico menor, en mayor medida son de carácter familiar, se disponen en torno de actividades relacionadas con la “esfera doméstica (comida, manualidades, estética, etc.), se encuentran en el sector informal, y realizan producción en el hogar” (p. 6), también se distinguió que, no existe división entre el hogar y el negocio, lo que establece un escaso o nulo control financiero. Además, cuentan con menos recursos clave como el acceso a redes de negocios, capital financiero y experiencia en gestión.

Berdugo y Gámez (2015) en una investigación con 50 mujeres emprendedoras en Bogotá, establecieron que, el emprendimiento estaba motivado por la realización personal y autonomía, aunque también algunos de ellos, se gestaban por necesidad; en su mayoría, el tamaño de las empresas de las mujeres bogotanas son micro y pequeñas; las fuentes de recursos provienen de ahorros y familiares, lo que se relaciona con dificultades para acceder al crédito en el sector financiero; cabe destacar, como cifra, que más de la mitad de los emprendimientos de este estudio, iniciaron operaciones con sumas desde un millón a 10 millones de pesos; las actividades se ubican en el sector servicio y de comercio, “catalogadas como típicamente ‘femeninas’” (p. 168) y en menor proporción en el sector manufacturero con semejanza a los que se desarrollan en el sector comercio, debido a, que existen pocas barreras para la incursión de la mujer en estos sectores.

Ante este panorama es conveniente realizar mayores esfuerzos para eliminar la brecha de participación económica y desempeño empresarial entre hombres y mujeres (Avolio y Di Laura, 2017; Fuente, et al., 2014), una de las estrategias la constituye el fortalecimiento empresarial, este debe permitir identificar perfiles emprendedores desde la perspectiva de género y diseñar acciones diferenciadoras (Castro y Santero, 2014; Fuente, et al., 2014). Se reconoce también, cómo la capacitación bajo este enfoque hace posible el desarrollo de competencias para el crecimiento económico, a mayor educación mayor posibilidad de identificar mejores oportunidades de mercado y toma de decisiones relacionadas con el crecimiento de la empresa (Escandón y Arias, 2011).

“Las capacitaciones y el nivel de escolaridad alcanzado por dueños de negocio son los factores más importantes para generar ventajas competitivas en el corto plazo” (Fuentes, Osorio, Mungaray, 2015, p. 102).

Díaz y Silva, destacan:

Que 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. (2017, p. 51).

### **Metodología**

El presente proyecto utilizó el enfoque cualitativo de Investigación - Acción, para el cumplimiento de los objetivos, con la participación de los sujetos. En este tipo de enfoque el objetivo es ligar el enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción social que respondan a los problemas sociales principales.

En cuanto al acercamiento al objeto de estudio, se partió de un diagnóstico inicial, de la consulta a diferentes actores sociales en búsqueda de apreciaciones, puntos de vista, opiniones, sobre un tema o problemática susceptible de cambiar, entre ellos se encuentran, empresarias, directores de organizaciones y fundaciones locales y empleados de negocios.

Para el desarrollo del objetivo 1, se aplicó un instrumento que permitió realizar un diagnóstico de las participantes del proceso. A la vez que se pudieron identificar las necesidades y preferencias de temáticas para el desarrollo de las capacitaciones. La elección fue a partir de criterios comunes, ajustados a los recursos que puede proporcionar Unicatólica.

Para el desarrollo del objetivo 2, se diseñó el programa de capacitación que integró las necesidades comunes identificadas en el diagnóstico inicial; igualmente se integraron temas relacionados con la condición de género.

Y para la ejecución del objetivo 3 se construyó y aplicó un instrumento que permitió comprobar el alcance del programa en relación con la percepción de fortalecimiento de las mujeres en cuanto a las capacidades que obtuvieron en pro de mejorar los emprendimientos.

### **Estrategia de financiación**

La financiación de este proyecto está a cargo de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - Unicatólica.

### **Productos obtenidos**

Capítulo de libro: fortalecimiento de las competencias de las mujeres microempresedoras de la comuna 18 de Cali - Colombia (publicado por la Editorial de la Universidad Externado de Colombia).

Capítulo de libro: capacitaciones y empoderamiento: insumos para la generación de ventajas competitivas en las microempresas de mujeres (postulación Sello Editorial Unicatólica).

## **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**

### **Resultados alcanzados**

El proyecto fue dirigido a microempresarias de las comuna 18 de la ciudad de Cali, sector circundante de la universidad en su sede de Meléndez.

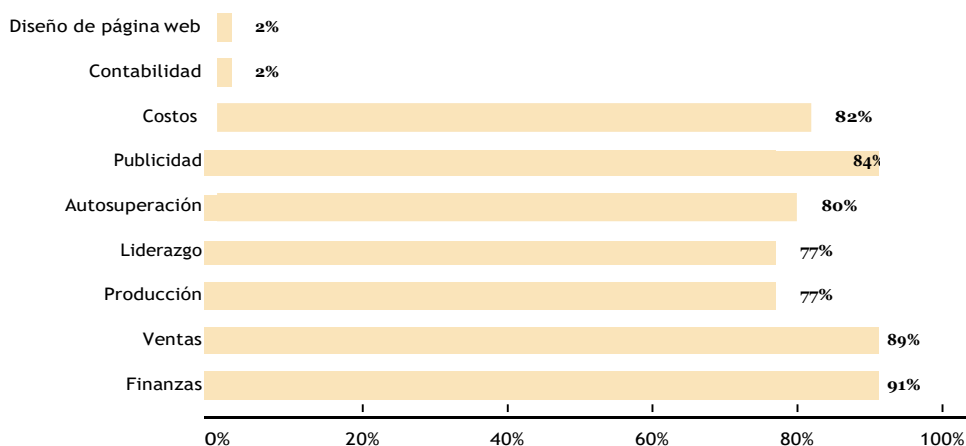
El programa se ofreció a 150 microempresarias, las cuales fueron contactadas de forma directa a través de visitas a sus establecimientos, se inscribieron en el programa 56 personas y finalizaron 23 participantes, a quienes Unicatólica les otorgó un certificado por el proceso culminado.

Los requisitos para pertenecer al programa de capacitación fueron: ser mujer, habitar en la comuna 18, ser empresaria, firma de carta de compromiso de asistencia al menos al 80% de las jornadas presenciales y que el horario establecido coincidiera con el horario disponible de la microempresaria.

De acuerdo con la información recolectada, se establecieron dos jornadas (una en la mañana y otra en la tarde) para brindar mayor cobertura, a partir de que se evidenció que los negocios que se visitaban en la mañana preferían horarios de la tarde y los negocios que se visitaban en la tarde o en la noche, optaban por los horarios de la mañana.

Como resultado de la aplicación del instrumento de diagnóstico inicial, se reunieron datos de las participantes y los intereses particulares de cada una de ellas frente a las expectativas del curso, lo cual arrojó el siguiente resultado:

Figura 1. Temas de interés para las microempresarias



Fuente: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

A partir de las preferencias de temas expresadas por las microempresarias se propone un programa de capacitación integrado por 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, con el objetivo de que las microempresarias mejoren la comprensión de estos y así en concordancia con lo que define la OCDE sobre la educación o alfabetismo financieros, ellas puedan realizar elecciones informadas mediante el desarrollo de habilidades que les permitan reconocer oportunidades y riesgos en pro de la mejora de su bienestar financiero (2005a), y de esta manera puedan 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).

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: la búsqueda de la formalización empresarial interna, así como aprender a observar y analizar el contexto, brindando herramientas que les ayuda a ser más competitivas en el entorno local (Chiavenato, 2006).

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 ayuda 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, 2001; González, Domínguez y Valdez, 2017). En lo relacionado con la gestión de personas al abordar temas como el reclutamiento, selección y contratación a las microempresarias se les da orientaciones en busca de que identifiquen rutas para vincular personal idóneo a la microempresa que les ayude en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Con lo anterior se espera contribuir en el mejoramiento de las competencias y el empoderamiento de las microempresarias para así realizar una mejor

administración de sus emprendimientos y por consiguiente, su crecimiento, desarrollo y sostenibilidad.

El desarrollo de cada módulo permite realizar observaciones sobre aspectos relacionados con los factores que favorecieron el proceso y los que lo dificultaron, los cuales se resumen en los siguientes cuadros:

**Cuadro 1. 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 el tema de la formalización laboral incluso para ellas	
	Extensión del horario por iniciativa de las participantes	

Fuente: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

**Cuadro 2. Factores que favorecieron y dificultaron el proceso de capacitación - Módulo de Gestión**

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 A PARTIR DE LA BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Cuadro 3. Factores que favorecieron y dificultaron el proceso de capacitación - Módulo de Gestión personal y de personas

PROCESO	FACTORES QUE FAVORECIERON EL PROCESO	FACTORES QUE DIFICULTARON EL PROCESO
<b>MÓDULO DE GESTIÓN PERSONAL Y DE PERSONAS</b>	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 A PARTIR DE LA BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de estas observaciones, se destaca la disposición por parte de las microempresarias evidenciada en el cumplimiento del horario, asimismo la fácil asociación de los conceptos vistos con las experiencias que la gestión de sus negocios les había otorgado; igualmente se presentó durante el proceso situaciones de deserción atribuibles a la condición de género, porque no lograron integrar la actividad con los deberes del hogar.

### Impactos del proyecto

Impactos desde la perspectiva social:

- Disminución de la vulnerabilidad microempresarial a partir de la capacitación de las microempresarias.
- Mejoramiento de las condiciones laborales.
- Impactos desde la perspectiva económica.
- Emprendimientos fortalecidos que redundaría en mayor productividad empresarial.
- Efectividad en la gestión empresarial.

### Conclusiones

Desde la teoría del aprendizaje significativo, se tomaron los elementos clave para el desarrollo de la capacitación, tales como: el aprendizaje es una actividad constructiva en la que es importante tener en cuenta los conocimientos y experiencias propias de los participantes, así como, la interacción con otros; mediante la capacitación se motivó la participación activa, con el fin de permitir la profundización y ampliación de los significados.

Relacionada 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. En el estudio esto se pudo comprobar 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 relacionadas con los compromisos del hogar.

De acuerdo con las expectativas de las participantes se crearon tres módulos, cuyo objetivo fue fortalecer las competencias actitudinales, administrativas y financieras, los cuales fueron evaluados metodológica y académicamente de forma positiva por parte de las empresarias.

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.

Durante el desarrollo de las capacitaciones, se crea una organización informal, la cual ayuda a generar un compromiso grupal y se forman lazos de amistad y comerciales que redundan en asociaciones para compartir y difundir publicidad, y posibles negociaciones en bloque entre las microempresas cuyo objeto social es semejante.

### **Recomendaciones**

Es importante que Unicatólica diseñara mecanismos que permitieran realizar seguimiento al ejercicio desarrollado, a la vez, que pueda ofrecer oportunidades de asesorías para un fortalecimiento particularizado de estas unidades productivas, lo que permitirá en un futuro, recabar información sobre el impacto que estas actividades han causado en el marco de desarrollo de la función sustantiva de proyección social.

## REFERENCIAS

- Avolio, B. E. y Di Laura, G. F. (agosto 2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *REVISTA de LA CEPAL*, (122), 35-62.
- Ausubel, D. P. (2002). *ADQUISICIÓN y RETENCIÓN del CONOCIMIENTO: UNA perspectiva COGNITIVA*. Barcelona: Paidós.
- Berdugo, E. y Gámez, J. (2015). Mujeres empresarias de Bogotá. *REVISTA CIFE*, 17(26), 149-173.
- Camarena, M. E. y Saavedra, M. L. (2016). Un estudio de las PYME lideradas por mujeres en Latinoamérica. *REVISTA UNIVERSITARIA RUTA*, 18(1), 1-27. Recuperado de <http://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/789/864>
- Cardona, O. D. (2001). *LA NECESIDAD de REPENSAR de MANERA HOLÍSTICA los CONCEPTOS de VULNERABILIDAD y riesgo*. Recuperado desde <https://n9.cl/3ujg>
- Carosio, A. (2004). Las mujeres y la opción emprendedora. Consideraciones sobre la gestión. *REVISTA VENEZOLANA de estudios de LA mujer*, 79-112. Recuperado de [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_vem/article/view/2257/2150](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/2257/2150)
- Castro, B. y Santero, R. (2014). Caracterización del emprendimiento autónomo en España. Un análisis desde la perspectiva de género. *Esic Market ECONOMICS AND BUSINESS JOURNAL*, 45(3), 487-514.
- Chiavenato, I. (2006). *INTRODUCCION A LA TEORÍA GENERAL de LA ADMINISTRACIÓN*. 7 ed. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chunga, J., González, M.F., Márquez, R. H. (2017). Responsabilidad social universitaria: factor de apoyo a la competitividad de las microempresas en Emprendimiento y productividad empresarial. pp. 53-79. Palmira. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Chunga, J., Paz, H. B. (2017). Usos y efectos de los préstamos en las microempresas desde una perspectiva de generación de valor. *REVISTA LUMEN GENTIUM*, 1(2), pp. 18-36.
- Díaz, A. y Silva, A. C. (2017). Retos de las políticas públicas para el fomento del emprendimiento femenino en Colombia. *REFLEXIÓN POLÍTICA*, 19(38), 42-57. Recuperado de <https://n9.cl/2jc7o>
- Escándón, D. M. y Arias, A. (2011). Factores que componen la competitividad de las empresas creadas por mujeres y las relaciones entre ellos. *CUADERNOS de ADMINISTRACIÓN*, 24(42), 165-181.
- González-Arratia, N. I. (2001). *LA AUTOESTIMA. MEDICIÓN y ESTRATEGIAS de INTERVENCIÓN A TRAVÉS de UNA EXPERIENCIA EN LA RECONSTRUCCIÓN del ser*. Recuperado de <https://cutt.ly/3tfQ5BC>
- González, N. I., Domínguez, A. C. y Valdez, J. L. (2017). Autoestima como mediador entre afecto positivo-negativo y resiliencia en una muestra de niños mexicanos. *ACTA UNIVERSITARIA*, 27(1), 88-94. Doi: 10.15174/au.2017.1140.
- Heller, L. (2010). *Mujeres EMPRENDEDORAS EN AMÉRICA LATINA y el CARIBE: REALIDADES, OBSTÁCULOS y DESAFÍOS*. Santiago de Chile. CEPAL.
- Lamas, M. (1996). La Perspectiva de Género. *REVISTA de EDUCACIÓN y Cultura*. Recuperado de [http://www.inesge.mx/pdf/articulos/perspectiva\\_genero.pdf](http://www.inesge.mx/pdf/articulos/perspectiva_genero.pdf)
- Márquez, R. H. y Chunga, J. (2016). Panorama económico de las empresas de la comuna 18 de la

- ciudad de Cali. *Libre EMPRESA*, 13(1), pp. 143-159.
- Revista Dinero. (21 de Septiembre de 2017). La nueva revolución de las mujeres emprendedoras en Colombia recibe aplausos. Recuperado de <https://n9.cl/autc>
- Romero, R. (2010). *EMPRENDIMIENTO y cultura PARA LA perdurABILIDAD EMPRESARIAL*. Cali: Universidad del Valle.
- Sampedro, R. y Camarero, L. (2007). Mujeres empresarias en la España rural, el sujeto pendiente del desarrollo. *REVISTA INTERNACIONAL de Sociología*, 65(48), 121-146.
- Silva, P. (2004). *El GÉNERO EN LA SOCIEDAD EN Perspectiva de GÉNERO*. pp. 13-22. México. Universidad Nacional 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. Recuperado de [http://www.uao.edu.co/sites/default/files/6%20Suarez%20&%20Gonzalez%20\(A\).pdf](http://www.uao.edu.co/sites/default/files/6%20Suarez%20&%20Gonzalez%20(A).pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *PANORAMA TEMÁTICO LABORAL. PEQUEÑAS EMPRESAS grANDES breCHAS*. Recuperado de <https://n9.cl/xk6v2>
- OECD. (2005a). *IMPROVING FINANCIAL LiterACY: ANALYSIS of Issues AND Policies*-OECD. [Oecd.org](https://url2.cl/jP5aH). Recuperado de <https://url2.cl/jP5aH>
- Zapata, D. (2007). *TRANSVERSALIZANDO LA perspectiva de GÉNERO EN los objetivos de DESARROLLO del MILENIO*. Santiago de Chile. Cepal.

## COMENTARIOS DEL EVALUADOR

Evaluador: Saulo Bravo García

Primero, pues estoy aquí emocionado escuchando este proyecto y viendo la forma, la pasión que tú le has metido en el momento de comentarnos sobre los resultados, sobre el proyecto, porque se ve que le han metido ustedes también el amor a este proceso. Un gran impacto ha generado la Universidad con este proyecto, porque ha sido algo práctico. Algo que me ha llamado muchísimo la atención, es que ustedes no se enfocaron solamente en la parte técnica de administración, mercadeo y finanzas, sino que adicionalmente tocaron un factor supremamente importante que tiene que ver con la parte emocional, con la parte de inteligencia emocional que, pienso yo, es uno de los factores claves que no solamente las universidades, sino todos los programas que generen emprendimiento o fortalecimiento empresarial, deben tener en cuenta y qué bueno es que ustedes lo hayan tenido aquí como uno de los factores claves y que es una línea que se podría profundizar más adelante con relación a la parte de la investigación.

Con relación a los temas que escogieron para capacitación, veo yo que estuvieron muy acertados ya que, por ejemplo, a nivel nacional el 62% de los negocios a nivel nacional se afectan por finanzas. En la parte financiera, ahí veo yo una gran oportunidad también para que ustedes más adelante también profundicen sobre alguna investigación, porque ustedes saben que estos proyectos siempre dejan abiertas líneas de investigación. Sobre, no solamente afinar esa parte de las entidades o de cómo generar internamente las finanzas o bajar los costos, sino también y cómo presentar los proyectos desde el punto de vista financiero a entidades para que adquieran una financiación, sino también como buscar las entidades que realmente les van a apoyar para que puedan continuar con sus procesos. O sea, que este proyecto no solamente les sirva a ellos para un proyecto más, una capacitación más, sino que sea sostenible; que sea de crecimiento, porque ahora el plan de nacional de emprendimiento pues tiene muchos insumos, el de la inclusión, entonces dentro de la inclusión había entonces esta parte de lo que ustedes están tocando ahí.

Hay muchas convocatorias, eso hace también que sea necesario que, además de estos procesos que ustedes han colocado aquí, con relación al adminis-

trativo, a la gestión para la toma de decisiones, que esas personas empiecen a meterse en el campo de lo que es la innovación, o sea que la universidad genere esa articulación con los grupos de investigación y este sector empresarial, de tal manera que, de acuerdo a esas necesidades que ellos tienen y que muy bien tú lo has expresado en la parte colaborativa que se empezó a gestar, que puedan generarse unos procesos de investigación desde la universidad de apoyo para la innovación para estas empresarias y que continúen con ese proceso. Me parece que sería bien interesante eso.

Creo que era esa parte, yo lo único que quiero es felicitarles, felicitarlos, porque es un proyecto de participación-acción, como muy bien lo aplicaron ustedes, están generando lo que la universidad sabe hacer en transferencia de conocimiento y, adicionalmente, están buscando cosas nuevas para agregarle a lo que es la ciencia de la administración. Felicitaciones. (4:33:55)