



UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



## TESIS DE GRADO

### "INCIDENCIA DE PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN FINANCIERA PARA EL DESARROLLO HUMANO DE MUJERES EN SITUACIÓN DE DESVENTAJA SOCIOECONÓMICA"

*(En socias de la Institución Financiera de Desarrollo "PRO MUJER" de  
la zona Villa Adela de la ciudad de El Alto)*

Para optar al grado académico de licenciatura en Ciencias de la  
Educación.

**POSTULANTE:** Univ. Jhonny Santos Rojas Apaza

**TUTORA** : Lic. Ana Maria Seleme Gandolfo



## **AGRADECIMIENTOS**

*Al creador de toda vida, el que me ha brindado fortaleza ante toda adversidad para continuar, con su inmenso amor ha cuidado y protegido de mí en toda circunstancia, con la humildad que de mi corazón puede emanar agradezco a Dios por tanto amor.*

*A la IFD. "Pro Mujer" quienes me abrieron sus puertas y me acogieron para realizar éste trabajo.*

*A mi tutora Lic. Ana Maria Seleme Gandolfo por su gran ayuda y colaboración en cada momento de consulta y soporte en éste trabajo.*



## **DEDICATORIA**

*A Dios por permitirme llegar a momentos tan especiales en mi vida, por hacer de cada segundo de ella lo más maravilloso posible; por hacer de cada obstáculo una oportunidad de hacer mejor las cosas y que cada día es una oportunidad de realizar nuestros sueños.*

*A mis padres Tomas Rojas Umiri y Viviana Apaza por el apoyo y confianza. A mi hija Giselle Rojas Huañapaco por su cariño.*



## Resumen

Los diferentes cambios políticos, sociales y económicos que se van produciendo, hacen que en nuestro medio aún exista un número considerable de desocupados y el índice de pobreza aun esté latente. De ahí que el ser humano ha ido buscando nuevas alternativas de subsistencia que le permita tener una mejor calidad de vida. Y en este caso ha optado por dedicarse al comercio, acrecentando de ese modo las filas de la economía informal y las MYPEs. Viendo esta situación diferentes organismos, en la búsqueda de mejorar la calidad de vida del ser humano, partiendo del respeto a los derechos humanos, han ido generando procesos de capacitación priorizando la dimensión de género en todas sus actividades.

Es así que uno de los procesos de capacitación que se ha estado fomentando, en el afán de promover el desarrollo humano es la capacitación en Educación Financiera, precisamente para potenciar y fortalecer las destrezas y habilidades de aquellas personas que se dedican a éste rubro, para que de esa forma ellos puedan hacer frente a la crisis que atraviesan, producto también de problemas de comercialización y falta de circulante que existe a nivel nacional en el mercado y así tener un mejor éxito en el manejo del mismo.

En este sentido, son las mujeres quienes necesitan con mayor intensidad dichas capacitaciones porque ocurre de que son más en número las mujeres que se dedican al comercio, por las pocas oportunidades que tuvieron para adquirir una profesión y dedicarse a ello, lo que las colocan en una desventaja socioeconómica. Es decir que las mujeres son las que menos recursos tienen y menos oportunidad de desarrollar destrezas necesarias para competir en el mercado laboral. De ahí que la opción mediata de generar ingresos es crear sus propios negocios en el sector informal, para lo cual necesitan adquirir destrezas y habilidades básicas de negocio.

En esta lógica, éste trabajo realizó las indagaciones correspondientes para determinar y analizar un conjunto de situaciones y procesos, asumiendo una perspectiva interpretativa, para saber de qué manera los procesos de capacitación generados en la institución “Pro mujer”, han contribuido en la mejora de la calidad de vida de las mujeres, y en qué medida se ha logrado incrementar y mantener los ingresos de las mujeres y, si con dichos procesos de capacitación ha habido diversificación de sus productos e incremento de capital y mayor participación en roles de liderazgo, ya que todo proceso de capacitación que se posibilite debe generar aprendizajes significativos y funcionales acordes a las características de la cotidianeidad, es decir que la educación que se brinde no debe ser puramente económica, sino que debe ser integral, sobre todo si se quiere elevar el nivel de vida del ser humano. Todo esto, con el único fin de contribuir en la mejora de dichos procesos de capacitación partiendo de la identificación de las necesidades humanas más importantes de las mujeres, lo que hará más efectivo dichos procesos (capacitación en Educación Financiera).

Finalmente, se logró determinar cuan eficientes y eficaces son los procesos de capacitación e información generados en Educación Financiera, en la otorgación de herramientas necesarias, a la mujer, para que se desenvuelva exitosamente en el campo empresarial.



## ÍNDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
<i>Dedicatoria</i> .....	
<i>Agradecimiento</i> .....	
<i>Índice</i> .....	
<i>Introducción</i> .....	
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.1.2. Formulación del problema.....	3
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.2.1. Objetivo General.....	4
1.2.2. Objetivos Específicos.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.4.1. Delimitación Temática.....	6
1.4.2. Delimitación de los Sujetos.....	6
1.4.3. Delimitación Temporal.....	6
1.4.4. Delimitación Espacial.....	7
1.5. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	7
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>2. MARCO CONTEXTUAL</b> .....	<b>8</b>
2.1. Contexto socioeconómico.....	8
2.1.1. Contexto Socioeconómico de la ciudad de El Alto.....	8
Demografía.....	8
Educación.....	9
Salud.....	9
Economía y empleo.....	10
2.1.2. Contexto socioeconómico de la población beneficiaria.....	10
2.2. LA INSTITUCIÓN FINANCIERA DE DESARROLLO "PRO MUJER".....	11
2.2.1. Contexto institucional PRO MUJER.....	11
Visión.....	11
Misión.....	11
Metas.....	11
Contexto legal.....	12
4.2.1.1. Características del personal.....	12
2.2.1.2. Organización operativa: junta directiva, nacional, regional, centro focal y equipos de trabajo.....	12
2.2.1.3. Junta directiva.....	13
2.2.1.4. Estructura organizativa a nivel nacional.....	13
2.2.1.5. Estructura organizativa a nivel regional.....	14



2.2.1.6. Estructura organizativa a nivel centro focal.....	14
2.2.1.7. Personal de servicio .....	15
2.2.1.8. Servicios y actividades.....	15
2.2.2. Contexto histórico .....	15
2.2.3. Programas de capacitación que ofrece .....	16
2.2.3.1. Servicios financieros .....	16
2.2.3.2. Servicios no financieros .....	17
2.2.4. Objetivos institucionales de PRO MUJER.....	17
2.2.4.1 Objetivo institucional general .....	17
2.2.4.2 Objetivos del programa integral de capacitación y crédito .....	18
2.2.5. Objetivos de los servicios no financieros.....	18
2.2.5.1. Objetivos del servicio de desarrollo empresarial .....	18
2.2.5.2. Objetivos del servicio de salud.....	19
2.2.5.3. Objetivos del servicio del área legal.....	19
2.2.5.4. Objetivos del Servicio del Centro de Cómputo .....	20
2.2.6. Metodología de trabajo .....	20

### **CAPÍTULO III**

<b>3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....</b>	<b>22</b>
3.1. Desarrollo humano Integral .....	22
3.1.1. Necesidades y desarrollo humano .....	27
3.1.2. Derechos humanos como eje del desarrollo humano.....	34
Derecho a ser respetada .....	35
Derecho a elegir pareja .....	36
Derecho a la educación .....	36
Derecho a la salud.....	36
Derecho a trabajar.....	36
Derecho a no ser maltratada .....	36
Derecho a descansar .....	36
Derecho a opinar y decidir.....	36
Derecho a ser líder .....	37
Derecho a votar .....	37
3.2. La mujer y su inserción en proyectos de desarrollo.....	39
3.3. Educación formal y educación alternativa .....	40
3.3.1. La Educación Alternativa .....	40
3.3.2. Características de la Educación Alternativa .....	41
3.3.3. Desarrollo curricular y procesos educativos .....	44
3.3.4. Capacitación .....	48
3.4. Inserción laboral de las mujeres.....	48
3.4.1. La inserción laboral desde una perspectiva de género .....	53
3.5. La Economía Informal .....	54
3.6. Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs).....	56
3.6.1. Género en el desarrollo de micro y pequeñas empresas .....	60
3.6.2. Características de las micro y pequeñas empresas dirigidas por mujeres.....	64



3.7. Programas de apoyo para disminuir situaciones de vulnerabilidad .....	65
3.7.1. Capacitación en Educación Financiera .....	65
3.8. La Institución Financiera de Desarrollo PRO MUJER y los programas o módulos de capacitación que proporciona a sus prestatarias .....	71
3.8.1. <b>Módulo de Superación Personal</b> .....	71
Autoestima: Queriéndome a mí misma.....	71
Emprendimiento: Las mujeres podemos tomar nuestras .....	72
propias decisiones.....	72
Liderazgo: haciendo respetar mis derechos para conseguir mis metas.....	72
Comunicación efectiva: Llevándome bien con todas y todos .....	72
3.8.2. <b>Módulo Información y Concienciación</b> .....	73
Alimentación sana y responsable .....	73
Equidad de género .....	73
Métodos anticonceptivos .....	73
Salud sexual y reproductiva.....	73
Detección y prevención del cáncer de cuello uterino y de mama.....	74
- Cáncer de cuello uterino: Detección y prevención .....	74
- Información sobre la detección del cáncer de cuello uterino .....	75
- Detección del cáncer de mama .....	77
- Otros métodos de detección del cáncer de mama.....	77
- Prevención del cáncer de mama .....	78
Prevención de la violencia intrafamiliar.....	79
- En el noviazgo.....	80
- El excesivo control de las acciones del otro .....	80
- El afecto para ellos no es compartible .....	81
- Conocer a la familia de origen.....	81
- El dinero otro aspecto de la violencia .....	82
- Tipos de prevención de la violencia intrafamiliar .....	82
3.8.3. <b>Módulo de Adquisición y Puesta en Práctica de Valores</b> .....	83
Puntualidad .....	83
Orden .....	83
Respeto a los demás.....	84
Responsabilidad.....	84
Honestidad .....	84
Reciprocidad .....	84
Correspondencia .....	85
3.8.4. <b>Módulo de Conceptos Fundamentales Financieros</b> .....	85
Préstamos .....	85
Inversiones.....	85
Crédito.....	86
Débito.....	86
Finanzas.....	87
Intereses .....	87
Mejorando mis ventas .....	87
- Que tu local hable por ti .....	87



- Señalización y mensajes .....	88
- Crea estrategias para vender más .....	88
- Alianzas estratégicas .....	88
- Debes estar en internet .....	89
- Servicio .....	89
- Sorprende a tus clientes.....	89
Ganando a la competencia.....	89
Utilizando registros .....	89
Como evalúo mi negocio .....	91
- Prepárate para hacer un análisis objetivo.....	92
- Haz una lista de los puntos que debes revisar .....	92
- Establece un programa de trabajo .....	93

**CAPÍTULO IV**

<b>4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>94</b>
4.1. Tipo de investigación .....	94
4.2. Diseño .....	94
4.3. Población .....	94
4.4. Muestra.....	95
4.5. Técnicas .....	95
4.5.1. Observación directa .....	95
4.5.2. Entrevista.....	96
4.5.3. Encuesta.....	96
4.5.4. Análisis y revisión documental .....	96
4.6. Instrumentos .....	96
4.6.1. Guía de observación.....	97
4.6.2. Guía de preguntas .....	97
4.6.3. Cuestionario.....	97
4.7. Formulación de la hipótesis.....	97
4.8. Definición de las categorías .....	98
4.8.1. Capacitación en educación financiera.....	98
4.8.2. Desarrollo humano Integral.....	98
4.8.3. Categorías en la investigación .....	99

**CAPÍTULO V**

<b>5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....</b>	<b>101</b>
--	------------

**CAPÍTULO VI**

<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>122</b>
6.1. Conclusiones .....	122
6.2. Recomendaciones .....	125
<b>Referencias Bibliográficas .....</b>	<b>127</b>
<b>Webgrafía .....</b>	<b>128</b>

<b>ANEXOS.....</b>	<b>130</b>
--------------------	------------





<i>Contenido temático de los procesos de capacitación en educación financiera.</i>	131
<i>Cuestionario dirigido a participantes .....</i>	133
<i>Guía de preguntas para la entrevista dirigido a facilitadores y coordinadores..</i>	136
<i>Guía de observación.....</i>	139
<i>Indicadores de la Guía de observación .....</i>	140
<i>Procesamiento, codificación y tabulación de datos .....</i>	142



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se denomina: INCIDENCIA DE PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN FINANCIERA PARA EL DESARROLLO HUMANO DE MUJERES EN SITUACIÓN DE DESVENTAJA SOCIOECONÓMICA, realizada en la Institución Financiera de Desarrollo PRO MUJER de la zona Villa Adela de la ciudad de El Alto. Dicha investigación refleja en el presente trabajo toda la información recabada, el desarrollo de los diferentes procesos de capacitación en Educación Financiera y las conclusiones a las cuales se arribaron a partir de la implementación de los diferentes módulos, cuyo objetivo era el de determinar el grado de desarrollo humano en mujeres con desventaja socioeconómica prestatarias de la institución financiera PRO MUJER.

Ahora bien, los procesos de capacitación generados en Educación Financiera en PRO MUJER, fue una de las actividades pedagógicas que se desarrollaron como una alternativa para concienciar y capacitar, a mujeres de escasos recursos, en temas que son transversales y muy relevantes para el diario vivir de cada mujer y de cada familia; y que posteriormente inicien y emprendan un negocio propio que les genere recursos económicos para solventar los gastos de su familia. Hay que precisar que cuando se habla de procesos de capacitación en educación financiera, no solo se refiere a tópicos referentes a economía y finanzas; sino que se contemplan a todos los contenidos y ejes transversales de importancia para el conocimiento y puesta en práctica por parte de esta población de estudio; vale decir, temáticas como: superación personal (*autoestima, emprendimiento, liderazgo y comunicación efectiva*); información y concienciación (*alimentación sana y responsable, equidad de género, métodos anticonceptivos, salud sexual y reproductiva, detección y prevención del cáncer de cuello uterino y de mama y prevención de la violencia intrafamiliar*); conceptos fundamentales financieros (*préstamos e inversiones, créditos, débitos, finanzas, intereses, etc.*), y adquisición



y puesta en práctica de valores (puntualidad, orden, respeto a lo demás, responsabilidad, honestidad, reciprocidad y correspondencia).

*Por tanto, la estructura de la presente tesis de grado está constituida por seis capítulos, los cuales se los detallan a continuación:*

En el primer capítulo, se encuentra el problema de investigación, en el cual se identifican las problemáticas que aquejan a la ciudadanía alteña y en especial a las mujeres que buscan generar mejores ingresos para solventar los gastos de su familia, por lo cual ellas son parte del comercio informal. En este capítulo también encontramos la formulación del problema, los objetivos que ayudaron a direccionar el trabajo, la justificación en donde se refleja la importancia de la presente investigación y la delimitación de la población de estudio.

En el segundo capítulo se ubica el marco contextual, que proporciona información sobre las características más importantes de la ciudad de El Alto y específicamente, de las mujeres prestatarias, con desventaja socioeconómica de la Institución Financiera de Desarrollo PRO MUJER, al mismo tiempo se realiza una contextualización de la institución la misma que alberga a las prestatarias.

En el tercer capítulo, encontramos el marco teórico, el mismo que sustenta a partir de distintas teorías el presente trabajo. En el marco teórico podemos encontrar conceptos y posturas sobre el desarrollo humano integral, la mujer y su inserción en proyectos de desarrollo, inserción laboral de las mujeres y procesos de capacitación en Educación Financiera, los cuales son implementados a partir de diferentes módulos de capacitación que proporciona la institución financiera PRO MUJER a sus prestatarias.

El cuarto capítulo, está compuesto por la metodología de investigación, la cual contempla el tipo de investigación que es descriptiva, el diseño metodológico que



tiene la característica de ser transversal, la hipótesis, la cual expresa: *El progresivo desarrollo humano de mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica, prestatarias de la entidad financiera PRO MUJER de la zona de Villa Adela de la ciudad de El Alto, se debe a los procesos de capacitación en educación financiera, gestión 2018*, además de incluir las técnicas e instrumentos de investigación utilizados a lo largo de la presente investigación.

En el quinto capítulo, se refleja la interpretación y análisis de la información, ilustrado con los gráficos correspondientes.

Finalmente, en el sexto capítulo se detallan las conclusiones y recomendaciones, donde se dan a conocer los resultados a los cuales se arribaron a partir de la implementación de los procesos de capacitación en educación financiera.

Por consiguiente, este documento se constituye en un aporte para el desarrollo de los procesos de capacitación en instituciones que no tienen como propósito central la información y capacitación, con diferentes temáticas que puedan ayudar a las personas y en especial a las mujeres a emprender un nuevo negocio y así de esta manera generar ingresos económicos, al mismo tiempo de prevenir enfermedades y cuidar su salud.



## **CAPÍTULO I**

### **PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

##### **1.1.1. Planteamiento del problema**

Como se puede apreciar gran parte de la población alteña vive del comercio informal y esto es visible cuando se camina por sus calles y avenidas, observando a mujeres, hombres y hasta niños vendiendo productos y todo tipo de objetos para el hogar: objetos de cocina, elementos de limpieza, material escolar, ropa, adornos entre otros. Cuantos de nosotros no hemos visto mujeres en las avenidas y calles vendiendo gelatinas ya preparadas en pequeñas bolsas para comercializarlas, mujeres que venden dulces en cada micro, señoras que venden linaza caliente en bolsitas a un boliviano, y ahora podemos evidenciar que las mujeres han migrado a oficios que antes eran del dominio de los hombres, como ser: la albañilería, la carpintería y la conducción; mujeres que no tuvieron la posibilidad de ingresar, estudiar y finalmente obtener una formación técnica o profesional en determinadas áreas, y de esta manera puedan ejercer su profesión.

En ese sentido, observamos cada día a cientos de mujeres ganándose el dinero para su familia, trabajando muy fuerte y duro en las calles de la urbe, y por todo lo mencionado, se expresa que es muy importante adquirir conocimientos, obteniendo habilidades y destrezas para desenvolverse en determinada área. Muchas personas optan por tomar cursos de capacitación cortos, los cuales les sirvan y ayuden para ganar dinero y de esa forma ayudar a su familia.

Por tanto, a partir de la observación de la realidad realizada, una gran cantidad de mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica se apersonan a la



institución financiera de desarrollo PRO MUJER, para obtener un préstamo y de esta manera puedan abrir un negocio propio.

Ahora bien, el desarrollo progresivo de un país se mide por sus niveles de educación, lo cual implica el desarrollo integral de las capacidades intelectuales, organizativas, tecnológicas y productivas del potencial humano que permitirá elevar su calidad de vida.

En ese sentido, la presente investigación aborda la problemática de las mujeres con desventaja socioeconómica de la ciudad de El Alto y cómo ellas buscan un desarrollo humano a partir de obtener préstamos y paralelamente capacitarse en diferentes áreas, para posteriormente emprender un negocio propio. Por consiguiente, las mujeres con desventaja socioeconómica que son beneficiarias de préstamos en la institución financiera PRO MUJER, día a día buscan obtener y generar mejores ingresos y desempeñar un rol económico importante en su familia y en la sociedad.

Por todo ello, es importante considerar a la educación como el eje central, de todo proceso de desarrollo económico, social, cultural y político; ya que proporcionarle educación al ser humano posibilita no solo un desarrollo económico sino también un fortalecimiento en la estructura política y social de un país, es decir que para lograr el progreso y bienestar de la sociedad, la educación debe seguir siendo no solo la más alta función del estado, sino también debe ser considerado el factor principal de todo desarrollo.

### **1.1.2. Formulación del problema**

¿Cómo los procesos de capacitación en educación financiera inciden en el desarrollo humano de las mujeres en situación de desventaja socioeconómica, en la entidad financiera PRO MUJER de la ciudad de El Alto, gestión 2018?



## **1.2. Objetivos de la investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

Determinar el grado de desarrollo humano de las mujeres en situación de desventaja socioeconómica, de la entidad financiera PRO MUJER de la ciudad de El Alto, a partir de distintos procesos de capacitación en educación financiera, gestión 2018.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- ✓ Describir los distintos procesos de capacitación en educación financiera.
- ✓ Analizar las características y elementos pedagógicos de los procesos de capacitación en la entidad financiera PRO MUJER.
- ✓ Valorar el nivel de desarrollo humano de las mujeres en situación de desventaja socioeconómica, de la entidad financiera PRO MUJER de la ciudad de El Alto, a partir de los procesos de capacitación en educación financiera.

## **1.3. JUSTIFICACIÓN**

En la actualidad, adquirir una educación en diferentes áreas es fundamental y el brindarla una prioridad para varias instituciones gubernamentales y no gubernamentales, que tienen una finalidad social de cambiar la situación de la población mejorando sus conocimientos, desarrollando sus habilidades y destrezas para generar mayores opciones para que puedan obtener ingresos económicos, y puedan autosustentarse económicamente, además estos conocimientos proporcionados no sólo se enmarcan en cómo obtener mayores



ingresos sino también en otras áreas como: salud, educación, liderazgo y emprendimiento; con el objetivo de lograr el potenciamiento de la persona y mejorar su calidad de vida, y ser tratado con igualdad, equidad y respeto.

Ahora bien, a partir de información extraída del Instituto Nacional de Estadística (INE), y por medio de la observación de la realidad realizada a mujeres con desventajas socioeconómicas prestamistas (socias) de la entidad financiera PRO MUJER, se estima que un alto porcentaje del total de la población femenina se dedica al comercio, esto para poder sustentar su hogar y los gastos que demanden aquello.

Por tal razón, y los antecedentes señalados arriba, es que motivaron a proponer distintos cursos de capacitación en educación financiera, reflejando su relevancia social que radica en el hecho de impulsar y desarrollar diferentes conocimientos en mujeres con desventajas socioeconómicas y de esta manera ellas puedan obtener información y conocimientos, por un lado, para prevenir y cuidar su salud e integridad física; y por otro, puedan iniciar o mejorar su negocio y de esa manera autosustentarse económicamente.

De ahí que PRO MUJER viendo las innumerables necesidades de la mujer, ha ido desarrollando diferentes programas en la ciudad de El Alto, para de alguna forma contribuir a mejorar su calidad de vida. Y precisamente uno de los programas que tiene que ver con lo que hace la mujer en su cotidianidad, sobre todo en el manejo de su negocio, es la capacitación en Educación Financiera, que se le presenta a la mujer como una alternativa para mejorar sus capacidades, habilidades y destrezas en el manejo de su negocio, tomando en cuenta que la capacitación es un elemento clave para el desarrollo económico y social de la familia y la sociedad, ya que a consecuencia de falencias en ésta área se ha ido produciendo fracasos en los negocios.





Por último, la presente investigación es viable; ya que se dispone de los recursos humanos, económicos y materiales; además el tiempo previsto para la realización de dicha investigación es el adecuado, concretamente un semestre.

## **1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Delimitación Temática**

La presente investigación se enmarca en el campo educativo, concretamente enfatiza lo que es el área de la Educación Financiera; ya que busca desarrollar distintos procesos de capacitación en esta área, para coadyuvar en la formación complementaria de mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica y de esta manera lograr informar, dar a conocer, concienciar y valorar diferentes conocimientos y técnicas, por un lado, para precautelar el cuidado de su salud y puedan prevenir enfermedades que puedan afectar su salud y por ende su vida, y por otro lado, desarrollen su autoestima y seguridad.

### **1.4.2. Delimitación de los Sujetos**

Los sujetos que integran la presente investigación son mujeres prestamistas o prestatarias, que se encuentran en situación de desventaja socioeconómica, las cuales accedieron a algún préstamo y que pertenecen a la institución financiera “PRO MUJER” de la ciudad de El Alto.

### **1.4.3. Delimitación Temporal**

El desarrollo de la presente investigación se la realizó a lo largo del primer y segundo semestre de la gestión 2018.



#### **1.4.4. Delimitación Espacial**

La ubicación geográfica donde se desarrolló la presente investigación fue en la institución financiera de desarrollo PRO MUJER (Centro Focal Villa Adela), ubicada en la Av. Bolivia N° 250 de la ciudad de El Alto.

#### **1.5. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

El progresivo desarrollo humano de mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica, prestatarias de la entidad financiera PRO MUJER, de la zona de Villa Adela de la ciudad de El Alto, se debe a los procesos de capacitación en educación financiera.



## CAPÍTULO II

### MARCO CONTEXTUAL

#### 2.1. Contexto socioeconómico

Son todos los elementos que se encuentran alrededor e involucrados al objeto de estudio que en este caso son las mujeres con desventaja socioeconómica prestatarias de la entidad financiera PRO MUJER.

##### 2.1.1. Contexto Socioeconómico de la ciudad de El Alto

La ciudad de El Alto es un espacio donde se interrelacionan tradiciones y modernidades, ya que está conformada por diferentes sectores socioeconómicos. En esta urbe de acuerdo al Censo Nacional de Población y Vivienda los idiomas que más se hablan dentro el total de la población son 295.330 español, seguido del aimara con 23.847 y por último el quechua con 856, claro que existen otros idiomas que se hablan, pero estos se desarrollan en menor escala entre los cuales está el guaraní y el extranjero. Asimismo, de acuerdo a estas estadísticas el 54% del total de la población alteña habla solamente un idioma y el 43% habla 2 idiomas, el resto de la población habla 3, 4, 5 y hasta 6 idiomas, pero también lo hace en menor escala.

##### ✓ Demografía

Demográficamente la ciudad de El Alto se caracteriza por ser heterogenia, esto porque la mayoría de su población está constituida por migrantes. Otra característica es que existe mayor predominio de niños y jóvenes, por eso es considerada una ciudad con mayor población joven.



### ✓ Educación

El Alto está constituido por un gran número de niños y jóvenes, con una tasa de alfabetismo de acuerdo a estadísticas del INE de 88,25 % donde el 95,58 % corresponde a hombres y el 81,11 % a mujeres. En lo que respecta al analfabetismo existe un total de población analfabeta de 63.933 de este total 21.632 son hombres y 42.301 son mujeres. Estos resultados nos muestran que siguen existiendo mayor número de mujer analfabetas. Entre hombres y mujeres existe el 7.98% de analfabetismo en la ciudad de El Alto.

Asimismo, las estadísticas en educación nos muestran que el 34.50% de la población ha recibido un nivel de instrucción de bachiller o superior y al mismo tiempo del total de la población de 19 años o más el mayor porcentaje solo ha terminado la primaria.

Además, otra de las problemáticas en educación es que no existe una buena oferta de docentes calificados.

### ✓ Salud

La salud de la población alteña se encuentra en un alto grado de vulnerabilidad por la baja ingesta de nutrientes y calorías en cada una de las familias.

Por otro lado, en lo que respecta a la infraestructura y equipamiento de los servicios de salud ya sean públicos y privados estos son insuficientes para atender la demanda de la población.

Asimismo, cabe señalar que otra característica en salud es que la población prefiere recurrir a la medicina tradicional y también muchas veces se automedica acudiendo a alguna farmacia.



## ✓ **Economía y empleo**

En esta ciudad con el transcurrir de los años y con el crecimiento migracional y el incremento frecuente de entidades públicas y privadas han hecho de que la economía informal se imponga. Además, que este incremento no es nada beneficioso para esta ciudad ya que los impuestos provenientes de estas empresas son destinados directamente al gobierno central. Por lo que la única alternativa es fortalecer los diferentes niveles de producción de los MYPEs, ya que a consecuencia de la falta de fuentes de empleo en esta ciudad existe una tendencia en el incremento en el surgimiento de los MYPEs en sus tres sectores manufacturas, servicio y comercio. Al mismo tiempo las estadísticas 2001 muestran que un total de 9,062 de la población está desocupado, siendo que la población en edad de trabajar es de 287,820. Estos resultados nos permiten evidenciar que la economía alteña se encuentra en una situación crítica.

### **2.1.2. Contexto socioeconómico de la población beneficiaria de la capacitación en educación financiera por la Institución Financiera de Desarrollo PRO MUJER**

La población de PRO MUJER está constituida por mujeres de escasos recursos que no han tenido la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo por falta de un título profesional, desarrollar destrezas necesarias para competir en el mercado laboral y por contar con bajos niveles de confianza en sí mismas o autoestima, para poder mejorar su vida. Cuentan con bajos niveles de escolaridad, por ello no tienen un negocio propio, es por eso que realizan un préstamo en la entidad financiera para poder emprender un negocio. Las prestatarias de PRO MUJER cuentan con un acceso limitado al crédito, con un acceso limitado a los servicios de salud y viven en zonas periurbanas y urbanas, por último, cuentan con bajos niveles de ingresos. Asimismo, esta población vive en las diferentes zonas de la ciudad de El Alto.



## **2.2. LA INSTITUCIÓN FINANCIERA DE DESARROLLO “PRO MUJER”**

### **2.2.1. Contexto institucional PRO MUJER**

#### **✓ Visión**

Lograr un desarrollo pleno de las naciones a través de la inclusión de valores y potencialidades de la mujer, haciendo que ella ejerza roles activos en todos los procesos de desarrollo personal y de su comunidad.

#### **✓ Misión**

Apoyar a la mujer que vive en condiciones de exclusión socioeconómica, a través de servicios integrales participativos, para que logre sostenibilidad personal, familiar y comunitaria.

#### **✓ Metas**

PRO MUJER en los próximos años pretende lograr el posicionamiento de la institución inicialmente en todos los lugares estratégicos de la ciudad de El Alto y luego en algunas zonas periféricas de la ciudad de La Paz, a través de fuertes acciones proporcionales de mercadeo y de esta forma consolidar la imagen de toda la institución.

Más específicamente se busca también implementar un sistema de seguimiento de satisfacción de la cliente y al mismo tiempo realizar ajustes a todos los servicios que brinda la institución a través de un plan de acción analizando las sugerencias de las clientes.



## ✓ Contexto legal

PRO MUJER Bolivia Para su funcionamiento cuenta con una Personería Jurídica reconocida según Resolución Suprema No. 293417 del 2 de diciembre de 1987.

Asimismo, PRO MUJER desarrolla sus actividades bajo disposiciones del Ministerio de Trabajo.

### **2.2.1.1. Características del personal**

El Centro Focal Villa Adela tiene un personal de diferentes características ya que no todos cuentan con un título académico sino más bien una parte son egresados, alguna que otra ha sido una de las beneficiarias de PRO MUJER, sus lugares de residencia de igual forma varían unos viven en la ciudad de La Paz y otros en las diferentes zonas de la ciudad de El Alto. Al mismo tiempo se ha podido ver que el personal cuenta con alto espíritu de servicio y compromiso con la institución.

### **2.2.1.2. Organización operativa: junta directiva, nacional, regional, centro focal y equipos de trabajo**

PRO MUJER por ser una IFD. no tiene socios ni accionistas propietarios, de ahí que el control de la institución está a cargo de diferentes niveles de dirección.

La organización se divide en cuatro niveles que son: Junta Directiva, Nivel nacional, Nivel Regional, Nivel Centro Focal.

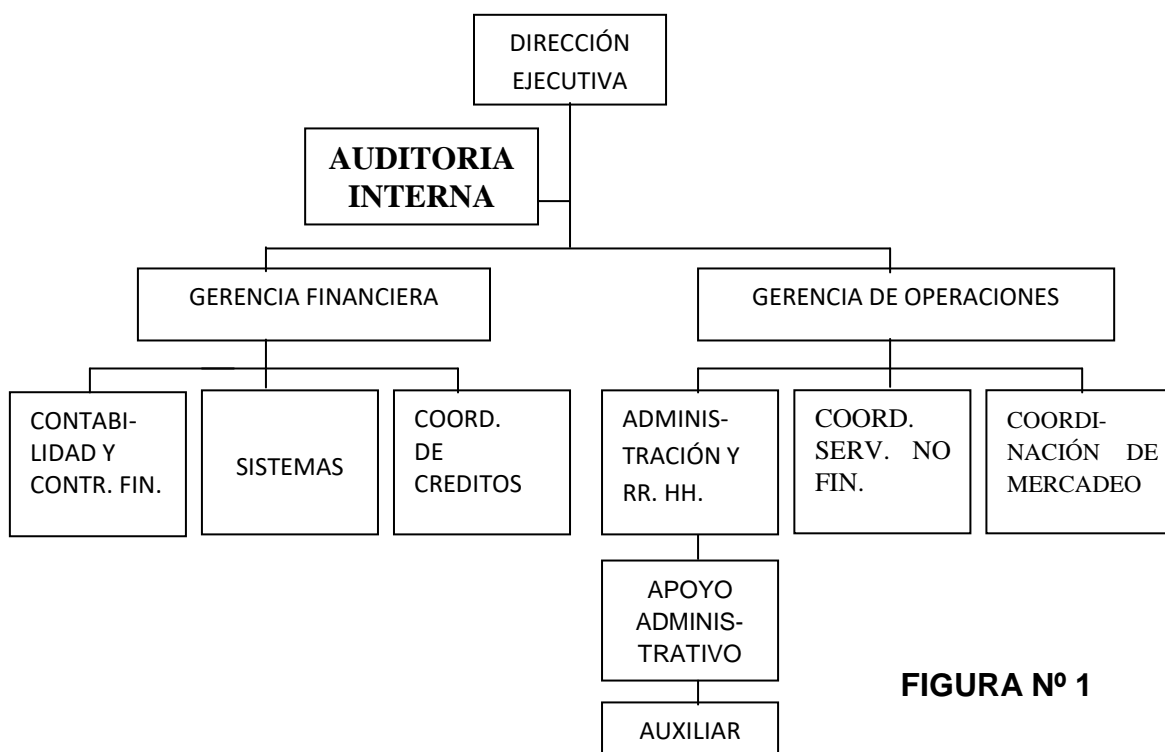


### 2.2.1.3. Junta directiva

La Junta Directiva está compuesta por un promedio de veinte miembros entre las cuales están las dos fundadoras de PRO MUJER en Bolivia. Este directorio tiene sede legal en Estados Unidos, los cuales se reúnen dos veces por año, es la última autoridad en la definición de las políticas de la institución. La misma tiene la posibilidad de sesionar en forma extraordinaria si así fuera necesario.

### 2.2.1.4. Estructura organizativa a nivel nacional

La Oficina Nacional es el nivel ejecutivo donde se definen las políticas y procedimientos institucionales. Asimismo, es el nivel donde se planifican actividades y se diseñan programas estratégicos.



**FIGURA Nº 1**

Fuente: PRO MUJER – Cartilla informativa 2012

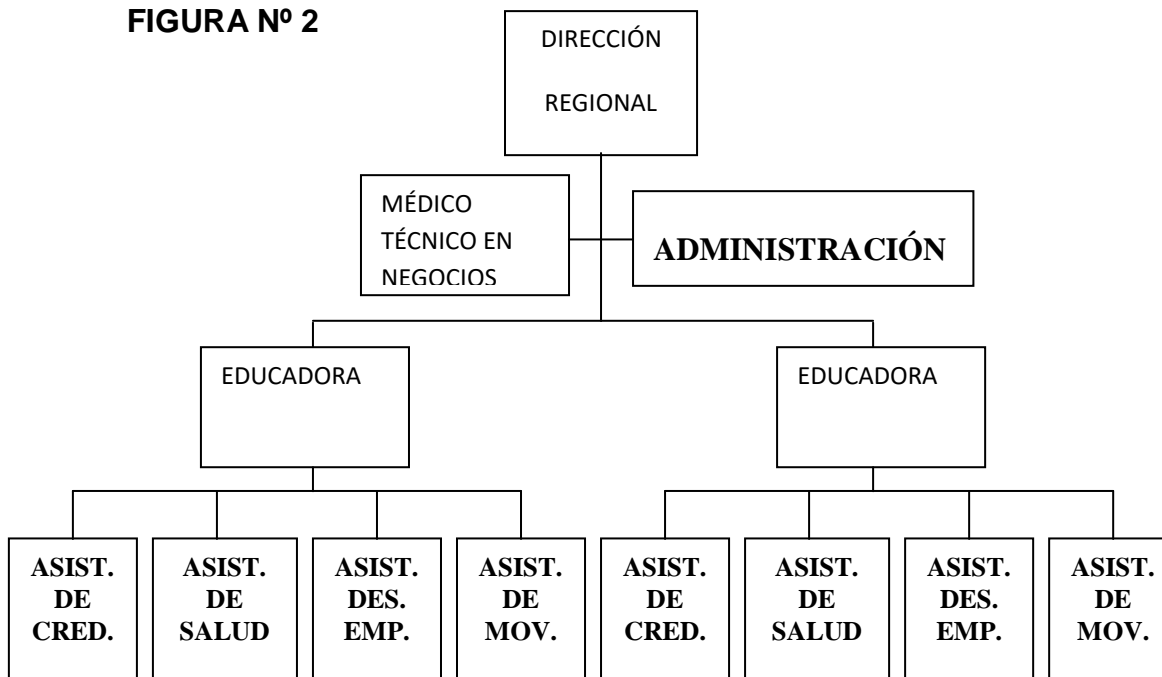




### 2.2.1.5. Estructura organizativa a nivel regional

Cada una de las oficinas regionales, son el vínculo entre el trabajo operativo y el ejecutivo, ya que se encargan de ejecutar los programas y asegurar el cumplimiento de los objetivos, políticas y procedimientos institucionales.

**FIGURA Nº 2**



Fuente: PRO MUJER – Cartilla informativa 2012

### 2.2.1.6. Estructura organizativa a nivel Centro Focal

Cada uno de los Centros de PRO MUJER distribuidos a nivel de la ciudad de El Alto, se constituyen en las agencias zonales que permiten llegar a la población meta, ya que se encuentran en los barrios donde viven las clientes, en estos centros es donde se ofertan los servicios financieros y no financieros. El personal que trabaja en estos centros es básicamente un Educador (*responsable de Centro Focal*), una a dos asistentes de crédito, una enfermera y un asistente de desarrollo empresarial.



#### **2.2.1.7. Personal de servicio**

PRO MUJER dentro de todo su personal cuenta también con un abogado, el cual atiende aparte de prestar servicios a la institución, también atiende casos relacionados con mora o algún problema legal de extrema gravedad por los que atraviesan nuestras beneficiarias y al mismo tiempo brinda orientación legal; pero cabe señalar que no existe un abogado para cada uno de los centros de PRO MUJER, sino que existe uno solo que atiende en la regional correspondiente.

#### **2.2.1.8. Servicios y actividades**

PRO MUJER por ser una IFD. cuenta también con un taller de costura y tejidos, donde una profesora en el campo enseña a algunas beneficiarias que así lo desean ya que tiene un costo mínimo de 25 Bs., que muchas veces las beneficiarias no pueden pagar. El taller se encuentra instalado solamente en uno de los centros focales.

Entre las actividades que desarrolla la institución están los encuentros que se realizan en algún departamento del país una vez al año, talleres por áreas y también de alguna forma con la participación de todas las beneficiarias se celebra el aniversario de PRO MUJER que es efectuado en el mes de septiembre para lo cual se organizaban festivales; pero a partir de septiembre del 2002 se realizarán entradas folclóricas donde cada uno de los centros focales estará representado por una danza presentado por las beneficiarias.

#### **2.2.2. Contexto histórico**

PRO MUJER, es una Institución Financiera de Desarrollo (IFD) sin fines de lucro que inició el desarrollo de sus actividades en Bolivia; pero por razones institucionales la sede ha sido establecida en Estados Unidos de Norte América.



PRO MUJER antes de constituirse en una IFD., a partir del 2 de diciembre de 1987, sostenía reuniones informales con grupos de mujeres de algunos sectores empobrecidos sobre todo de la Ciudad de El Alto, las cuales participaban de algunos programas a cambio de alimentos donados.

Es así que, nace PRO MUJER en 1990 con el desarrollo de programas sociales participativos entre la institución y la población.

En 1991, Pro mujer viendo que las mujeres por propia iniciativa demandaron otro tipo de acciones para mejorar su calidad de vida, brinda el servicio de crédito. En 1993, se logra consolidar el Programa de crédito con una perspectiva auto sostenible. En mayo de 1994, Pro mujer inicia el desarrollo de actividades en otras dos ciudades como son Sucre, Tarija y Cochabamba.

### **2.2.3. Programas de capacitación que ofrece**

Actualmente PRO MUJER desarrolla sus actividades bajo dos componentes básicos que son:

#### **2.2.3.1. Servicios financieros**

Tiene que ver con crédito y ahorro. Mediante estos servicios PRO MUJER otorga préstamos a las Asociaciones Comunales (*Bancas Comunales*) que en su interior están conformadas de dos a más grupos solidarios los cuales se garantizan de forma solidaria, mancomunada e indivisible, debiendo realizar el pago de sus cuotas cada cuatro semanas. Asimismo, PRO MUJER otorga también créditos individuales cuyos pagos son mensuales.



### **2.2.3.2. Servicios no financieros**

Tienen que ver con los Programas de Desarrollo Empresarial, en el cual se imparte capacitación en Educación Financiera y se realizan visitas de asistencia técnica a los negocios de las beneficiarias, se encuentra también el Programa de Salud, en el cual también se imparte capacitación en temas de prevención y también se ofrece atención primaria en salud básica. Los servicios de desarrollo empresarial, así como los de Salud podemos encontrarlos en todos los Centros Focales de PRO MUJER. También podemos mencionar que anteriormente dentro de los Servicios no financieros se ofrecía computación, cursos de tejido y corte y confección, aquí la diferencia era en que estos servicios se encontraban en un solo lugar al cual acudían todos los interesados, las mismas beneficiarias de PRO MUJER y sus familiares.

Por otro lado, PRO MUJER El Alto actualmente cuenta con diez centros bien constituidos y otros dos por constituirse, todos estos centros están ubicados estratégicamente distribuidos para facilitar el acceso de la población a la misma.

### **2.2.4. Objetivos institucionales de PRO MUJER**

#### **2.2.4.1. Objetivo institucional general**

- ✓ Lograr la autosostenibilidad del Programa Integral de capacitación y crédito, a partir de la participación directa de las beneficiarias, ya que ellas se constituyen en el pilar fundamental de la institución para su sobrevivencia.



#### **2.2.4.2. Objetivos del programa integral de capacitación y crédito**

- ✓ Facilitar el acceso regular a fuentes de financiamiento a mujeres de escasos recursos y en condiciones de marginalidad, tratando siempre de mejorar sus niveles de ingreso.
- ✓ Posibilitar al interior de las Asociaciones Comunales el desarrollo de capacidades en gestión administración y destrezas comerciales entre los asociados.
- ✓ Capitalizar a las Asociaciones, así como a las beneficiarias a través de la generación de ahorros, permanencia y estabilidad de los servicios financieros.
- ✓ Posibilitar el desarrollo y la adquisición de conocimientos, actitudes y prácticas de mujeres en los distintos roles que les toque desempeñar ya sea personal, familiar y comunitario.

#### **2.2.5. Objetivos de los servicios no financieros**

##### **2.2.5.1. Objetivos del servicio de desarrollo empresarial**

- ✓ Mejorar y fortalecer las habilidades y destrezas en gestión de negocios de las beneficiarias y como resultado mejorar los ingresos de las mismas, buscando la excelencia en el manejo de sus negocios.
- ✓ Brindar un servicio de capacitación que favorezca a un mejor manejo de sus negocios por parte de las beneficiarias.
- ✓ Apoyar a las beneficiarias en el desarrollo de estrategias orientadas a una mejor utilización de los créditos otorgados.



### **2.2.5.2. Objetivo del servicio de salud**

- ✓ Minimizar el impacto de los problemas en salud desde un enfoque preventivo, detección oportuna y atención primaria en salud en una población altamente vulnerable como lo son nuestras beneficiarias.

### **2.2.5.3. Objetivos del servicio del área legal**

Cabe señalar que este servicio solo fue un proyecto que tuvo la duración de 8 meses el cual finalizó el junio del 2003, los objetivos de dicho proyecto fueron los siguientes:

- ✓ Fortalecer el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres beneficiarias de las Asociaciones Comunales de PRO MUJER, a través de acciones de IEC-C (*Información, educación, comunicación y capacitación*) en el Nuevo Procedimiento de Código Penal para el ejercicio pleno de sus derechos y garantías constitucionales.
- ✓ Diseñar y desarrollar un sistema de IEC-C en derechos ciudadanos en el Nuevo Procedimiento de Código Penal que permita a las mujeres conocer y exigir el ejercicio pleno de sus derechos ciudadanos.
- ✓ Capacitar y orientar a las mujeres para que asuman un rol activo en la solución de problemas jurídicos y legales más comunes que puedan plantearse en la vida diaria.
- ✓ Crear un espacio de orientación en el Nuevo Código de Procedimiento Penal para desarrollar asesoramiento a través de personas estudiantes o conocedoras del derecho.



#### **2.2.5.4. Objetivos del Servicio del Centro de Cómputo**

- ✓ Apoyar el aprendizaje escolar de los hijos de nuestras beneficiarias, a través de programas informáticos y usando una tecnología de punta.
  
- ✓ Desarrollar habilidades básicas y destrezas académicas correspondientes a cada nivel educativo.

#### **2.2.6. Metodología de trabajo**

PRO MUJER trabaja bajo la metodología de bancas comunales, conocida en la institución como asociaciones comunales, estas son organizaciones zonales o barriales con un promedio de 14 personas que se reúnen para acceder a un crédito para invertir en actividades económicas.

Los servicios más importantes vienen a ser la capacitación, salud, crédito y ahorro. Estos servicios se integran para reforzar y crear un verdadero desarrollo que fortalezca el crecimiento de las mujeres. El proceso de conformación de una Asociación comprende las siguientes etapas:

- ✓ Promoción, inscripción y conformación del grupo.
  
- ✓ Reuniones de información y consolidación del grupo.
  
- ✓ Proceso de capacitación inicial (requisito para acceder al programa).
  
- ✓ Proceso de Crédito y Servicios No Financieros.

La Asociación Comunal, para empezar a funcionar constituye asambleas, eligen una mesa directiva, un comité de crédito, se organizan en grupos solidarios y



luego todos asumen la responsabilidad del control de todos los recursos. La asociación comunal se maneja de acuerdo a las reglas de funcionamiento del crédito y ahorro, todo bajo la supervisión de la responsable de centro focal y de las asistentes de crédito.





## CAPÍTULO III FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 3.1. Desarrollo humano Integral

Desde hace muchos años atrás no solo en Bolivia sino en los diferentes países de Latinoamérica, en la búsqueda de superar los diferentes problemas que nos aquejan, el concepto de desarrollo humano ha estado siempre presente como una forma de renovar los enfoques políticos, sociales y económicos, ya que el desarrollo humano tiene que ver con todas las actividades desde los procesos de producción hasta los cambios institucionales y diálogos sobre políticas. Este desarrollo como menciona Ricardo Villanueva se teje en torno a las personas y no las personas en torno al desarrollo.

Stover (1995) menciona: “el desarrollo es de las personas y no de los objetos, puesto que el nuevo paradigma del desarrollo reconoce la importancia esencial de la educación en el proceso del desarrollo humano y social. Pero no de una educación que nos ayude a memorizar grandes cantidades de información inútil y enciclopédica, ni de una educación que nos enseñe a repetir conductas sin reflexión, sino de una educación que nos prepare para la vida y nos enseñe a aprender a aprender. De una educación de calidad”. (p. 40)

En este sentido la educación se convierte en el eje fundamental del desarrollo humano, para mejorar su calidad de vida. De ahí que esta educación además de no ser repetitiva debe realzar el nexo vital entre los valores y actitudes de las personas y sus prácticas en todas las esferas de actuación, tomando en cuenta las capacidades y necesidades de las personas, para ello juegan un papel muy importante los actores institucionales y los roles educativos que desempeñan, los cuales deben propiciar la operacionalización de políticas integradoras del desarrollo humano.



Más específicamente, para el logro del desarrollo humano es importante no solo la delineación clara de los espacios normativos y el diseño de estructuras curriculares, sino también es importante tomar en cuenta a las actitudes y experiencias generados en los diferentes espacios de aprendizaje que tienen una gran influencia en los proyectos de vida de las personas. Asimismo, se debe facilitar una relación fluida entre los diversos espacios del desarrollo humano si se quiere hablar de un servicio educativo de calidad.

Entonces, la visión de desarrollo humano debe ser compartida sobre las necesidades de aprendizaje de las personas, reconociendo los múltiples roles de los actores, los cuales son significativos para el desarrollo de capacidades en el entorno comunitario e institucional.

El desarrollo humano como se había dicho inicialmente tiene que ver con todos los sucesos trascendentales de nuestro entorno, viene a ser el paso de las personas por diversas instancias que facilitan el despliegue de las capacidades de las personas ya sean cognitivas, sociales o afectivas, para una acción autónoma y comunitaria.

De ahí que no se trata solamente de llevar adelante programas de capacitación o realizar reformas a los contenidos de enseñanza, sino que se debe partir primero por conocer cuáles son realmente las necesidades del desarrollo de las personas y redefinir las relaciones dentro los distintos mundos del sistema educativo, ya que de lo que se trata es de lograr el desarrollo pleno del ser humano de ello depende el crecimiento económico, social, cultural, estructural y político de una sociedad.

Según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (1992), que organizó un seminario-taller en la ciudad de Medellín, menciona: “Las organizaciones ya sean públicas o privadas para lograr un excelente desarrollo del ser humano que sepa



convivir en sociedad y contribuya a una cultura democrática se deben plantear siete aprendizajes básicos:

- ✓ Aprender a no agredir al congénere: fundamento de todo modelo de convivencia social.
- ✓ Aprender a comunicarse: base de la auto afirmación personal y grupal.
- ✓ Aprender a interactuar: base de los modelos de relación social.
- ✓ Aprender a decidir en grupo: base de la política y economía.
- ✓ Aprender a cuidarse: base de los modelos de salud y seguridad social.
- ✓ Aprender a cuidar el entorno: fundamento de la supervivencia.
- ✓ Aprender a valorar el saber social: base de la evolución social y cultural". (p. 48)

Estos planteamientos nos permiten ver con claridad que todo ser humano debe ser consciente de todo lo que aprende y reflexiona sobre su accionar para con los demás. De la misma forma deben hacerlo las organizaciones cuya finalidad sea contribuir al desarrollo humano integral.

Entonces, la importancia de generar un desarrollo humano a partir de un proceso educativo con calidad es debido a que este se convierte en un recurso relevante para contrarrestar el estancamiento en que se encuentran sobre todo los países subdesarrollados.



La UNESCO (2000), indica: “Una educación con calidad es más que un fin en sí misma, constituye la base para el aprendizaje y el desarrollo humano permanente, sobre la cual los países pueden edificar, de manera sistemática, otros niveles y tipos de educación y de capacitación”. (p. 14)

De ahí que la calidad está ligada a las nuevas necesidades y exigencias que plantean las organizaciones y los nuevos modos de integración y desarrollo de los Recursos Humanos.

Tomando en cuenta todos estos sucesos visibles, las organizaciones públicas y privadas deben desarrollar sus actividades integrando la eficiencia en la asignación de los recursos y la eficacia tanto personal como de las estructuras organizativas para responder a las exigencias de las personas, satisfaciendo las demandas y expectativas de calidad y excelencia en lo que se refiere a productos, relaciones personales, servicios y espacios organizacionales, al mismo tiempo facilitar la comunicación interpersonal y colectiva a niveles grupal y organizacional, debido a que no se trata sólo de ofrecer servicios si estos no son de calidad y si así fuese no se estaría contribuyendo al desarrollo humano de las personas, puesto que el desarrollo del ser humano a partir de nuevos aprendizajes y conocimientos le permite entrar en ese mundo de la globalización, mientras que la falta de los mismos limita la capacidad de las personas y por ende de las sociedades de facilitar procesos de desarrollo y cambio en todas las esferas.

Iriarte G. (1998) menciona: “Por lo que el desarrollo económico impulsado por el poder de la técnica no puede ir separado del desarrollo humano” (p. 72). De ahí que es urgente reflexionar al respecto, puesto que la perspectiva de desarrollo no puede limitarse solamente a la acumulación de riquezas y no podemos medir el desarrollo integral de las personas ni de un país a partir de indicadores económicos como se lo está haciendo actualmente, más bien se debe tratar de



buscar la integración de las disciplinas para alcanzar el desarrollo pleno en todos los ámbitos, porque una sola disciplina no tiene la solución en las manos.

En este marco es importante el desarrollo de los recursos humanos, para generar nuevas oportunidades de sofisticación y nuevos espacios de diálogo y concertación, en las organizaciones, a partir del reconocimiento de intereses diferentes y opuestos.

El desafío de hoy es entonces, buscar la calidad en el desarrollo humano integral de las personas, sobre todo de aquellas que se encuentran en desventaja en los diferentes ámbitos de actuación y así lograr su reconversión donde cada uno de los actores satisfaga una parte de sus intereses y necesidades y se fortalezcan sus capacidades y habilidades.

Cuando se habla de calidad en las organizaciones se observa que el ser humano dista de ser el centro de las preocupaciones, porque en algunas situaciones sucede que existe una falta de vocación de servicio hacia las demás personas, es decir que las personas que trabajan en las organizaciones muchas veces no comparten un alto nivel de calidad personal.

En este sentido es importante detallar como una sugerencia algunas características de calidad que deben tener las organizaciones, en especial aquellas que trabajan en la búsqueda del Desarrollo Humano Integral que se detalla a continuación:

- ✓ Las organizaciones deben trabajar a partir de la calidad incorporando la sistemática participación de los recursos humanos involucrados, acrecentando sus habilidades y capacidades.



- ✓ Generar espacios de trabajo donde se reconozca y se administre los conflictos, con el propósito de consolidar equipos integrados en la visión de la organización.
- ✓ Promover la participación, para incrementar la productividad.
- ✓ Fomentar la implementación de decisiones por consulta y consenso, para garantizar el éxito de los servicios que oferta la organización.
- ✓ Promover la implementación de estrategias, para generar cambios positivos y no caer en la rutina.

El compromiso con la calidad a nivel de las personas hace que se garantice, en gran medida, el éxito de los programas, sobre todo si son de servicio hacia los más necesitados. Para tal propósito, se debe crear también una cultura de calidad que implique un cambio de cultura en la organización, el cual debe ser cualitativo, ya que lo que se busca con el desarrollo humano integral, es mejorar la calidad de vida de la población, desplegando las capacidades creativas y productivas de todas las personas, llevando adelante políticas integrales en salud vivienda, educación y servicios básicos; pero todo depende de las motivaciones que tenga la persona de propiciar cambios.

### **3.1.1. Necesidades y desarrollo humano**

Todo proceso de capacitación que busque el desarrollo pleno de las personas, debe estar en función a las necesidades de las mismas para su satisfacción. Donde la necesidad se constituye simplemente en la carencia de algo que al mismo tiempo puede convertirse en potencial, la cual puede ser material, espiritual o alguna otra situación, pero sea cual fuese su origen las personas buscan su satisfacción que parte del deseo y la búsqueda.



Estos deseos actualmente del hombre moderno ya no están circunscritos a la mera necesidad de subsistencia, sino que aspira a satisfacer todas sus necesidades como persona humana, puesto que, ahora, las personas no solamente pueden satisfacer sus necesidades humanas fundamentales a través del mercado y la distribución equitativa de los recursos, sino que pueden hacerlo, ahora, a través de diferentes procesos enfocados, hacia el desarrollo humano integral, ya que como consecuencia del avance de la ciencia y la tecnología se ha producido un cambio en la práctica de los valores éticos y humanos. Y es aquí, donde, la educación debe asumir su nuevo rol de brindar una educación de calidad, transformadora que oriente el proceso de desarrollo humano.

Para tal efecto, es necesario que exista una transdisciplinariedad de las ciencias, para que en un trabajo conjunto logren el desarrollo integral de los recursos humanos, ya que las personas no solamente necesitan satisfacer sus necesidades materiales, también tienen otros deseos de satisfacción en lo biológico, en el respeto a la dignidad, alimento vestido, vivienda, educación, salud del cuerpo y alma, entre otros para lograr su bienestar.

Por otro lado, cabe señalar que los satisfactores de las necesidades humanas cambian con el transcurrir de los años debido al avance de la ciencia y la tecnología, donde su efectividad depende del contexto donde se genere. De ahí que es necesario promover el desarrollo humano con calidad, antes que el desarrollo de los objetos dejando así de lado la visión puramente económica.

Stover (1995) menciona: “Y es que no se puede lograr el desarrollo a través de programas paternalistas que no confían en la capacidad que tienen las personas de aprender y dirigir su propia vida”. (p. 41)



La idea no es concebir al desarrollo humano como el avance de la ciencia y la tecnología, de lo que se trata es de ver que los seres humanos pueden desenvolver plenamente sus potencialidades y para ello es importante la interacción social. De ahí que la educación como lo habíamos dicho inicialmente se convierte en el eje fundamental del desarrollo humano y por ende de las sociedades.

Entonces, para el logro pleno del desarrollo humano es importante considerar sus necesidades humanas fundamentales. Uno de los psicólogos más conocidos como lo es Abraham Maslow, concibió a las necesidades humanas bajo la forma de una jerarquía, la cual va de abajo hacia arriba.

Por consiguiente, las necesidades humanas básicas que Maslow estableció en orden ascendente de importancia son las siguientes:

**FIGURA Nº 3**



**Fuente:** García, Alfredo (1995)

- ✓ Las Necesidades Fisiológicas. Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana tales, como alimento, agua, calor, abrigo y sueño.





Según Maslow, en tanto estas necesidades no sean satisfechas en el grado indispensable para conservación de la vida, las demás no motivarán a los individuos.

- ✓ La Necesidad de Seguridad. Estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y de temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.
- ✓ Las Necesidades de Asociación o Aceptación. Estas se dan en tanto los individuos, experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
- ✓ Las Necesidades de Estimación. De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto propia como la de los demás. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en uno mismo.
- ✓ La Necesidad de Autorrealización. Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de su jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que se es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

A cerca de cuáles son las necesidades humanas fundamentales existen varios planteamientos los cuales no son de ninguna manera únicos, ya que todo depende del grado de limitaciones y aspiraciones que cada persona o grupo social tenga, además también depende de la intensidad de las necesidades para su satisfacción.



Una muestra de lo dicho es la siguiente matriz de necesidades y satisfactores:

<b>CUADRO N° 1 MATRIZ DE NECESIDADES Y SATISFACCIONES</b>				
	<b>Ser</b>	<b>Tener</b>	<b>Hacer</b>	<b>Estar</b>
Subsistencia	Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad.	Alimentación, Abrigo, Trabajo.	Alimentar, procesar, descansar, trabajar.	Entorno Vital, entorno social.
Protección	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad.	Sistemas de seguro, ahorros, seguridad social, sistemas de salud, legislación, derechos, familia, trabajo.	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender.	Contorno vital, contorno social, morada.
Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor.	Amistades, parejas, familia, animales domesticados, plantas, jardines.	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar.	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de espacios.
Entendimiento	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, racionalidad.	Literatura, maestros, método, políticas educacionales, políticas comunicacionales.	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar.	Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, comunidades,



				agrupaciones, familia.
Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, audacia, sensualidad.	Juegos, espectáculos, fiestas, calma, divertirse, jugar.	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, ambientes.	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, paisajes.
Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad.	Habilidades, destrezas, método, trabajo.	Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar.	Ámbitos de producción y retroalimentación, talleres, ateneos, agrupaciones, audacia, espacios de expresión, libertad, temporal.
Identidad	Pertenencia, diferencia, coherencia, autoestima, asertividad.	Símbolos, lenguaje, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria, historia, trabajo.	Comprometerse, integrarse, confundirse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer.	Socio ritmos, entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas.
	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión,	Igualdad de derechos.	Discrepar, optar, diferenciarse,	Plasticidad, espacio temporal.



Libertad	asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia.		arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar.	
----------	---	--	---	--

**Fuente:** Stover, Yheniffer. "EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO". Módulo I. 1995. p. 126.

En este sentido los satisfactores están comprendidos como aquellas formas que colaboran en la consecución y realización de las necesidades humanas y que tienen que ver, por un lado, con las categorías existenciales del ser, tener, hacer y estar y por el otro con las categorías axiológicas de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, ocio, creación, identidad y libertad, así como se muestra en el cuadro.

Como se puede observar ambos planteamientos guardan alguna relación en torno a las necesidades fundamentales que tiene el ser humano.

Entonces, es importante tomar muy en cuenta cada uno de los planteamientos para no cometer errores al momento de hablar acerca del desarrollo humano integral, porque si se quiere lograr dicho objetivo cada una de las organizaciones para llevar adelante programas y proyectos debe de preguntarse inicialmente de manera constante y de acuerdo al contexto, cuáles serán las necesidades fundamentales de la población con la que trabaja y así lograr exitosamente sus objetivos y propósitos. De la misma forma, tendrá que preocuparse acerca de los espacios de aprendizaje y también de los aspectos normativos y curriculares, porque lo que se está formando o fortaleciendo es el recurso más importante que tiene un país es: el recurso humano.



En efecto, al buscar el desarrollo humano, se está buscando ampliar las oportunidades de todas las personas hombres y mujeres, de acrecentar sus capacidades para mejorar el ámbito o espacio en que se desenvuelven. Ello se logrará propiciando una educación abierta y ascendente, que permita sobre todo a la persona, superar las carencias e insatisfacciones. Asimismo, todo esto será posible siempre y cuando respetemos los derechos de los demás.

### **3.1.2. Derechos humanos como eje del desarrollo humano**

Cuando se habla del desarrollo humano necesariamente se tiene que hablar de los derechos humanos, en ese sentido, para concretar el desarrollo integral de las personas primeramente se tiene que respetar los derechos de los demás.

Entonces, como una forma de normar los derechos tanto de hombres como de mujeres sin ninguna discriminación, el 10 de diciembre de 1948 se redactó la Declaración Universal de los Derechos Humanos por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En este sentido, el encargado de garantizar el cumplimiento de los derechos humanos es el Estado, a través del Defensor del pueblo.

La Constitución Política del Estado (2009), señala: “La defensoría del pueblo velará por la vigencia, promoción, difusión y cumplimiento de los derechos humanos, individuales y colectivos, que se establecen en la constitución, las leyes y los instrumentos internacionales. La función de la defensoría alcanzara a la actividad administrativa de todo el sector público y a la actividad de las instituciones privadas que presten servicios públicos. (p.108)

Si bien, a través del Defensor del pueblo se garantiza el cumplimiento de los derechos humanos, la realidad es otra, puesto que ni en las entidades privadas y



menos en las entidades públicas respetan los derechos humanos, un vivo ejemplo de ello es el servicio que se ofrece en el municipio, los centros de salud y los hospitales, por ejemplo uno de los derechos que tenemos todas las personas es el derecho a acceder a servicios de calidad que faciliten la atención y el cuidado de nuestra salud, el mismo que no se cumple en los servicios de salud sobre todo públicos.

Por otro lado, es preciso mencionar que los derechos que generalmente no se cumplen son los de las mujeres, a pesar de que con el transcurrir de los años se han estado realizando gestiones en los diferentes estratos del Estado, para mejorar esta situación, no solo a nivel de nuestro país, sino también en toda Latinoamérica, es decir que las mujeres de países vecinos han estado también desarrollando esfuerzos para lograr el respeto de los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades, buscando siempre, el desarrollo sostenible de la participación de la mujer, a partir del compartimiento de experiencias similares a la nuestra.

Asimismo, paulatinamente debido al no respeto de los derechos de la mujer, han ido surgiendo también diferentes movimientos de mujeres para pedir atención estatal en la lucha contra la violencia doméstica y sexual y el tráfico de niñas y a la vez para exigir la aprobación de normas, en los diferentes poderes del Estado, que exijan el cumplimiento de los derechos de la mujer, puesto que existen muchos vacíos al respecto.

Por ello, a continuación, se menciona algunos de los derechos más importantes de la mujer, extraído de la Guía del facilitador, PRO MUJER (p.29):

✓ **Derecho a ser respetada**

Todas las mujeres, sin importar la condición social y económica debemos ser tratadas con respeto.



✓ **Derecho a elegir pareja**

Las mujeres tenemos la libertad de elegir nuestra pareja, sin presiones de los padres ni de los familiares.

✓ **Derecho a la educación**

Los padres, familia y la sociedad tienen la obligación de dar educación y capacitación a las mujeres igual que a los hombres.

✓ **Derecho a la salud**

Se debe proteger a la salud de las mujeres brindando cuidados y atención médica como mujer y como madre.

✓ **Derecho a trabajar**

Las mujeres debemos tener acceso a actividades que generen ingresos económicos.

✓ **Derecho a no ser maltratada**

Nadie puede maltratar física ni psíquicamente a ninguna mujer ni siquiera sus propios padres, familiares ni esposo.

✓ **Derecho a descansar**

Las mujeres al igual que los hombres tienen derecho a descansar.

✓ **Derecho a opinar y decidir**

Todas las mujeres pueden y deben decidir lo que piensan y sienten y tomar sus propias decisiones.



✓ **Derecho a ser líder**

Todas las mujeres pueden ser elegidas líderes comunales, de la junta escolar, vecinal gremial o municipal.

✓ **Derecho a votar**

Todas las mujeres tienen derecho de elegir a los líderes políticos, comunales y gremiales.

La Defensoría del Pueblo señala: “De lo que se trata es que las mujeres logren mayores espacios de participación en los diferentes ámbitos, porque todas las personas tienen igual derecho de disfrutarlos sin importar su sexo, raza, color, idioma, nacionalidad, creencias religiosas o políticas y que hoy a la luz de la nueva Constitución Política son de tres tipos: los derechos individuales, los derechos sociales y los derechos colectivos”.

Bajo esta lógica, se deben eliminar todas las formas de discriminación hacia todas las personas hombres y mujeres, porque es la única forma de llevar adelante diferentes procesos de capacitación para contribuir al desarrollo humano integral, sobre todo de la mujer.

Entonces, como una forma de promocionar la igualdad de oportunidades, se ha visto que diferentes instituciones entre ellos ONGs y Fundaciones han ido desarrollando sus actividades tomando como transversal la temática de género, lo que permite ver que sí se están produciendo avances en esta problemática. Tratando sobre todo de concientizar a la mujer, para que ella exija el cumplimiento de todos sus derechos y dar a conocer los mismos, puesto que muchas de ellas sobre todo las mujeres de la ciudad de El Alto desconocen cuáles son realmente sus derechos como mujeres y al mismo tiempo desconocen las instancias donde recurrir en caso de incumplimiento de sus derechos.





De ahí que constantemente se pretende brindar a la mujer capacitación con una responsabilidad social, para que ella se apropie de sus derechos y asimismo vaya fortaleciendo su formación de manera que poco a poco deje atrás el arquetipo patriarcal que siempre la ha estado oprimiendo ya que de lo que se trata es de vivir en igualdad de oportunidades, dentro de todos ámbitos de la vida social.

En este sentido, PRO MUJER, como una manera de aportar a la formación de la mujer de la ciudad de El Alto, ha ido promoviendo y desarrollando procesos de capacitación e información, en educación financiera, en el cual uno de sus módulos es la capacitación en gestión de negocios, desde una perspectiva de género, que le ha permitido ser consciente de sus derechos y a la vez desarrollar otras capacidades a nivel de emprendimientos, aunque para ella esto signifique un doble esfuerzo debido a las múltiples actividades que ella realiza tanto en su hogar como en el inicio de un nuevo negocio.

Entonces, para ampliar el horizonte de la mujer, es necesario primeramente la participación activa de todas las mujeres a nivel local, ya que es ahí donde la mujer debe hacer visible su participación para la mejora de su comunidad y no como sucede muchas veces, donde solo a una minoría de las mujeres le interesa participar de dichas actividades. De ahí que es muy importante, que, a través de diferentes procesos de capacitación y el desarrollo de diferentes actividades, potenciar la participación no solo de la mujer en este ámbito sino también de todas las personas, para lograr una sociedad justa, igualitaria y flexible y así mejorar la calidad de vida.

Por lo tanto, es necesario a manera de promoción y concientización hacia el respeto de los derechos humanos, que las instituciones que desarrollan procesos de capacitación de diferente índole hagan inicialmente hincapié en los derechos humanos.



### **3.2. La mujer y su inserción en proyectos de desarrollo**

Durante los últimos años muchos proyectos han visto la necesidad de trabajar bajo las categorías de género, cumpliendo condiciones expuestas por los financiadores, provenientes sobre todo de afuera, con el objetivo sobre todo de garantizar el acceso de la mujer trabajadora a los mercados para la producción y así mejorar su productividad económica y sus recursos.

La temática de género está presente en muchos de los proyectos, precisamente, para estar inmersos dentro el sistema actual, para así de alguna forma reducir la situación de pobreza crítica que vive sobre todo nuestro país.

Asimismo, cabe mencionar que estos proyectos, pese a la orientación de género, que tienen los temas desarrollados por los mismos dentro del proceso educativo, muchas veces no surgen de las necesidades e intereses de las mujeres, es decir, que los contenidos desarrollados no están contextualizados. De ahí que muchas mujeres no dan importancia a estos proyectos o si participan en dichos proyectos, solo lo hacen por algún interés bajo el pretexto de estar bien, así como están.

En esta lógica, es importante que los proyectos, que desean trabajar bajo la categoría de género, tomen en cuenta el significado social y las percepciones de la mujer y se desprendan de las influencias negativas de las ideologías propias de nuestro tiempo y de los procesos de modernización, por tanto, deben expresar y afirmar las diferentes personalidades culturales y sociales de la mujer.

La Revista del Programa de Desarrollo Integral de El Alto para con Adolescentes y Jóvenes (2004) menciona: “Porque sucede que... algunas instituciones solo se ponen para la foto, para aparecer en los periódicos y para registrar los logros en sus informes, restándole importancia al informe comunitario”. (p. 35)



Es importante, entonces, generar una práctica pedagógica renovada, que adecue toda transformación curricular, a las necesidades socio culturales y físico ambientales, propias de cada población.

### **3.3. Educación formal y educación alternativa**

La Educación Formal es el aprendizaje ofrecido normalmente por un centro de educación o formación, con carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y que concluye con una certificación. El aprendizaje formal es intencional desde la perspectiva del alumno.

La Educación Alternativa es un concepto que refleja una propuesta contraria a la que tradicionalmente rige a proyectos educativos formales y oficiales; en consecuencia, su metodología debería responder a procesos que buscan mayor libertad, mayor participación y mayor involucramiento por parte de los grupos sociales de cara a sus propias encrucijadas o problemáticas. Alternativa, a la vez, porque se apropia de los mismos esfuerzos que realiza la gente para generar más conocimiento, más práctica y más construcción de su vida.

#### **3.3.1. La Educación Alternativa**

Lo alternativo de la educación puede caracterizarse desde diferentes ámbitos del quehacer educativo:

- ✓ Una educación alternativa por construir oportunidades a personas no integradas e históricamente excluidas del sistema escolar.
- ✓ Un carácter alternativo por desarrollar una metodología orientada al aprendizaje consciente, activo y significativo de cada una (o) de las y los



participantes, incluyendo el o la facilitadora. Esto mismo tiene, por supuesto, consecuencias para el proceso de construcción curricular.

- ✓ La “alternatividad” de la educación definida por valores: cooperación y solidaridad en vez de competencias. Estos valores no sólo se consideran durante el proceso de formación, sino también se proyectan en el tipo de ciudadano que se pretende ser.
  
- ✓ Educación alternativa, también es aquella que procura llenar vacíos del sistema educativo nacional en cada país. Los espacios educativos que responden a necesidades no cubiertas por el sistema, como: formación técnico-vocacional, profesionalización, construcción de capacidades emprendedoras, lo artístico-creativo, liderazgo comunitario, liderazgo político y juvenil.

### **3.3.2. Características de la Educación Alternativa**

Son proyectos educativos confrontados con el modelo hegemónico actual de educación, se oponen a los valores imperantes de ésta y a los sociales en general.

En definitiva, un aspecto más en la búsqueda de una sociedad diferente, forma parte de un proyecto más global: construir y reclamar otro mundo, vivir otra vida.

Son proyectos creados y puestos en práctica desde la base, y no elaborados por especialistas para que sean desarrollados por terceras personas.

La teoría y la práctica van de la mano, ambas se alimentan mutuamente.

Están sustentadas en valores democráticos y de justicia social.



Toda la comunidad educativa interviene en la toma de decisiones en los aspectos que conciernen al trabajo diario de la escuela, sin ningún tipo de limitación como puede ser la edad, mediante asambleas y procesos de negociación. Logran acuerdos que favorecen el bien común y no marginan así opiniones o propuestas minoritarias cuando el procedimiento es el voto.

Todas las personas implicadas en los procesos de enseñanza-aprendizaje tienen responsabilidades en éstas y asumen las consecuencias de sus acciones.

No pretenden y rechazan la homogeneización del alumnado, respetando los ritmos y desarrollo individual, considerando las diferencias individuales y la diversidad como una fuente de riqueza y aprendizaje, y no como un problema o una fuente de desigualdad, jerarquización y segregación.

Todas las personas poseen conocimientos y habilidades diversas que son compartidas y enseñadas.

El alumnado no mantiene un papel pasivo en el proceso de aprendizaje, mantiene una postura activa cuestionando y reflexionando, en definitiva, el conocimiento se aprende de forma significativa y relevante.

El profesorado no es un transmisor del conocimiento, sino un facilitador de las condiciones de aprendizaje para que el alumnado esté motivado, interesado en adquirir nuevos conocimientos.

El profesorado no es un técnico que aplica las últimas reformas planteadas o aprobadas, sino que él mismo controla su trabajo y el currículum que se desarrolla, cuestionando y reflexionando permanentemente sobre su práctica para encauzarla y mejorarla.



Toda la información circula por diferentes vías para que llegue a todos los sectores de la comunidad educativa. Es de vital importancia para que las personas puedan implicarse activamente en la toma de decisiones.

El criterio de agrupamiento del alumnado no es la edad, sino los intereses, necesidades, deseos, favoreciendo así las relaciones inter e intrageneracionales, y enriqueciendo los procesos socializadores.

Todos los contenidos son importantes, no hay una jerarquización del conocimiento, ni este se adquiere de forma parcializada, sino de forma integral.

El conocimiento no es algo que tan solo deba ser acumulado, sino que sirve de base para conocer las relaciones y mecanismos sociales que generan desigualdades y discriminaciones, así como para conocer la realidad más inmediata.

El aprendizaje no se limita a un espacio y tiempo concreto, cualquier espacio y momento del día son aprovechados para potenciar y favorecer el aprendizaje.

Se utilizan diversos y variados recursos para acceder a informaciones múltiples y diversas que posteriormente serán contrastadas. No se utiliza con exclusividad el libro de texto, el cual suele proporcionar una información sesgada y reduccionista y favorece a la empresa editorial.

Las metodologías empleadas en los procesos de enseñanza-aprendizaje son participativas, las cuales favorecen el aprendizaje por descubrimiento, aprender a aprender.



La evaluación es formativa y continua para reorientar el proceso de enseñanza-aprendizaje y potenciar éste, y nunca para jerarquizar, etiquetar, segregar o limitar. Al mismo tiempo, se realizan prácticas de autoevaluación y coevaluación.

### **3.3.3. Desarrollo curricular y procesos educativos**

En relación al currículo existen diversas concepciones que se han gestado a través del tiempo ya que desde sus inicios el currículo no siempre ha sido un todo coherente, ya que parte de supuestos, porque en su proceso de aplicación se generan negociaciones, contradicciones y hasta imposiciones en relación a las tendencias pedagógicas, siendo que éste debe regir el propósito educativo.

A su vez la diversidad de concepciones existe en torno al currículo ha ayudado bastante en la búsqueda de mecanismos para la integración, la adecuación y la flexibilización del proceso curricular.

Por otro lado, cuando ocurre que, en un proceso de implementación curricular, los modelos curriculares han sido traídos de afuera, este pierde su gran significado y connotación, debido a que no está de acuerdo con la realidad en que vivimos, entonces, el proceso educativo se ve afectado, ya que no se puede ver con claridad sus incidencias en la práctica de la educación, debido a que las necesidades de las personas y de las sociedades no son las mismas. De ahí que todo diseño curricular debe estar acorde a la realidad de cada país, para contribuir a formar seres humanos integrales y así evitar fracasos sobre todo en los sistemas educativos y proyectos implementados por las diferentes organizaciones. Al mismo tiempo, debemos hacernos la idea que quienes estamos involucrados con la educación, debemos educar para que el ser humano sepa ganarse la vida y también aprenda a no perderla.

Por tal razón, Paulo Freire cuando abogaba por la necesidad de cambiarle el rostro a la institución educativa por una que oriente el quehacer educativo y que



remueva las estructuras de la sociedad. Por ello, las organizaciones tanto públicas como privadas que desarrollan procesos educativos no pueden iniciar este proceso sin antes darle una orientación curricular, para ello es necesario pensar antes en la finalidad de la educación que queremos alcanzar, en especial si queremos brindar una educación de calidad.

En ese sentido, hasta el momento el currículo sigue siendo un concepto globalizante y flexible de todos los saberes construidos a partir de la realidad social y cultural de la persona que deben trabajarse dentro de un proceso pedagógico, es en sí mismo una hipótesis acerca de qué, cuándo y cómo enseñar y también qué cuándo y cómo evaluar, para lograr este objetivo es necesario construir y reconstruir permanentemente nuevas ideas pedagógicas y curriculares que faciliten la búsqueda de soluciones a problemas planteados por los llamados planes, programas y proyectos.

Posner (1998) menciona: “En este sentido el currículo es siempre hipotético, cada vez necesita ser comprobado en su contenido, en su factibilidad no en el hecho de repetir conceptos sino de desarrollar procesos de construcción de los mismos por parte de profesores y estudiantes. Un currículo es un plan de construcción y formación que se inspira en conceptos articulados y sistemáticos de la pedagogía y otras ciencias sociales afines, que pueden ejecutarse en un proceso efectivo y real llamado enseñanza”. (p.26)

Partiendo de este planteamiento se puede decir que el currículo tiene que ver con la totalidad del quehacer educativo, ya que es un proceso científico interdisciplinario que demanda espacios de procesos participativos y dialógicos que guían la educación. Asimismo, el currículo viene a ser una herramienta de trabajo en la práctica educativa que propone aspectos materiales (*recursos educativos necesarios*) y conceptuales, es decir es un documento teórico de





aplicación práctica. Y como lo plantea Posner, el currículo no es un fin, sino es un medio pedagógico.

Para elaborar un currículo, es decir para decidir para qué (*propósitos y fines educativos*), qué (*contenidos*), cuándo (*secuenciación*), cómo (*metodología*) y con qué enseñar (*recursos didácticos*) y también para qué, qué, cuándo y cómo evaluar, se sugiere tomar en cuenta el contexto histórico, social, político y cultural global en el cual el mismo se constituye, porque toda elaboración de un currículo supone cierta secuencia en el tiempo y ciertas metas precisas hacia las que se marcha.

En esta lógica para la elaboración del currículo se debe hablar también de los modelos pedagógicos, ya que estos se derivan de las concepciones curriculares y posibilitan a la vez la formulación de un buen plan curricular. Estos modelos pedagógicos deben facilitar a la vez el proceso educativo, integrando la teoría y la práctica al contexto social, ya que estos obedecen a la vez a diferentes intereses, criterios, cambios políticos, económicos, etc. suscitados en diferentes momentos y situaciones.

De Zubiría (1994) indica: “Los modelos pedagógicos resuelven las mismas preguntas de los currículos, sólo que a un mayor nivel de generalidad y abstracción. En un modelo pedagógico se establecen los lineamientos sobre cuya base se derivan posteriormente los propósitos y los objetivos; su reflexión en torno a la selección, el nivel de generalidad, jerarquización y continuidad de los temas, establecerá pautas para determinar los contenidos y sus secuencias”. (p.40)

En este sentido el currículo consta de diferentes elementos los propósitos, contenidos, secuenciación, método, recursos y evaluación, los cuales a la vez se constituyen en los componentes de los modelos pedagógicos.



Entonces, un plan curricular debe ser elaborado en función a un modelo pedagógico, para iniciar, proseguir y culminar con un proceso educativo. Todo este proceso dependerá del tipo de ser humano que se quiera formar en un contexto determinado, tratando siempre de no caer en una concepción academicista sino más bien dialéctica y tomando en cuenta las previsiones cuantitativas y cualitativas del proceso educativo.

De lo que se trata con estos planteamientos es de establecer cuán importante es conocer primero al ser humano y sus necesidades más concretas y su contexto en el que se desarrolla, para así no equivocarnos en el momento de establecer un plan curricular, porque de ello depende los alcances de nuestro quehacer educativo, es decir que toda actividad de educación, de capacitación de ciencia y de tecnología, no deben aislarse de las exigencias y condiciones particulares de cada persona.

Ahora bien, la CEPAL (1992) menciona: “Entonces, sólo a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje organizado, sistemático y con objetivos claros y precisos se puede transformar la información en conocimiento y posibilitar que este sea usado como una herramienta de cambio individual y social”. (p.105)

Es decir, en un nuevo contexto educativo tecnológico, sino existe una buena planificación, no se lograrán cambios significativos en las personas, más al contrario la educación habrá fallado en su intento de mejorar las condiciones de vida.

En el caso de nuestro país los procesos educativos que se generan sobre todo fuera de lo que es el sistema formal de educación, aseguran estar llevando adelante dichos procesos bajo un modelo constructivista o social lo cual muchas veces no es así, ya que lo hacen sobre todo por conseguir algún tipo de financiamiento o crédito por parte de organismos externos.



En fin, lo que se quiere es dar a conocer a través de las diferentes situaciones que se han tratado y de acuerdo al tema de interés, que para todo proceso educativo que se quiera desarrollar, es necesario primeramente partir de una planificación curricular sistemática.

En este caso como el interés radica en potencializar a la mujer en su negocio, a través del desarrollo de capacitaciones, es necesario percatarse que este proceso sea de calidad y que, a la vez, este, busque el desarrollo integral del ser humano. Para ello es de vital importancia conocer cuáles son las necesidades más urgentes de los que participarán de dichos procesos y ello nos permitirá optar por algún modelo pedagógico para estructurar un diseño curricular de acuerdo a sus necesidades y también a sus potencialidades.

#### **3.3.4. Capacitación**

La capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno. Fundamentalmente, la capacitación es vista como un proceso educativo a corto plazo, el cual emplea unas técnicas especializadas y planificadas por medio del cual el personal de la empresa, obtendrá los conocimientos y las habilidades necesarias, para incrementar su eficacia en el logro de los objetivos que haya planificado la organización para la cual se desempeña.

#### **3.4. Inserción laboral de las mujeres**

Según Carolina Guajardo, Gerente Comercial de I-Med (2012), habla de un balance necesario, relativo al mercado del trabajo y al fuerte incremento que ha



tenido la mujer en el mundo laboral, en especial en cargos directivos de las empresas.

Hasta hace unos años, algunos trabajos estaban reservados únicamente para los hombres, en especial aquellos donde se requería mayor capacidad física, ya que erróneamente se señalaba que la mujer no poseía la fuerza necesaria para desempeñarse en ciertas áreas. Eso ha ido cambiando paulatinamente y es cada vez más común ver a mujeres manejando camiones y microbuses, desempeñándose en plomería o trabajando en la construcción.

En las grandes empresas, ocurría algo similar: los cargos de alta responsabilidad o gerenciales estaban prácticamente reservados para los hombres y era poco común, o incluso discutible, cuando una mujer llegaba a ocupar un puesto estratégico en una compañía. Junto con su llegada, comenzaban los temores de cómo iba a poder desenvolverse en un mundo más agresivo, donde se debía tener carácter, y los miedos aumentaban si tenía responsabilidades como madre y esposa.

En tanto que, según el último estudio a nivel Latinoamérica, dado a conocer por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), Chile es el segundo país de la Región donde más ha crecido la participación laboral femenina, siendo superado sólo por Colombia. Esto quiere decir que entre 2003 y el primer semestre de 2012, la participación femenina del país anotó un incremento de 10,9 puntos porcentuales, pasando de 36,6% a 47,5%.

Las políticas sociales han facilitado la inserción de las mujeres al mundo laboral. Sin embargo, aún existen muchos prejuicios arraigados en nuestra sociedad que impiden avanzar por completo en este tema; tal es el caso de las trabajadoras de casa. Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que en el mundo hay 52 millones de personas que trabajan en el hogar, de las cuales el



83% son mujeres. De ellas, el 45% no tiene derecho a descanso semanal o vacaciones anuales remuneradas.

Si bien éste es un análisis global, llevándolo a nuestra realidad se estima que, en América Latina y El Caribe, una de cada seis mujeres se desempeña en algún trabajo doméstico, siendo necesarias mayores acciones que permitan garantizar las mejores condiciones de trabajo para este importante sector laboral de nuestro país.

La participación de la mujer en el ámbito laboral es de suma importancia para alcanzar el pleno desarrollo económico y social de una nación. Si bien las cifras actuales de participación femenina aún están lejos de alcanzar a países europeos o Estados Unidos, no se puede desconocer que ha crecido en forma acelerada en los últimos años.

Según la Encuesta de Ocupación, elaborada por la Universidad de Chile en Santiago a mediados de 2012, la participación de la mujer superó por primera vez en la historia de nuestro país la barrera del 50%. Sin embargo, aún quedan tareas pendientes en materia de empleabilidad, en especial las que tienen relación con la calidad de las ofertas laborales y el aumento de capacitaciones, ya sea a nivel comunal o por región, a las cuales puedan acceder las mujeres para insertarse a la fuerza trabajadora, lo que no sólo se traducirá en mayores recursos económicos para una familia, sino que además beneficiará a la superación de la pobreza de todo un país.

A modo de reflexión, y a pesar de que la paridad de responsabilidades entre hombres y mujeres ha aumentado considerablemente en la última década, todavía queda un largo camino que recorrer para eliminar algunos aspectos que afectan a muchas trabajadoras, como es el caso de la brecha salarial.



El derecho a una remuneración justa, independientemente del área donde se desempeñe, o a su género, es un aspecto importante que debe concentrar todos los esfuerzos de las autoridades competentes para que así más mujeres puedan sumarse a la fuerza trabajadora de nuestro país, aportando con una mirada diferente a la industria financiera, TIC, salud, hotelera y tantas otras, fundamentales para el desarrollo del país.

En una década, en La Paz, la participación femenina en el ámbito laboral aumentó de 37% a 46%, según un informe de la Coordinadora de la Mujer. Pero las condiciones de la mayoría de los espacios continúan siendo precarias, con bajos salarios y sin seguro de salud.

“La presencia de la mujer en el mercado laboral es una buena noticia, pero en términos generales las condiciones laborales son las peores”, sostuvo la directora ejecutiva de la Coordinadora de la Mujer, Mónica Novillo.

El informe de dicha institución, con datos del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), señala que, en 10 años, de 2008 a 2018, la participación de la mujer en el ámbito laboral aumentó de 37% a 46%.

Novillo destacó que hay mayor reconocimiento al aporte de las mujeres al país y no solo en la generación de ingresos, sino también en el trabajo del cuidado.

La información fue proporcionada en el marco del Día Internacional de la Mujer, conmemorado hoy como cada 8 de marzo. La fecha es una oportunidad para revisar cuánto avanzaron las mujeres en el reconocimiento y el ejercicio de sus derechos, como la autonomía económica, indica el informe de la Coordinadora de la Mujer.



La directora de la institución aclaró que el incremento de nueve puntos porcentuales en la inserción laboral de la mujer, en una década, obedece a más oportunidades para que la mujer acceda a estudios y capacitación.

No obstante, observó que aún se tropieza con condiciones laborales precarias, traducido en empleos eventuales, ingresos bajos y menores al de los hombres, falta de acceso a seguros a corto (salud) y largo plazo (aporte para pensiones).

La Razón publicó el lunes, que en todos los oficios las mujeres del país ganan menos. Ximena Loza, especialista en Empoderamiento Económico del organismo de Naciones Unidas, explicó que las féminas ganan hasta un 30% menos que los hombres en el país, es decir que por cada Bs 100 que cobra un varón, la mujer cobra Bs 70 por el mismo trabajo.

Para Laura González, oficial a cargo de la Oficina de ONU Mujeres Bolivia, uno de los avances en el país es la incorporación de la mujer en el mercado laboral, pero ello no está siendo acompañado de una corresponsabilidad en el tema del cuidado del hogar, tanto de hombres como del Estado.

Novillo acotó que la maternidad y las tareas de cuidado son obstáculos para el desarrollo laboral, pues es durante el periodo de embarazo y crianza de hijos pequeños que las mujeres salen del mercado laboral, al no encontrar opciones que den espacio a la maternidad.

La representante del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en Bolivia, Ana Angarita, citó tres barreras que colocan a la mujer en condición de vulnerabilidad y de no ejercicio de sus derechos laborales: la violencia sexual, porque tiene menos oportunidades de conseguir un trabajo; el embarazo no deseado, porque ella deja los estudios; y la persistencia de valores tradicionales, como que el cuidado de los hijos recae en las mujeres.



### **3.4.1. La inserción laboral desde una perspectiva de género**

Podríamos considerar, en líneas generales, que, a partir de la Revolución Industrial, y sobre todo con la Primera Guerra Mundial, comienzan a tener las mujeres más visibilidad en el mercado del trabajo. Hasta entonces, la mujer había estado relegada a las tareas familiares y domésticas. En este sentido, la guerra supuso dos aspectos importantes: se reclutó a gran parte de la población masculina para acudir al frente, y, por otro lado, el conflicto bélico influyó en unas necesidades industriales importantes que hicieron que las mujeres se incorporaran al mundo laboral.

Hoy en día, la presencia de la mujer en el mercado laboral es un hecho, y se va incrementando poco a poco. Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en su informe “La Situación de las mujeres en el mercado de trabajo” (2015) “se ha consolidado su participación en el mercado de trabajo en términos de actividad y empleo, a la vez que se ha reducido intensamente el nivel de desempleo”.

De este informe se desprende que las mujeres van teniendo presencia en más ramas de actividad y en diferentes ocupaciones, a pesar de que sigue destacando la presencia de la mujer en el sector servicios.

Las mujeres activas representan cerca del 54% de la población femenina de 16 o más años.

Si nos centramos en cuáles son las ocupaciones que tienen mayor presencia del sector femenino, según este informe, en 2015, el número de ocupadas ha aumentado en los sectores Servicios e Industria. Las trabajadoras por cuenta propia, crecen solo en estos dos sectores, mientras que las asalariadas también crecen en el sector Agricultura.





Si habláramos de tipo de contrato y jornada laboral, según los datos que se reflejan en el informe, la modalidad de eventual por circunstancias de la producción, con una duración igual o inferior a un mes y a jornada completa caracteriza la relación contractual más frecuente en 2015 entre las trabajadoras, alrededor del 16% de la contratación femenina.

Como conclusión, se puede indicar que se están produciendo grandes avances en la contratación femenina, pero que sigue estando en niveles inferiores a la del sector masculino y que, además, siguen teniendo muy poca visibilidad en ciertos ámbitos laborales. Las acciones de inserción socio-laboral dirigidas a mujeres están ayudando a progresar en este sentido.

### **3.5. La Economía Informal**

Según el Ministerio de Trabajo (2012), indica: “Se han encontrado diferentes definiciones acerca de la Economía Informal, pero consideraremos el planteamiento de Samuel Doria Medina que define al sector informal como el conjunto de actividades legales e ilegales que no se registran en las cuentas nacionales y que no están sujetas a las disposiciones emanadas de la autoridad económica para regular su funcionamiento y proteger determinados sectores. Tiene como componentes a las actividades comprendidas en el SIU (Sector Informal Urbano) y las incursiones de los sectores legalmente establecidos en el terreno de lo ilegal, para evadir las disposiciones vigentes en la parte formal de la economía” (p. 35).

En esta lógica el Sector Informal juega y arriesga sus utilidades, todos los días además no cuenta con ninguna protección estatal ni sindical y a la vez llevan adelante actividades de subsistencia, cuya característica es la auto-explotación. Para el Sector Informal no hay salario ni seguro social. Este debe decidir rápido y



estar dispuesto a cambiar de ocupación si así fuese necesario y seguir las condiciones del mercado.

*Las características principales del Sector Informal son las siguientes:*

- ✓ No están organizadas legalmente en ninguna forma.
- ✓ No declaran capital ni tienen giro autorizado.
- ✓ No disponen de licencia municipal de funcionamiento.
- ✓ No tienen marca comercial registrada.
- ✓ No pagan impuestos.
- ✓ No cuentan con RUC.
- ✓ No tienen matricula de comercio.
- ✓ No emiten facturas.
- ✓ No siempre llevan registros contables.
- ✓ No pagan prestaciones sociales.
- ✓ No firman contratos con sus empleados o ayudantes.
- ✓ Carecen de técnicas de gerencia y administración.
- ✓ No tienen mano de obra calificada.

Con el establecimiento de estas características, lo que se quiere especificar, es que las microempresas no se constituyen en un fenómeno socio-económico exclusivo del sector informal ya que ellas existen y tienen su lugar, aunque en menor cantidad. Al mismo tiempo, cabe aclarar que de estas micro-empresas también existen algunas informales que no cumplen con todas las disposiciones. Asimismo, se ha visto la necesidad de detallar ambas situaciones, precisamente porque en nuestro contexto y en especial en la Ciudad de El Alto, es donde se impone con mayor fuerza la afluencia del Sector Informal, así como de las MYPEs.



Para el potenciamiento de este sector, es necesario, fomentar la capacitación de manera integral y completa, para lograr asistencia técnica efectiva que transforme al pequeño productor e incentive a los sectores con potencial aún no desarrollado.

### **3.6. Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs)**

El Ministerio de Trabajo (2012) menciona: “Inicialmente los primeros aportes teóricos para entender lo que actualmente se denomina sector de las MYPEs, fueron elaborados por la OIT en 1971” (p. 32). Desde entonces no existe una definición universal acerca de las micro y pequeñas empresas por la enorme heterogeneidad y por la complejidad del sector; pero si existen coincidencias en las características de las mismas como el muy reducido alcance de las operaciones, bajo nivel tecnológico, escaso acceso al crédito, falta de capacidad gerencial, escaso nivel de acumulación y bajo nivel de productividad e ingresos.

El Ministerio de Trabajo (2012) indica que: “Asimismo las MYPEs no constituyen una minoría marginada sin creatividad ni capacidad, sino un sector importante y con amplio potencial dentro de la economía nacional”. (p. 45)

Frente a esta situación, el Estado, juega un papel muy importante, para el impulso de la economía social de mercado, su transparencia, eficiencia, crecimiento y estabilidad, ya que sobre todo en nuestro país, específicamente en la ciudad de El Alto las Micro y pequeñas empresas se constituyen en una pieza integrante de la economía, puesto que son flexibles y tienen buenas perspectivas de crecimiento en determinadas ramas y pueden contribuir con mayor eficacia al desarrollo de la economía boliviana.

En esta lógica las políticas de Estado no solamente deben pensar en acelerar el crecimiento productivo con competitividad, ampliar el mercado interno e incentivar la inversión externa, sino también debe pensar en apoyar a los MYPEs, tanto



urbanos como rurales, revolucionando el crédito, en suma, organizar y dirigir el fortalecimiento de las capacidades productivas y comerciales, todo con la idea de mejorar la calidad de vida, en especial del ser humano empobrecido, para ello, se debe superar el escepticismo que existe entorno a los MYPEs, y sobre todo en torno al sector informal, que cuentan con baja tecnología y un mínimo capital; pero que pueden transformarse en empresas dinámicas y flexibles.

Otro aspecto importante que se debe tomar en cuenta es el de brindar a estos sectores servicios formales de salud y educación bajo un contenido empresarial. Asimismo, el Estado debería constituir instituciones que presten servicios de capacitación en desarrollo empresarial sin costo alguno. Y así crear nuevas oportunidades de desarrollo empresarial para estos sectores, ya que muchas veces los programas de capacitación se concentran solo para empresas grandes. De la misma forma debería facilitar e incentivar su legalización para el aporte tributario de aquellos sectores denominados informales.

Por lo que, la capacitación es el servicio más importante que alguna institución o persona puede brindarle a los MYPEs, para que ellos puedan superar sus debilidades en el desarrollo de sus actividades generando así un cambio de mentalidad en cuanto a su potenciamiento. Ahora, todo potenciamiento hacia los MYPEs, depende del compromiso que tengan los mismos, hacia la adquisición de habilidades y destrezas, que les permita desarrollar óptimamente su trabajo.

Es importante también señalar que existe diferencias en lo que son las micro empresas y pequeñas empresas como tal en el área de gestión. El Cuadro 1, muestra algunos detalles.



<b>CUADRO Nº 2</b>		
<b>CARACTERÍSTICAS DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA EN GESTION</b>		
	<b>MICROEMPRESA</b>	<b>PEQUEÑA EMPRESA</b>
<b>GESTIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Carencia de criterio empresarial.</li> <li>▪ Gerencia no especializada.</li> <li>▪ Planificación empírica.</li> <li>▪ Flexibilidad en organización interna.</li> <li>▪ Propiedad familiar de la empresa.</li> <li>▪ Relación laboral no formal.</li> <li>▪ Formalización incompleta.</li> <li>▪ No existe clara separación entre las finanzas de la familia y el negocio.</li> <li>▪ No existen socios en la empresa.</li> <li>▪ No llevan contabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relativo criterio empresarial.</li> <li>▪ Gerencia especializada.</li> <li>▪ Planificación no especializada.</li> <li>▪ Organización estable.</li> <li>▪ La propiedad es unipersonal o de pocos socios.</li> <li>▪ Relación laboral formal y no formal.</li> <li>▪ Formalización incompleta.</li> <li>▪ Existe clara separación entre las finanzas de la familia y el negocio.</li> <li>▪ Existen socios de la empresa.</li> <li>▪ Llevan contabilidad.</li> </ul>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo y Micro-Empresa. “Propuesta Para establecer categorías de la micro y pequeña empresa urbano y rural”. p.107.

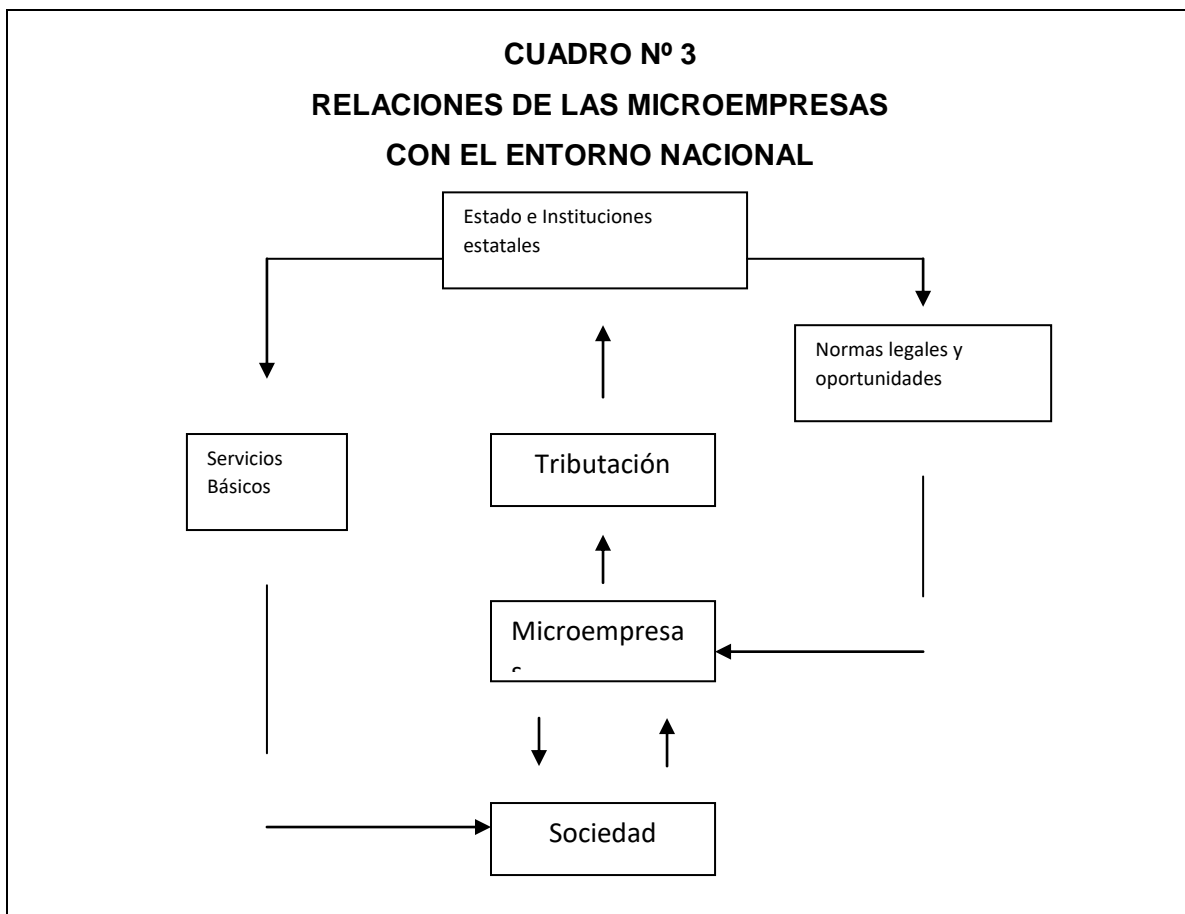
Como se puede observar las diferencias existentes entre micro y pequeña empresa son más de orden cualitativo y no tanto cuantitativo denotando así que la pequeña empresa viene a ser la sucesión de la micro-empresa.

Hanning Alfred y otros (1994) indica: “Por otro lado, numerosas micro y pequeñas empresas (26,4%) producen en casa, en tanto que sólo un 16,2% cuenta con un



taller aparte. Un 18,7% produce en un puesto fijo de mercado y el 7,3% lo hace en un puesto móvil. El 11% oferta sus productos a la clientela en forma ambulante. La situación es similar en el comercio. El 33% de los comerciantes en nuestro país, vende en puestos de mercado, el 28% tienen puestos ambulantes, el 14% ofrece su mercancía únicamente en los días de feria. Extendiendo a menudo una manta en el medio”. (p. 17)

Se puede denotar también que las micro-empresas han existido siempre pero que recién en los últimos años a partir del auge del sector informal ha sido objeto de muchos estudios sistemáticos con apoyo de instituciones ya sea de orden público o privado. Asimismo, estos estudios se deben a que las MYPE guardan una estrecha relación con el entorno nacional.



**Fuente:** Galeas, Carlos. “Organización y Administración De Microempresas”. Julio 1994. p.21.



Este crecimiento del sector informal se debe fundamentalmente al sistema capitalista que ha generado la desocupación, producto de la Política Económica Neoliberal imperante en nuestro país.

### **3.6.1. Género en el desarrollo de micro y pequeñas empresas**

Las nociones sobre desarrollo no solamente están sujetas a indicadores netamente macro-económicos de productividad, sino que en países como el nuestro donde la pobreza se ha hecho una realidad permanente el desarrollo abarca diferentes dimensiones tanto de la persona humana como de la sociedad.

En este sentido, es pertinente hablar de género y desarrollo con lo cual se pretende explicar la importancia que tiene la participación tanto del hombre como de la mujer en el desarrollo de una sociedad o de grupos sociales en sus diferentes niveles históricos, sociales, culturales, económicos y políticos.

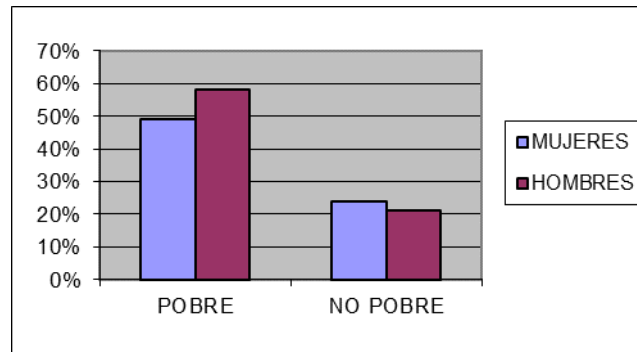
La incorporación de la mujer en los diferentes espacios de participación en nuestro contexto se ha estado dando de manera lenta, lo cual es significativo, puesto que poco a poco la mujer ha estado alcanzando niveles altos de participación, esto nos muestra que la mujer no puede renunciar a la igualdad ni negar su diferencia.

Instituto Nacional de Estadística (2012) menciona: “Por lo que, en Bolivia, dados los roles y estereotipos de género, por lo general es el varón quién automáticamente asume su papel de jefe de hogar. Solamente en ausencia del varón la mujer es considerada como jefa de hogar, en este caso en nuestra sociedad boliviana de acuerdo al INE casi el 40% de las mujeres jefas de hogar son madres solas con hijos. Sin embargo, los niveles de pobreza observados en hogares cuyo jefe de hogar es hombre, es mayor que en los hogares jefaturizados por mujeres...”. (p.8)



Este hecho se puede constatar en la figura 1, donde observaremos el grado de responsabilidad tanto del hombre como de la mujer.

FIG. 4: BOLIVIA HOGARES POBRES Y NO POBRES



**Fuente:** INE – Encuesta de Hogares MECOVI

Según estos datos podemos ver que la mujer ejerce con mayor empeño su responsabilidad. Esta situación nos muestra que tanto las mujeres como los hombres pueden desempeñar diferentes roles en la sociedad, ya que anteriormente en la mayoría de los hogares bolivianos incluso el trabajo mercantil ha estado dominado por los hombres; pero esta situación ha ido variando poco a poco debido a algunas implicancias del enfoque de género.

Por lo que se debe trascender la visión tradicional que mira a las mujeres como objeto y no como sujeto de desarrollo.

La participación tanto de hombres como de mujeres en el ámbito laboral está determinada por sus respectivos roles que cumplen en la sociedad, esta situación garantiza de alguna forma la independencia económica de las mujeres a pesar de que la participación en el mercado laboral nos muestra que los hombres se insertan en mayor proporción que las mujeres.

En este sentido, para que la participación con enfoque de género, mujeres y hombres, sea más significativa, es de vital importancia priorizar la calidad del capital humano, antes que las riquezas monetarias, ya que sin duda en estos





tiempos la salud, formación y el conocimiento de las personas son factores esenciales para garantizar el progreso social y económico de una sociedad y su competitividad en un contexto nacional e internacional, en efecto una mayor escolaridad está estrechamente correlacionada con una menor fecundidad, una mejor alimentación, un ingreso más elevado y una más amplia participación ciudadana.

Zabala (2012), menciona: “Es decir, que para apuntar a la igualdad de género es necesario desarrollar políticas transformadoras y distributivas de género. Para ello se debe considerar una doble perspectiva; que, por un lado, se incorpore políticas transversales de igualdad de oportunidades y por otro, políticas específicas de acción afirmativa para revertir las brechas de género”. (p.9)

La idea es que estas políticas no se focalicen solamente en las mujeres, sino más bien se generen condiciones donde hombres y mujeres asuman nuevas responsabilidades para lograr mayor equidad y así promover cambios institucionales y estructurales en la sociedad. Dichos cambios deben conllevar la supresión de barreras y limitaciones, corrigiendo desigualdades, para lograr el equilibrio social y el acceso a iguales beneficios de desarrollo.

De lo que se trata dentro de una perspectiva de género si se quiere garantizar el bienestar de la familia y las sociedades es evitar esa marcada división del trabajo por género que existe en muchos países cualquiera sea su desarrollo, ya que con frecuencia son menos las posibilidades de la mujer de acceder a un trabajo asalariado posiblemente a causa de sus responsabilidades familiares, por falta de una formación calificada y de las barreras sociales y culturales. En este sentido, el ejercicio de alguna actividad independiente como un negocio, son con frecuencia los únicos medios de que disponen las mujeres para obtener algunos ingresos que les permitirá a la vez garantizar su subsistencia y la de sus hijos. De ahí que



muchas mujeres viendo esta situación han emprendido algún tipo de actividad económica lucrativa, con el único propósito de elevar su nivel de vida.

Bajo este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (2003), dice: “se ha demostrado el interés por el desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres por dos motivos justificados. En primer lugar, ese desarrollo contribuye a mitigar la pobreza, y en segundo lugar, a la emancipación económica y social de las mujeres. De manera más general, ahora se reconoce ampliamente que los principales motores del crecimiento económico y del empleo son las micro-empresas y las pequeñas empresas y que, por consiguiente, por razones de eficiencia económica, es importante garantizar que en todo proceso de desarrollo se tenga debidamente en cuenta el potencial que representan las mujeres empresarias”. (p.1)

Precisamente, por el crecimiento del comercio sin precedentes en nuestro medio, es que diferentes instituciones de orden público y privado pretenden generar nuevas oportunidades y desafíos para las mujeres que se dedican a alguna actividad económica lucrativa.

Entonces, para que los logros de los nuevos desafíos en materia de género sean positivos, se debe evitar el sesgo genérico en los programas educativos y de alfabetización dirigidos a mujeres ya que la mujer hoy en día no solo necesita saber leer y escribir, sino fundamentalmente requiere de ciertas habilidades y destrezas para ejercer control sobre su mundo y al mismo tiempo defender sus derechos de igual forma que los hombres. De ahí la importancia de la capacitación de la mujer para mejorar sus habilidades manuales y gerenciales.



### **3.6.2. Características de las micro y pequeñas empresas dirigidas por mujeres**

Las mujeres quiérase o no deben hacer frente a diversos obstáculos y barreras para llevar adelante sus actividades empresariales (*inicio, funcionamiento, diversificación y crecimiento*). Si bien los hombres empresarios también enfrentan obstáculos, estos no lo son de la misma magnitud que el de la mujer específicamente por su género.

*Entre las barreras principales podemos señalar las siguientes:*

- ✓ Barreras relacionadas con su función en cuanto a las limitaciones del tiempo.
- ✓ Barreras conductuales, por la falta de confianza que tienen las mujeres en sí mismas y una auto-imagen negativa.
- ✓ Barreras socio-culturales, por el supuesto que todavía persiste en nuestro medio de que las mujeres deben cumplir otras funciones, las restricciones en cuanto a la elección del sector y la falta de apoyo de la familia.
- ✓ Barreras educativas, por los bajos niveles educativos de las mujeres y por el acceso limitado de las mismas a mayores oportunidades de formación.
- ✓ Barreras jurídicas, por las restricciones a la que se ven sometidas las mujeres en materia de acción judicial independiente precisamente por la falta de información y de decisión.

Las mujeres que pese a estas barreras mencionadas logran establecer sus micro o pequeñas empresas no constituyen un grupo homogéneo porque muchas veces sus intereses, capacidades, motivaciones y potencialidades son diferentes.

Si bien en nuestro medio pese a las limitaciones, un número cada vez mayor de mujeres han tenido acceso a la formación, sus posibilidades de ascenso profesional siguen a menudo siendo reducidas y tropiezan por lo general con



dificultades para conciliar sus múltiples funciones. Por ello muchas mujeres prefieren utilizar sus competencias y experiencias por cuenta propia como empresarias. De ahí que podemos ver a mujeres exitosas desempeñando funciones importantes dentro la Microempresa aún sin tener una formación adecuada.

### **3.7. Programas de apoyo para disminuir situaciones de vulnerabilidad**

#### **3.7.1. Capacitación en Educación Financiera**

Uno de los procesos de mucha importancia en la realización de una actividad económica lucrativa es la Capacitación Permanente en los diferentes rubros de los Recursos Humanos de acuerdo a la unidad económica en el que una o varias personas están involucradas.

Como bien decía, Th. Schultz, el padre del concepto de capital humano, según los cuales el valor económico de la educación reside en la aptitud que otorga al individuo para enfrentar situaciones de desequilibrio, donde abunden informaciones y procesos nuevos.

En este contexto, toda capacitación, puede beneficiar de forma efectiva a toda una población, en la medida que la prepara para enfrentar cambios cada vez más frecuentes y rápidos.

En esta lógica, partiendo de que en una economía en la que el conocimiento ha llegado a ser el principal recurso productor de riqueza y viendo de que existen necesidades y falencias, y sobre todo en el sector de los MYPEs.

Las Micro financieras e IFDs. han optado por no solamente otorgar crédito a iniciativas independientes, grupos y organizaciones, sino también hoy en día ofrecen servicios de capacitación y asesoría, en algunos casos con un costo



mínimo y en otros sin costo alguno, bajo la premisa de mejorar sus condiciones de vida, económicas y sociales, ya que, proporcionar capacitación a este sector, les posibilita más empleo y mejores ingresos.

La mayoría de estos programas de capacitación, suelen concentrarse sobre todo en dar capacitación en el área de gestión con el objetivo de fortalecer la microempresa y proporcionar al microempresario los conocimientos básicos y necesarios para planificar, organizar, dirigir y controlar su negocio. Es decir, que se ofrece sobre todo formación en principios generales de administración, contabilidad, costos de producción, comercialización, ventas y manejo de crédito. Sin embargo, cabe señalar que en muchas de estas instituciones que ofrecen este tipo de servicio, en capacitación, no se suele capacitar en forma sistemática, debido a que, los procesos de capacitación, se dan a corto plazo, ya que el propósito es solamente responder a las exigencias inmediatas de la tecnología mediante cursos específicos de corta duración y limitado alcance.

En este sentido, estudios realizados por diferentes instituciones como el Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural, CEDLA, FIE, entre otros, se ha podido constatar que una de las falencias de mayor incidencia por los que atraviesan los MYPEs, es la falta de conocimientos y habilidades en gestión sobre todo (*Administración, Contabilidad y Comercialización*), necesarios para su potencialización en el mercado. Esta situación ha hecho de que el interés por parte de las organizaciones crezca, sobre todo por mejorar esa falta de conocimientos y falencias, entre estas podemos citar por ejemplo a PROMUJER, Crecer, FIE, DIACONÍA y SARTAWI.

El objetivo inicial que se debe alcanzar con las capacitaciones en educación financiera, es principalmente desarrollar una nueva cultura empresarial y gerencial para hombres y mujeres, que implique la generación de una vocación de servicio competitiva y de calidad hacia sus actividades económicas y lucrativas.



En este sentido, si se quiere formar ciudadanos pensantes, autónomos y críticos para una sociedad que así lo requiere, se debe pensar en una nueva pedagogía que promueva aprendizajes significativos y funcionales y esto solamente se logrará a partir de la interdisciplinariedad de las diferentes disciplinas. De lo que se trata es de partir de un modelo curricular que esté acorde con la realidad cotidiana.

Asimismo, los procesos de capacitación financiera gradualmente desarrollan información y concienciación para prevenir y cuidar la salud, además de emprender un negocio propio.

Por consiguiente, con los procesos de capacitación en educación financiera que se van generando, no se debe tratar de reducir la esfera formativa de la sociedad a contenidos puramente economicistas e instrumentales, sino más bien, se debe tratar de concebir, diseñar y desarrollar la educación en función de las nuevas exigencias de la producción y el trabajo, que permitan acercar la educación a la economía y el sistema educativo a las empresas, coordinando siempre los conocimientos manuales e intelectuales adquiridos.

Desde esta óptica, y para propiciar el desarrollo humano la capacitación en todos los ámbitos empresariales, implica el desarrollo de las capacidades intelectuales, físicas, organizativas, tecnológicas y productivas, para ampliar sus oportunidades de mejora de sus ingresos, aumento de su productividad y competitividad.

Por lo tanto, de acuerdo a estas implicaciones, la educación en su sentido más amplio abarca diferentes aspectos de los cuales, en la presente investigación, se está priorizando los procesos de capacitación en educación financiera enmarcada dentro de lo que es la Educación No Formal, ya que se trata de procesos educacionales organizados sistemáticamente de acuerdo a las características y requerimientos de los diferentes grupos poblacionales generados fuera del sistema educativo formal.



Ander-Egg, Ezequiel (1999), conceptualiza: “La Educación No Formal es una educación cuya finalidad esencial no es la obtención de un reconocimiento oficial como crédito, diploma, grado académico, o capacitación profesional. Aunque es sistemática y estructurada, no forma parte del sistema educativo. La expresión se usa a veces como equivalente a educación no reglada o educación no institucional”. (p.111)

De acuerdo a esta definición se puede decir que los grupos poblacionales que están enmarcados en este tipo de educación, lo que buscan más es un tipo de capacitación específica para satisfacer sus necesidades, más urgentes, sobre todo económicas.

Este tipo de educación generalmente está destinado a grupos de personas hombres y mujeres que tengan deseos de mejorar su calidad de vida.

Es importante hacer notar que los procesos de capacitación desarrollados en Educación Financiera en PRO MUJER no están enmarcada dentro de la Educación Alternativa, precisamente porque no forma parte de sistema educativo nacional y porque no está normado y además porque la finalidad de las capacitaciones en Educación Financiera no es la alfabetización, ni la atención a personas con ciertas dificultades de aprendizaje y tampoco su finalidad es por el momento impartir educación por algún medio de comunicación, aunque en algún momento se ha pretendido tomar a la Educación Alternativa como parte de estos procesos de capacitación, pero sucede que las capacitaciones en educación financiera como tal por sus características no puede ser tomado desde ese punto de vista, pero asimismo, no se niega la posibilidad de que otros procesos de capacitación que se hayan desarrollado anteriormente de forma esporádica en la institución puedan haber estado enmarcados dentro la Educación Alternativa.



Con el propósito de continuar aclarando las diferentes conceptualizaciones que involucran el tema de investigación se cita el concepto de capacitación entendida como un conjunto de conocimientos teórico prácticos y experiencias que permiten ejercer una ocupación determinada.

El Centro de Atención Integral para Adolescentes (1999), indica: “Capacitación se entiende también como un proceso educativo a través del cual podemos compartir experiencias e información para desarrollar habilidades en un espacio de reflexión y análisis”. (p.18)

En esta lógica la capacitación sea cual fuese su finalidad es un proceso permanente muy importante en el de desarrollo del ser humano ya que promueve la adquisición de conocimientos y técnicas en algún rubro específico y en un tiempo determinado, para un mejor desenvolvimiento de sus tareas y actividades. De igual forma esta capacitación es sistemática y de participación comunitaria.

La capacitación del factor humano es entonces, muy importante para el desarrollo de un país que muchas veces, hoy en día, no es tomada en cuenta como un proceso donde se desarrolla un trabajo activo, creativo, colectivo, vivencial, concreto y sistemático, debido en cierta forma al tiempo, a las características de la población y sus necesidades, a las características de las organizaciones, al espacio, entre otros, que hace que este proceso no se efectuó como tal.

Asimismo, la capacitación implica también en su proceso la adquisición de destrezas y habilidades las cuales son importantes estructurarlas para aprendizajes posteriores.

Roth (1986), menciona: “Como las destrezas habilidades y capacidades guardan cierta relación, están consideradas como la capacidad que tienen las personas





para desenvolverse en un medio y relacionarse con los demás individuos de dicho ambiente”. (p.6)

Ahora bien, la adquisición de habilidades, destrezas y capacidades se posibilita gracias al aprendizaje, al ejercicio y a la experiencia que se genere en todo proceso educativo.

Por lo tanto, la capacitación nos permite la adquisición de habilidades y destrezas, y también como inicialmente lo habíamos dicho nos permite ejercer una ocupación determinada, en este caso es la gestión en negocios.

Ander-Egg (1999), indica: “La gestión está concebida como la acción o efecto de administrar o de gestionar el funcionamiento de un sistema organizacional”. (p.148)

Partiendo de que la gestión es la acción de administrar, se infiere que la gestión en negocios, es la acción básica de manejar un negocio (*ocupación lucrativa*) mediante una adecuada ejecución de todo un conjunto de procedimientos racionales y tecnológicos.

Con esta consideración no se quiere dar a entender que la gestión debe ser entendida solamente dentro un marco empresarial y económico como lo hacen algunos autores, más bien lo que se pretende es delimitar la gestión de negocios como tal para el desarrollo del tema de investigación.

Hedman (1999), menciona: “Estos procesos de capacitación para la adquisición de habilidades y destrezas en gestión de negocios se iniciaron a principios de la gestión 2001, en la ONG PRO MUJER dentro de lo que es la transversal del enfoque de género cuya premisa es definida como una construcción social y una



codificación de las diferencias entre los sexos y de las relaciones sociales entre hombres y mujeres”. (p.7)

La presencia del enfoque de género en los proyectos de las diferentes organizaciones mujer en las diferentes actividades que desarrollan a través de capacitaciones en diferentes aspectos. De ahí el incremento de participación de la mujer en los negocios.

Zabala (2012), indica: “Las relaciones de género entre hombres y mujeres se caracterizan por ser relaciones de poder, asimétricas y jerárquicas que se expresan en campos tan diversos como la economía, la educación, los espacios de toma de decisiones, tiempo de ocio y valoración cultural”. (p.10)

Por consiguiente, se debe promover normas y reglas que legitimen la igualdad de oportunidades entre géneros de acuerdo a las capacidades individuales y colectivas de las personas.

### **3.8. La Institución Financiera de Desarrollo PRO MUJER y los programas o módulos de capacitación que proporciona a sus prestatarias**

#### **3.8.1. Módulo de Superación Personal**

##### **✓ *Autoestima: Queriéndome a mí misma***

La autoestima es la valoración, generalmente positiva, de uno mismo. Para la psicología, se trata de la opinión emocional que los individuos tienen de sí mismos y que supera en sus causas la racionalización y la lógica.

En otras palabras, la autoestima es un sentimiento valorativo de nuestro conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que forman la personalidad. Dicho



sentimiento puede cambiar con el tiempo: a partir de los cinco o seis años de edad, un niño comienza a formar el concepto sobre cómo es visto por el resto de la gente.

✓ ***Emprendimiento: Las mujeres podemos tomar nuestras propias decisiones***

Se conoce como emprendimiento a la actitud y aptitud que toma un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades. El emprendimiento es un término muy utilizado en el ámbito empresarial, en virtud de su relacionamiento con la creación de negocios o empresas, nuevos productos o innovación de los mismos.

✓ ***Liderazgo: haciendo respetar mis derechos para conseguir mis metas***

El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder. Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores. Generalmente, un líder tiene la capacidad de motivar a la gente porque tiene características emocionales que generan empatía en sus seguidores.

✓ ***Comunicación efectiva: Llevándome bien con todas y todos***

La comunicación efectiva es una forma de comunicación, que logra que quien transmite el mensaje lo haga de modo claro y entendible para sus interlocutores, sin que genere confusión, dudas o interpretaciones erróneas.



### **3.8.2. Módulo información y concienciación:**

#### **✓ Alimentación sana y responsable**

Cuando se habla de alimentación responsable hay que referirse a una alimentación sana, es decir, la idónea para la prevención de enfermedades y respetuosa con el medio ambiente. Una mala nutrición puede reducir la inmunidad, aumentar la vulnerabilidad a las enfermedades, alterar el desarrollo físico y mental y reducir la productividad.

#### **✓ Equidad de género**

La equidad de género es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales en relación a la diferencia sexual, el género, la igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.

#### **✓ Métodos anticonceptivos**

Son los métodos o procedimientos que previenen un embarazo en mujeres sexualmente activas, ya sean ellas o sus parejas quienes los usen. Pueden ser hormonales o no hormonales, transitorios o definitivos, basados en tecnología o en conductas.

#### **✓ Salud sexual y reproductiva**

Una buena salud sexual y reproductiva es un estado general de bienestar físico, mental y social en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo. Entraña la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos y de procrear, y la libertad para decidir hacerlo o no, cuándo y con qué frecuencia.



Para mantener la salud sexual y reproductiva, las personas necesitan tener acceso a información veraz y a un método anticonceptivo de su elección que sea seguro, eficaz, asequible y aceptable. Deben estar informadas y empoderadas para autoprotgerse de las infecciones de transmisión sexual. Y cuando decidan tener hijos, las mujeres deben disponer de acceso a servicios que las ayuden a tener un embarazo adecuado, un parto sin riesgo y un bebé sano.

Todas las personas tienen derecho a elegir sus opciones preferidas en el ámbito de la salud sexual y reproductiva. El UNFPA, en colaboración con una gran variedad de asociados, trabaja para lograr el objetivo del acceso universal a la salud y los derechos sexuales y reproductivos, incluida la planificación familiar.

### ✓ ***Detección y prevención del cáncer de cuello uterino y de mama***

#### **- Cáncer de cuello uterino: Detección y prevención**

Con frecuencia, el cáncer de cuello uterino puede prevenirse si se realiza pruebas de detección regulares para detectar cualquier precáncer y tratarlo. La prevención del precáncer implica controlar los posibles factores de riesgo a través de las siguientes medidas:

- ✓ Retrasar el inicio de la actividad sexual hasta el fin de la adolescencia o después.
- ✓ Limitar el número de parejas sexuales.
- ✓ Evitar las relaciones sexuales con personas que han tenido muchas parejas sexuales.
- ✓ Evitar las relaciones sexuales con personas que obviamente presentan verrugas genitales u otros síntomas.
- ✓ Dejar de fumar.



Para ayudar a prevenir el cáncer de cuello uterino, la American Society of Clinical Oncology recomienda que las niñas reciban la vacuna contra el HPV. También, debe hablar con un médico acerca del cronograma adecuado para la vacunación, ya que puede variar de acuerdo a muchos factores, entre los que se incluyen la edad y la disponibilidad de la vacuna.

La detección se utiliza para detectar el cáncer o las anomalías que pueden convertirse en cancerosas antes de que los signos o síntomas aparezcan. Los científicos han desarrollado, y continúan desarrollando, pruebas que se pueden usar para detectar tipos específicos de cáncer en una persona antes de que aparezcan signos o síntomas. Los objetivos generales de la detección del cáncer son los siguientes:

- ✓ Reducir la cantidad de personas que mueren a causa del cáncer o eliminar completamente las muertes a causa de este.
- ✓ Reducir la cantidad de personas que desarrollan el cáncer.

#### **- Información sobre la detección del cáncer de cuello uterino**

*Las pruebas y los procedimientos a continuación pueden usarse para la detección del cáncer de cuello uterino:*

Exploración ginecológica bimanual. Durante este examen, el médico revisará el cuerpo de la mujer para detectar cualquier cambio inusual en el cuello uterino, el útero, la vagina, los ovarios y otros órganos cercanos. Para comenzar, el médico determinará si existen cambios en la vulva fuera del cuerpo y luego, usando un instrumento llamado espéculo para separar las paredes de la vagina, el médico revisará la parte interna del cuerpo de la mujer. Algunos de los órganos cercanos no son visibles durante este examen, por lo que el médico luego introducirá 2 dedos de 1 mano dentro de la vagina de la paciente mientras, con la otra mano, presiona suavemente la zona inferior del abdomen para palpar el útero y los



ovarios. Generalmente, este examen toma unos minutos y se realiza en la sala de exámenes del consultorio del médico.

Prueba de HPV. Esta prueba se realiza en una muestra de células extraídas del cuello uterino de la mujer, que es la misma muestra que se usa para la prueba de Papanicolaou. Esta muestra se analiza para detectar las cepas de HPV que se relacionan más frecuentemente con el cáncer de cuello uterino. La prueba de HPV puede realizarse individualmente o combinada con una prueba de Papanicolaou. Esta prueba también puede realizarse en una muestra de células de la vagina de una mujer que ella misma puede obtener.

Prueba de Papanicolaou. La prueba de Papanicolaou ha sido la prueba más común para detectar los cambios prematuros en las células que pueden derivar en cáncer de cuello uterino. Esta prueba también se llama citología vaginal. Para la prueba de Papanicolaou se debe obtener una muestra de células del cuello uterino. Con frecuencia se realiza al mismo tiempo que una exploración ginecológica bimanual. Una prueba de Papanicolaou se puede combinar con una prueba de HPV.

Inspección visual con ácido acético (IVAA). La IVAA es una prueba de detección que se puede realizar con unas pocas herramientas y a simple vista. Durante la IVAA, se aplica una dilución de vinagre blanco en el cuello uterino. Luego, el proveedor de atención médica busca anomalías en el cuello uterino, las cuales se pondrán de color blanco al entrar en contacto con el vinagre. Esta prueba de detección es muy útil en lugares donde el acceso a la atención médica es limitado.



### **- Detección del cáncer de mama**

La mamografía es la mejor herramienta que tienen los médicos para detectar el cáncer de mama en mujeres sanas, ya que se ha demostrado que reduce la mortalidad por la enfermedad. Como cualquier examen médico, la mamografía implica riesgos, como las pruebas adicionales y la ansiedad en el caso de que la prueba muestre erróneamente un posible tumor; esto se denomina un falso positivo. En el 10 % al 15 % de los casos, la mamografía no mostrará un cáncer existente, lo cual se llama falso negativo.

La mamografía digital puede detectar mejor el cáncer de mama, particularmente en mujeres con mamas densas. Existe un tipo más novedoso de mamografía llamada tomosíntesis o mamografía 3D. Puede mejorar la capacidad para detectar cánceres pequeños y reducir la necesidad de repetir las pruebas debido a los falsos positivos.

### **- Otros métodos de detección del cáncer de mama**

Las otras formas de examinar las mamas, tales como la ecografía o las imágenes por resonancia magnética (magnetic resonance imaging, MRI), no se utilizan regularmente para detectar el cáncer de mama en muchas mujeres. No obstante, estas pruebas pueden ser útiles para las mujeres que tienen un riesgo muy alto de desarrollar cáncer de mama, aquellas con tejido mamario denso o cuando se detecta un bulto o una masa durante un examen de mama. El uso de la ecografía para la detección es controversial, ya que presenta una tasa elevada de falsos positivos. Esto significa que la prueba, con frecuencia, identifica de manera errónea posibles cánceres.





Las mujeres con un riesgo moderado de desarrollar cáncer de mama, por ejemplo, aquellas con cambios precancerosos en una biopsia, pueden hablar con el médico sobre si deben considerar realizarse un examen de detección mediante MRI.

Las MRI pueden ser mejores que la mamografía y la ecografía para hallar una masa pequeña en la mama de la mujer, especialmente en el caso de mujeres que tienen tejido mamario muy denso. Sin embargo, las MRI tienen un índice más alto de resultados falso positivo de la prueba, lo que puede significar más biopsias, cirugías y otras pruebas. Además, las MRI no muestran las acumulaciones diminutas de calcio llamadas calcificaciones que pueden encontrarse con una mamografía. Las calcificaciones pueden ser un signo de cáncer de mama in situ (DCIS).

La ecografía o las MRI también pueden usarse en mujeres con un hallazgo sospechoso en la mama durante un examen físico o una mamografía. Si se detecta un bulto o una masa durante un examen físico, es posible que se deban hacer más pruebas, incluso si la mamografía es normal.

#### **- Prevención del cáncer de mama**

El cáncer de mama no se puede prevenir, sin embargo, estudios recientes parecen demostrar que el riesgo de padecer cáncer de mama se puede reducir realizando ejercicio físico de forma regular (*al menos 4 horas a la semana*), evitando el sobrepeso y la obesidad tras la menopausia y el consumo regular de alcohol.

Además, se ha podido demostrar mediante estudios epidemiológicos, que el uso de tratamientos hormonales sustitutivos durante la menopausia se asocia a un incremento del riesgo de padecer cáncer de mama. El descenso de número de



mujeres que reciben este tipo de tratamientos sustitutivos ha coincidido con un descenso proporcional en el número de casos nuevos de cáncer de mama.

Si existe una historia familiar de cáncer de mama es conveniente que se pida Consejo genético, que permitirá determinar si se asocia con una mutación genética (BRAC1, BRAC2).

En mujeres con riesgo muy elevado de desarrollar cáncer de mama existen varias opciones terapéuticas. La paciente, junto con su médico debe valorar las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas y decidir qué opción es la más adecuada.

Las posibilidades terapéuticas son las revisiones frecuentes la mastectomía profiláctica y la quimioprevención.

#### ✓ ***Prevención de la violencia intrafamiliar***

Prevención. Se refiere a actuar anticipadamente ante la posibilidad de la ocurrencia de problemas específicos asociados a la inminente amenaza de vulneración de derechos. Es adelantarse a la ocurrencia del fenómeno que queremos evitar, con acciones y estrategias que faciliten un cambio en una determinada dirección. En relación a la violencia intrafamiliar, la prevención está destinada a detectar casos tempranamente y derivarlos, en caso de requerir de una atención específica, no abordable por quienes realizan la intervención preventiva.

La prevención es entendida como toda estrategia de intervención social orientada a evitar un comportamiento que se considera nocivo antes de que ocurra. Supone la presencia de un riesgo y su enfoque depende de la manera como se caracterice. Se pueden distinguir varios tipos de prevención según la cobertura de las estrategias utilizadas: universal, focalizada, selectiva.



La prevención de la violencia exige caracterizar unos factores de riesgo, una determinada relación entre éstos y la amenaza y una vulnerabilidad entendida como la probabilidad de padecer o ejecutar hechos violentos. De la misma forma, los factores protectores que reducen la vulnerabilidad y disminuyen o anulan el riesgo y la amenaza. Así la prevención, de acuerdo con la a 49ª Asamblea Mundial de la Salud es una prioridad de salud pública, en virtud que en su resolución WHA49.25 declara que la violencia es un importante problema de salud pública en todo el mundo.

Prevención de la VIF mediante la observación de signos en determinadas etapas de la relación de pareja.

#### **- En el noviazgo**

Últimamente son frecuentes las noticias de mujeres heridas o golpeadas, inclusive muertas, por sus esposos. Las que han buscado ayuda han reconocido que desde la época de sus noviazgos aparecían detalles que al pasarlos por alto no les permitieron darse cuenta de lo que vendría después. Cuando alguien se enamora suele ver todo "color de rosa". La figura de la otra persona aparece ante sus ojos como perfecta. Si se le ve algún pequeño defecto, inmediatamente se busca una justificación o se le mira como un asunto pasajero.

#### **- El excesivo control de las acciones del otro**

Si él, por ejemplo, llama constantemente al trabajo o a la casa para saber qué está haciendo ella, se toma como un signo de amor y de preocupación hacia la mujer amada. Si se enoja porque llegamos 10 minutos tarde a la cita, lo atribuimos a un exceso de responsabilidad y puntualidad.



Muchas veces no es hasta que se ha establecido el matrimonio que comenzamos a darnos cuenta quién es realmente la persona que tenemos al lado y nuestra primera sensación es la de habernos casado con un extraño al que hay que dar cuenta de todo, cumplir horarios severamente estrictos y que quebranta poco a poco nuestra capacidad de decidir y autoestima.

#### **- El afecto para ellos no es compartible**

La primera etapa pudiera decirse que transcurre fundamentalmente en ese tipo de control posesivo. Es importante observar cómo reaccionan ante el amor que podemos sentir hacia otras personas. A ellos les molesta en demasía el cariño hacia familiares, amigos e hijos. Los celos de este tipo prácticamente aparecen en todos los hombres violentos. Es por eso que el nacimiento de los hijos desemboca muchas veces en episodios violentos. Ellos sienten que ya no tienen todo el cariño, que el bebé se lleva la mayor parte, que están desatendidos y por lo general, son incapaces de manejar adecuadamente la situación.

Desean todo nuestro tiempo, pensamientos y devociones para estar seguros de nuestro afecto. Por lo general, son personas con baja autoestima que necesitan constantemente una reafirmación de nuestros sentimientos.

#### **- Conocer a la familia de origen**

Es muy importante conocer a la familia del futuro esposo y cómo transcurrió su infancia. Los hombres violentos en su mayoría proceden de hogares donde eran comunes las discusiones, insultos, desvalorizaciones, roturas de objetos y golpes. No todas las personas que tuvieron un hogar así son violentas, pero existen muchas posibilidades de que repitan el modelo familiar cuando establezcan sus propias familias.



La violencia no siempre tiene que ver con los golpes. Las descalificaciones, desvalorizaciones e insultos son síntomas que indican la presencia del fenómeno.

#### **- El dinero otro aspecto de la violencia**

Otras formas de violencia tienen que ver con lo económico. En estos casos, el hombre mantiene el control del dinero, supervisa en qué cosa se gastó algo por mínimo que sea y la mujer tiene que pedir, a veces, hasta para compras muy pequeñas, como leche, bizcochos, etc. Cualquier tipo de manifestación de violencia puede convertirse en otra. A medida que avanza la relación, de los insultos se puede pasar a romper objetos, de eso a los golpes y si no hay una detención del problema se puede llegar hasta la muerte

#### **- Tipos de prevención de la violencia intrafamiliar**

**Prevención primaria.** Un proceso que informa, motiva y ayuda a la población a adoptar y mantener formas no violentas de resolución de conflictos familiares, proporciona modelos de funcionamiento familiares más democráticos y proponga los cambios en los contextos de riesgos necesarios para facilitar esos objetivos, dirigiendo la formación profesional y la investigación en esa misma dirección.

Es una tentativa de reducir la tasa de incidencia de un determinado problema en la población, atacando las causas identificadas del mismo, antes que éste pueda llegar a producirse. El objetivo es reducir la probabilidad de aparición del problema. Los esfuerzos, por lo tanto, se dirigen tanto a transformar el entorno de riesgo como a reforzar la habilidad del individuo para afrontarlo.

**Prevención secundaria.** Sensibilización de los recursos profesionales y los agentes comunitarios (*educadores, profesionales de la salud, religiosos, policía y agentes judiciales*) para que comprendan el problema. Es un intento de reducir la



tasa de prevalencia (*es decir, el número de casos existentes*) de un determinado problema. Los esfuerzos se dirigen a asegurar una identificación precoz del problema y una intervención rápida y eficaz.

**Prevención terciaria.** Asegurar los recursos asistenciales para una adecuada respuesta médica, psicológica, social y legal a la población afectada por el problema. Incluye medida de protección a las víctimas y programas especializados en la atención de las víctimas. Los esfuerzos se dirigen a proveer programas de recuperación y reeducación para quienes han sido afectados por el problema.

### **3.8.3. Módulo de Adquisición y Puesta en Práctica de Valores:**

*Según Vásquez y otros (2002), los valores se definen de la siguiente manera:*

#### **✓ Puntualidad**

Puntualidad es el cuidado y diligencia en hacer las cosas a su debido tiempo o en llegar a un lugar a la hora convenida.

#### **✓ Orden**

Orden es una secuencia en la cual son colocadas cosas, ideas o personas en un espacio o tiempo determinado, como, por ejemplo, el orden alfabético. Orden también se asocia al concepto de disciplina con respecto a las reglas de comportamiento dictadas por cada sociedad o cultura, como, por ejemplo, el orden público o el orden jurídico.



### ✓ **Respeto a los demás**

Respetar a los demás significa no juzgarlos por decisiones de vida de la cual no formamos parte activa. El respeto a los demás es una actitud permanente, de palabra y de hechos, y una forma de vida donde la sinergia juega un gran papel. Respetar es una actitud de ida y vuelta y para que se nos respete debemos empezar por el pilar fundamental, que es respetarnos a nosotros mismos.

### ✓ **Responsabilidad**

Responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo. Responsabilidad, se utiliza también para referirse a la obligación de responder ante un hecho.

### ✓ **Honestidad**

La honestidad hace referencia a un conjunto de atributos personales, como la decencia, el pudor, la dignidad, la sinceridad, la justicia, la rectitud y la honradez en la forma de ser y de actuar.

### ✓ **Reciprocidad**

La reciprocidad es la acción que motiva a corresponder de forma mutua a una persona o cosa con otra, dar y recibir con límites, ejemplo cuando una persona ayuda a otra, luego recibirá lo mismo de su parte como compensación o agradecimiento.

Las relaciones humanas se basan en gran medida en la reciprocidad, los vínculos personales, económicos, incluso políticos, se desarrollan según los intercambios



realizados. Es un dar y recibir continuo, por tal razón también se relaciona con la solidaridad o restitución.

### ✓ **Correspondencia**

Correspondencia es aquello que se deriva de la cualidad de corresponder, que implica una acción de devolver algo que se ha recibido con otra cosa equivalente. Hay entre dos cosas correspondencia cuando existe entre ellas una relación o proporción y se aplica en varios contextos:

#### **3.8.4. Módulo de conceptos fundamentales financieros:**

### ✓ **Préstamos**

Según Steven Jorge Pedrosa, un préstamo es una operación financiera por la cual una persona (*prestamista*) otorga mediante un contrato o acuerdo entre las partes, un activo (*normalmente una cantidad de dinero*) a otra persona (*prestatario*), a cambio de la obtención de un interés (*precio del dinero*).

Los préstamos se consideran una operación financiera de prestación única (*principal*) y contraprestación múltiple (*abono de las cuotas*).

### ✓ **Inversiones**

Inversión es un término económico que hace referencia a la colocación de capital en una operación, proyecto o iniciativa empresarial con el fin de recuperarlo con intereses en caso de que el mismo genere ganancias.

Para la economía y las finanzas las inversiones tienen que ver tanto con el ahorro, como con la ubicación del capital y aspectos vinculados al consumo. Una inversión





es típicamente un monto de dinero que se pone a disposición de terceros, de una empresa o de un conjunto de acciones con el fin de que el mismo se incremente producto de las ganancias que genere ese fondo o proyecto empresarial.

Toda inversión implica tanto un riesgo como una oportunidad. Un riesgo en la medida en que la devolución del dinero invertido no está garantizada, como tampoco las ganancias. Una oportunidad en tanto el éxito de la inversión puede implicar la multiplicación del dinero colocado.

#### ✓ **Crédito**

El crédito es una operación financiera en la que se pone a nuestra disposición una cantidad de dinero hasta un límite especificado y durante un período de tiempo determinado.

#### ✓ **Débito**

La palabra débito refiere a deuda, es decir, a instancias de la contabilidad, comprende aquella anotación numérica que se efectúa en la cuenta, en el "debe", o sea, en el lado izquierdo y que representan bienes o derechos poseídos por la persona o la empresa en cuestión. La misma puede acrecentar el saldo de un pasivo, o en su defecto, implica el decremento del saldo de un activo.

Usado en contabilidad para referirse a las deudas y para denominar a aquellas tarjetas emitidas por bancos que permiten realizar diversas transacciones como pagos y cobros.



### ✓ **Finanzas**

Las finanzas corresponden a un área de la economía que estudia la obtención y administración del dinero y el capital, es decir, los recursos financieros. Estudia tanto la obtención de esos recursos (*financiación*), como la inversión y el ahorro de los mismos.

### ✓ **Intereses**

En economía, el término interés puede tener varias definiciones. En primer lugar, puede referirse al importe que se cobra a quien solicita un préstamo. Puede tratarse de un coste o un sistema para que un inversor obtenga beneficios. En segundo lugar, puede hacer referencia al número de acciones de una empresa que tiene un accionista en concreto.

### ✓ **Mejorando mis ventas**

A veces dejamos que la operación diaria, la costumbre o la falta de visión nos impida examinar los pequeños detalles que pueden mejorar nuestro punto de venta, y es de pequeños detalles lo que hace que tus clientes vivan una gran experiencia.

Existen muchas posibilidades de mejorar tu local con muy poco presupuesto, sólo requiere observación, creatividad y sentido común para mejorar la forma en que los clientes te perciben o se sienten al visitar tu negocio.

#### **- Que tu local hable por ti**

Que tu local proyecte tu marca y la importancia que les das a tus clientes. Cuida los detalles: limpieza, olores, mantenimiento, orden y accesibilidad. Destina áreas



cómodas para el tránsito de tus clientes y ofréceles la experiencia que desees vivan en tu negocio.

### **- Señalización y mensajes**

Es muy importante que inviertas en una buena señalización externa, un buen anuncio que atraiga la atención de forma inmediata. Acompañado de carteles, displays o pizarras, según sea el caso, para que sea accesible para el prospecto conozca mejor, saber qué ofreces y cómo pueden adquirir tus servicios o productos.

### **- Crea estrategias para vender más**

La creatividad a la hora de vender es importante, pero si está acompañada con estrategia dará mejores resultados, así que piensa en más formas de incrementar las ventas promedio de cada cliente.

Ofrece productos que otros han comprado. Si conoces bien a tus clientes, cuando pregunten o estén pagando comenta que personas que compraron lo mismo y que también adquirieron determinado artículo.

Organiza paquetes o productos por temporada de forma fija o por promociones.

### **- Alianzas estratégicas**

Aprender a trabajar en equipo entre PYMES es una de las mejores estrategias de marketing y de las que menos se ven por ahí. Mira a tus vecinos y revisa cómo entre sus negocios y el tuyo pueden crear mayor promoción, publicidad y ventas. Algunos pueden tener el mismo tipo de cliente que tu negocio, aunque vendan



cosas diferentes, recomiéndense entre sí, compartan cartera y presupuestos de marketing.

**- *Debes estar en internet***

Debes contar con una página web orientada a tus clientes, con información valiosa que genere confianza, en la que tengas evidencias de tu calidad y resultados.

**- *Servicio***

Mantén tu acceso principal abierto para que sea cómodo y fácil entrar a tu negocio.

El saludo es indispensable que forme parte de tus hábitos y el respetar el horario de entrada y salida.

**- *Sorprende a tus clientes***

Despide a tus clientes con un obsequio sorpresa, recuerda que podrán olvidar lo que les dijiste o inclusive vieron en tu negocio, pero no lo que les hiciste sentir.

**✓ *Ganando a la competencia***

Hoy en día, conquistar un mercado puede parecerse mucho a una encarnizada batalla medieval donde tu negocio y el de tus competidores luchan por ganar el territorio. Sin embargo, a la larga solamente algunos logran vencer o convivir con su competencia y sobrevivir en el mundo de los negocios.

Identifica a tus competidores. Asegúrate de saber bien quien es tu competencia. No todo el que vende productos o servicios similares a los tuyos es tu competidor. Investígalos, ubícalos, haz algunas llamadas y alguna visita secreta y descubrirás:



que hacen, cómo lo hacen y cuáles son sus fortalezas y debilidades. Los guerreros antiguos sabían que las batallas se ganan más fácilmente cuando se conoce bien al adversario.

Conquista nuevos mercados. Si ya tienes una base de datos de clientes establecida con la cual trabajas bien, no te conformes. Desarrolla un plan para explorar y conquistar nuevos mercados. Premia a tus clientes fieles por recomendarte y pronto expandirás tu reino y tus ventas se incrementarán.

Asegúrate de ofrecer el mejor servicio al cliente del mundo. No todas las batallas se ganan con precios. Está demostrado que muchas se ganan con un excelente servicio. Si tienes 10 competidores, debes asegurarte que tu compañía ofrece un servicio excepcional. Esto se convertirá en una fortaleza que pocos podrán vencer fácilmente. Envíos rápidos, valor agregado, atención pronta y personalizada son solamente el principio del éxito.

Crea más canales de ventas. Tus productos pueden llegar a tus clientes por distintos medios. Por ejemplo: distribuidores detallistas, distribuidores en red, tiendas, etc. Asesórate y busca nuevos canales de distribución y aumenta así el impacto para llegar a más consumidores.

Sé un solucionador de problemas. Los negocios más grandes del mundo basan su éxito en una sola premisa: “solucionar los problemas de sus clientes”. Si aprendes a ofrecer soluciones en lugar de solamente productos, entonces tus clientes te buscarán sin importar el precio. La gente, en todas partes del mundo necesita soluciones a sus problemas cotidianos y si sabes convertir tu producto en una solución, entonces tienes en tu mano la mejor herramienta de marketing que existe.



Para vender más y mejor se necesita conocer al cliente. ¿Cuáles son sus gustos, preferencias, necesidades? Identifícalos por medio de realizar estudios que te permitan conocer sus opiniones y feedback hacia tus servicios. Realiza encuestas ocasionales y descubrirás factores interesantes que te ayudarán a multiplicar tus ingresos.

Crea una página de Internet de tu empresa. En el siglo XXI se dice que una empresa existe si existe en la web. Muchos clientes te buscarán en las páginas amarillas, pero cada vez más clientes te buscarán en la web. Desde luego representan un sector probablemente más “tecnológico”, pero si deseas que sean parte de tu cartera, ofréceles lo que buscan. Información en la red. ¡Hoy en día es muy fácil, y gratis! crear una página en Internet o una tienda para promocionar tus servicios. No seas el último en hacerlo, hazlo antes que tu competencia y llegarás a donde no te has imaginado.

No caigas en el juego de bajar los precios. Cuando tienes competidores es muy tentador ser parte del juego de bajar los precios. Pero esto es solo para emprendedores poco creativos. Es un hecho comprobado que puedes competir inteligentemente sin necesariamente bajar tus precios y acabar con tus utilidades. Una buena estrategia de promoción y publicidad, un servicio excepcional, valor agregado y mucha creatividad pueden ser menos costosos que bajar tus precios al piso. Otra buena forma de hacer contrapeso es crear ofertas agresivas (*pero temporales*) que atraigan la atención de tus clientes pero que no necesariamente signifique una rebaja permanente de precios.

### ✓ **Como evaluó mi negocio**

Los emprendedores más exitosos son buenos para planear y ejecutar. También se toman el tiempo para hacer revisiones periódicas de las métricas de su negocio, de los logros alcanzados y del clima laboral. Eso les da información precisa sobre



lo que está funcionando, lo que está causando problemas y lo que deben arreglar en el corto, mediano y largo plazo.

Por eso, a pocos días de que acabe el año, es importante que no sólo te concentres en la estrategia y los grandes proyectos para 2019, sino hacer también una evaluación de lo sucedido en tu compañía durante los últimos 12 meses. Si no lo haces, lo más probable es que termines cometiendo los mismos errores, o enfrentando los mismos obstáculos el próximo año, lo que se traduce en poco o nulo crecimiento de tu negocio.

A continuación, se comparten determinados pasos que se pueden adaptar según el tamaño y giro del negocio.

***- Prepárate para hacer un análisis objetivo***

Para un emprendedor, su empresa ocupa uno de los espacios más importantes de su vida. Y eso no puede cambiar. Pero es importante que, antes de sentarse a hacer esta evaluación, te enfoques en los datos concretos y le quites emocionalidad al asunto. Esto te permitirá liberarte de sentimientos como el miedo, la culpa o la rabia. Encara el proceso con una actitud positiva y curiosa, que te permitirá celebrar los logros, pero también descubrir información valiosa para poder hacerlo mejor en 2019.

***- Haz una lista de los puntos que debes revisar***

Para que sea efectivo y arroje información verdaderamente útil, el proceso de evaluación debe responder a un número limitado de preguntas. Analiza cuáles serían las más importantes en el caso de tu compañía, y haz una lista detallada. Por supuesto, es importante tener en cuenta el plan estratégico elaborado para el año.



Para medir el desempeño de una empresa, no basta con revisar los estados financieros. También hay que tener en cuenta otros parámetros, como, por ejemplo, el crecimiento en el número de clientes o de la base de datos, el índice de rotación de los empleados, la evolución del ticket promedio, la presencia de la marca en las redes sociales o la tasa de conversión del e-commerce. Determina cuál es la información que te va a mostrar de manera más clara cuál fue la expansión del negocio, en qué medida mejoró la operación o cuál fue la efectividad de los planes de ventas.

**- *Establece un programa de trabajo***

Una evaluación anual no puede realizarse en una mañana, ni siquiera en un día. Para que tenga el nivel de profundidad y seriedad necesarias, desarrolla una guía de trabajo con fechas y horarios definidos, en la que participen todas las partes involucradas. Por ejemplo, si vas a revisar los resultados del plan de mercadotecnia, es importante que te reúnas con el director a cargo del área, y que te entregue pruebas documentadas de su desempeño. Si pides la información de último momento, o incluso si no escuchas aclaraciones y explicaciones, no obtendrás los datos completos que estás buscando.





## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. Tipo de investigación**

El presente estudio se caracteriza por ser de tipo descriptivo, ya que busca describir y especificar el desarrollo de los diferentes cursos de capacitación en educación financiera implementados con mujeres en desventaja socioeconómica en la institución financiera PRO MUJER y cómo les sirvieron para emprender un negocio, presentando una fotografía de la realidad, para luego pasar a una descripción detallada de la misma.

#### **4.2. Diseño**

El diseño de la presente investigación es de tipo transeccional descriptivo; ya que busca indagar, con una única medición, la incidencia que tiene el desarrollo de diferentes cursos de capacitación en educación financiera en el desarrollo humano a nivel educativo, de mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica de la entidad financiera PRO MUJER gestión 2018, a partir del emprendimiento de un negocio propio, para posteriormente realizar una detallada descripción.

#### **4.3. Población**

En la presente investigación la población está constituida por 155 prestatarias, participantes activas de los diferentes planes de préstamo en la entidad financiera PRO MUJER, que tiene su centro en la zona de Villa Adela.



#### **4.4. Muestra**

La muestra está conformada por 55 prestatarias, cuyas edades oscilan entre los 21 a 39 años de edad, las cuales han recibido capacitación en educación financiera, en la Institución Financiera de Desarrollo PRO MUJER de la Zona de Villa Adela de la ciudad de El Alto.

El tipo de muestreo corresponde al no probabilístico intencionado ya que el investigador seleccionó la muestra según los objetivos que persigue la investigación. Al mismo tiempo también son sujetos de la muestra 10 ejecutivos de crédito. El total de la muestra es de 65 personas, los cuales fueron seleccionados de acuerdo a su grado de cumplimiento y antigüedad en la institución.

#### **4.5. Técnicas**

Para el desarrollo de la presente investigación las técnicas a ser empleadas fueron:

##### **4.5.1. Observación directa**

Se aplicó a lo largo del desarrollo de los cursos de capacitación dirigido a las participantes de la Institución Financiera de Desarrollo PRO MUJER, para determinar la incidencia de dichos cursos en educación financiera en el desarrollo humano de mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica.



#### **4.5.2. Entrevista**

Esta técnica se la realizó tanto a los capacitadores que desarrollan los cursos en educación financiera como a los encargados de la Institución Financiera de Desarrollo PRO MUJER, relacionados logísticamente con llevar adelante los mencionados cursos, para complementar la información relativa a la eficacia de los cursos y contrastar los resultados obtenidos en los cuestionarios, así como también con la técnica de la observación.

#### **4.5.3. Encuesta**

Esta técnica fue empleada a todas las participantes prestatarias de la Institución Financiera de Desarrollo PRO MUJER, para determinar la incidencia de dichos cursos en educación financiera en el desarrollo humano de mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica.

#### **4.5.4. Análisis y revisión documental**

Este procedimiento se lo realizó específicamente a todos los documentos relacionados con el diseño curricular de los cursos de capacitación, si se toman en cuenta o no, los elementos del currículo, si se formulan y cumplen los objetivos propuestos en la planificación, desarrollo y evaluación; y todo lo referente al proceso de enseñanza-aprendizaje en el ámbito de la educación alternativa.

#### **4.6. Instrumentos**

Se utilizaron los siguientes instrumentos para materializar la presente investigación:



#### **4.6.1. Guía de observación**

Este instrumento contempla los indicadores, los cuales son el objeto de observación, relevantes para determinar la incidencia de dichos cursos en educación financiera en el desarrollo humano de mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica.

#### **4.6.2. Guía de preguntas**

Son preguntas que se aplicaron a partir de la entrevista, tanto a los encargados de realizar los cursos en educación financiera, como a los encargados de la IFD. “Pro mujer”, los cuales se relacionan logísticamente con llevar adelante los mencionados cursos, para complementar la información relativa a la eficacia de los cursos y contrastar los resultados obtenidos en los cuestionarios, así como también con la guía de observación.

#### **4.6.3. Cuestionario**

Este instrumento contempla doce preguntas, que se aplicaron a todas las participantes prestatarias del IFD. “Pro mujer” para determinar la incidencia de dichos cursos en educación financiera en el desarrollo humano de las mismas, en condiciones de desventaja socioeconómica.

#### **4.7. Formulación de la hipótesis**

El desarrollo humano a nivel educativo se debe a los diferentes procesos de capacitación en educación financiera, en mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica, prestatarias de la entidad financiera “PRO MUJER” de la ciudad de El Alto, gestión 2018.



#### **4.8. Definición de las categorías**

##### **4.8.1. Capacitación en educación financiera**

Conjunto de acciones formativas de carácter educativo, continuo e integral que se desarrollan en etapas, extrayendo para su implementación los distintos elementos del currículo, como ser: *(objetivos, contenidos, metodología y evaluación)*, los cuales formen a la persona en cuanto a sus conocimientos y destrezas a nivel integral para el cumplimiento y consecución de una determinada tarea o actividad de manera eficaz.

##### **4.8.2. Desarrollo humano Integral**

Proceso en el que las mujeres con desventaja socioeconómica mejoran sus condiciones de vida a través de un incremento de los bienes *(materiales, económicos, desarrollo personal, potencial y expansión de su libertad)* con los que puede cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, además de la creación de un entorno social en el que respeten los derechos humanos de todas ellas, combinada con la preparación laboral, posición socioeconómica y en la capacidad de generar nuevos ingresos.



### 4.8.3. Categorías en la investigación

CATEGORÍA 1	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Capacitación en Educación Financiera	Proceso de Enseñanza- Aprendizaje Alternativo	Proceso educativo alternativo e integral de interacción entre personas para abordar distintas temáticas relacionadas con su trabajo y con los ejes transversales en la educación, los cuales sean desarrollados en un ambiente de amplia motivación, participación, creatividad y sean útiles para emprender actividades económicas.	Educativo	Revisión y análisis documental
			Integral	
			Interacción	Guía de preguntas
			Participación	
			Motivación	Guía de observación
			Creatividad	
	Elementos del currículo	Son los elementos que conforman un determinado programa de formación alternativa como ser: objetivos, contenidos, metodología y evaluación.	Objetivos	Revisión y análisis documental
			Contenidos del aprendizaje	
			Metodología de la enseñanza	
			Evaluación de aprendizaje	

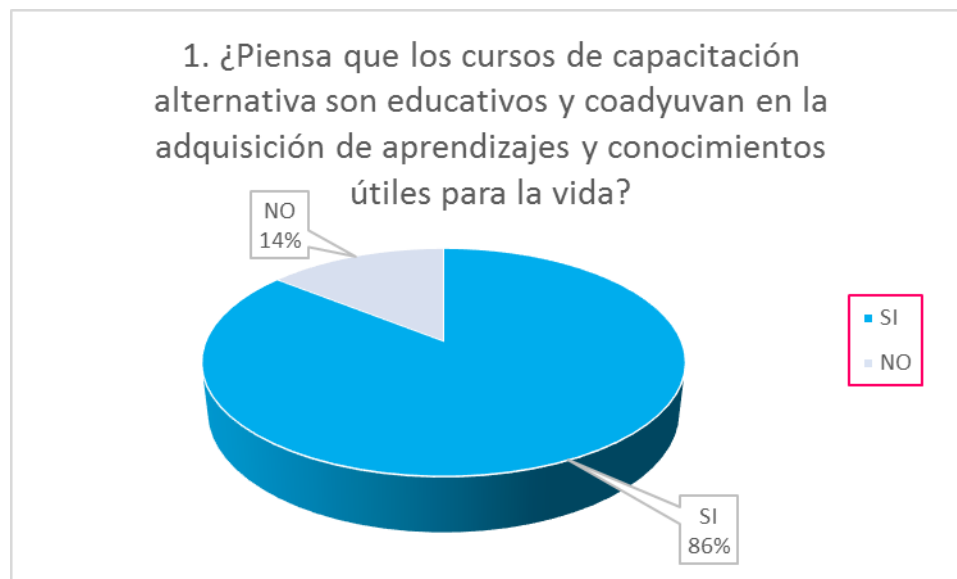


CATEGORÍA 1	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	INSTRUMENTOS	
<b>Desarrollo humano en mujeres con desventaja socioeconómica</b>	Aspecto Socioeconómico	Medición de la calidad de vida de las personas tanto económica como sociológicamente combinada con la preparación laboral, posición económica y social, individual o familiar en relación a otras personas; basada en sus ingresos, educación y empleo y hasta riqueza que posea.	Alimentación	Revisión y análisis documental	
			Salud		
			Educación		
			Empleo		
			Economía (ingresos)		
	Ejes transversales	Los ejes transversales son contenidos o temáticas que se abordan holísticamente y son útiles en todas las áreas del conocimiento, son una forma de ver la realidad, las relaciones sociales y la educación misma, desde una visión holística, evitando la fragmentación de las áreas de conocimiento, para la aprehensión de valores, actitudes y sentimientos potenciales del ser humano y que deben ser encaminados para la formación integral y desarrollo humano y social.	Detección de cáncer de cuello uterino y mama	Revisión y análisis documental	
			Métodos anticonceptivos		
			Violencia intrafamiliar		
			Alimentación		
			Sexualidad	Guía de preguntas	
			Comunicación efectiva		
			Equidad de género		
			Autoestima		
			Liderazgo		
			Plan de ahorro, crédito, préstamo, inversión y Valores crediticios		Cuestionario
			Ganancias en la inversión		

## CAPÍTULO V

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

En primer lugar, cabe señalar que se aplicó a las mujeres prestatarias y participantes del curso de capacitación un cuestionario que contenía doce preguntas, mismas que indagan sobre el criterio que tienen las prestamistas acerca del desarrollo de las diferentes temáticas realizadas sobre los diversos ejes transversales en educación. Por tanto, a continuación, se detalla la interpretación de los datos obtenidos a partir del cuestionario; posteriormente se realiza un análisis de la información, cotejando al mismo tiempo los resultados obtenidos con la entrevista a los facilitadores de los cursos de capacitación y al Coordinador en Educación de “Pro mujer”, además de triangular la información con el instrumento de la guía de observación empleada sobre diferentes áreas a observar en los cursos de capacitación.

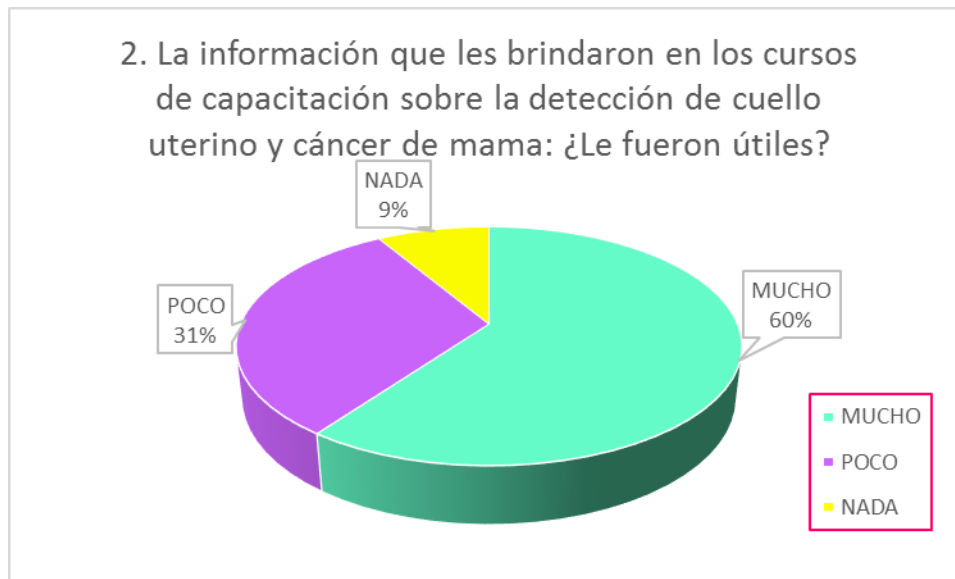


Siguiendo lo anterior, se comienza a interpretar la primera pregunta del cuestionario, aplicado a las prestatarias, la cual expresa: *¿Piensa que los cursos de capacitación alternativa tienen la característica de ser educativos y que*

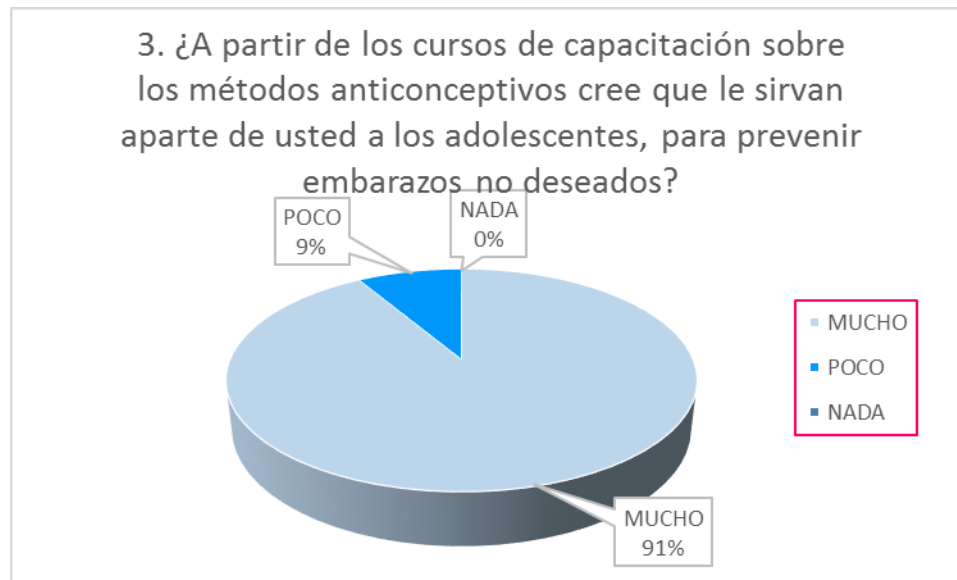




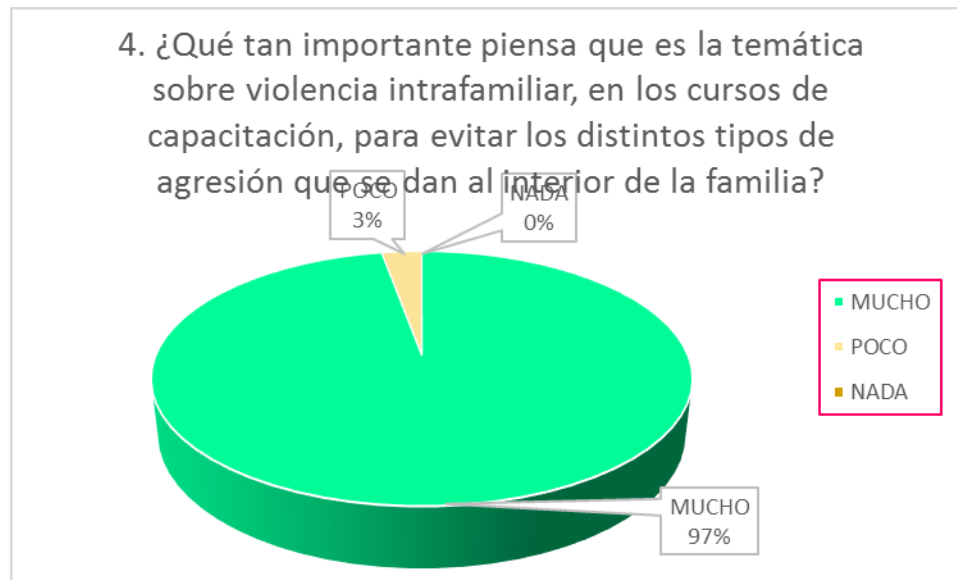
*coadyuvan en la adquisición de distintos aprendizajes y conocimientos útiles para la vida?*, a lo que las participantes del curso de capacitación respondieron con un 86% que los cursos de capacitación sobre diferentes temas inherentes a la educación son muy educativos, debido a que ellas adquirieron diferentes conocimientos que le son útiles para desempeñarse en sus oficios con mayor tacto o cortesía hacia las demás personas y también dentro su familia, en cuanto a la comunicación y empatía en el trato hacia sus hijos y esposo. Además, les sirven como conocimientos para prevenir enfermedades y para fortalecer su salud y alimentación; elementos imprescindibles para una vida sana y sin preocupaciones, buscando siempre un desarrollo humano a nivel personal y social. Mientras tanto el 14% de las participantes piensan que los cursos de capacitación no son educativos, más bien son obligatorios, expresando que tienen poca o ninguna importancia para el desarrollo de una mejor forma de encarar la vida y desenvolvimiento en el trabajo cotidiano. Inclusive expresan que siendo los cursos tan cortos no se logra concienciar a las participantes acerca de respetar al otro o de comunicarse mejor con los hijos.



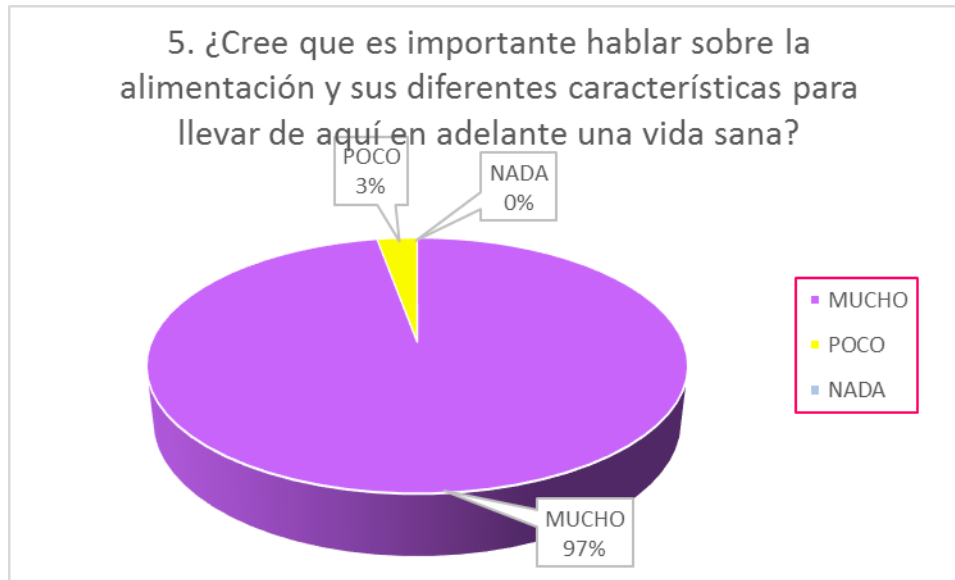
Prosiguiendo con la segunda pregunta que expresa: *La información que les brindaron en los cursos de capacitación sobre la detección de cuello uterino y cáncer de mama: ¿Le fueron útiles?*, un 60% afirmaron que les fue muy útil dicha información, puesto que a partir de ello fueron a practicarse el examen de detección de cáncer de mama y de cuello uterino, así de esta manera, el taller contribuyó a concienciar a las prestatarias sobre los efectos negativos que acarrearían de no prevenir dichos males, en tanto que un 31% dijeron que dicho curso les sirvió poco, debido a que no aquejaban dichos males, y por ultimo un 9% expresaron que el curso de prevención de cáncer de mama y cuello uterino no les sirvió en nada, puesto que ellas ya tenían conocimiento sobre las consecuencias negativas de tal enfermedad.



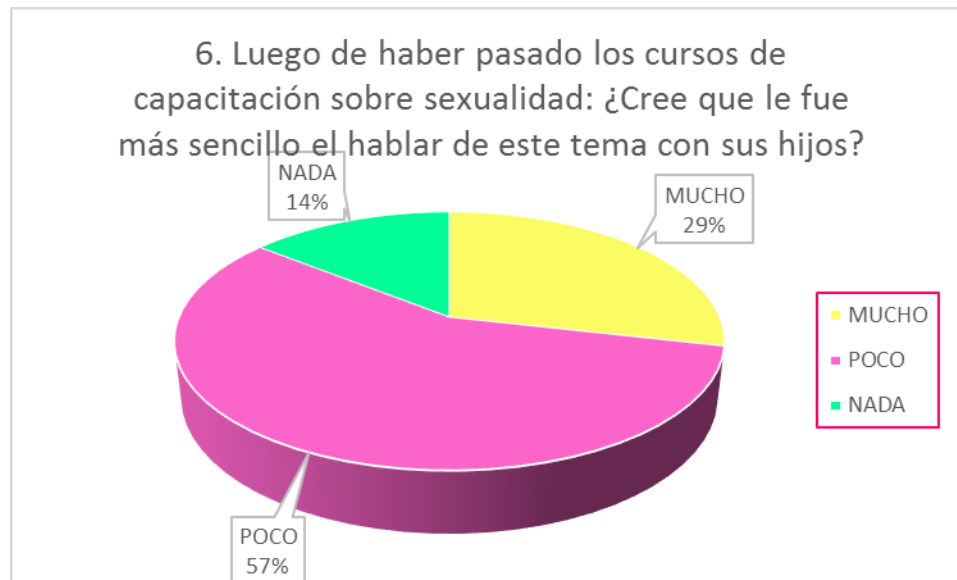
La tercera pregunta dice: *¿A partir de los cursos de capacitación sobre los métodos anticonceptivos cree que le sirvan aparte de usted a los adolescentes, para prevenir embarazos no deseados?*, obteniéndose como respuesta que el 91% de las encuestadas expreso que esta información les es muy útil, ya que los adolescentes por no contar con dicha información cometen errores, que pasado un tiempo, influyen en su interacción diaria a nivel de trabajar a más temprana edad, combinar el trabajo con el estudio, tener más responsabilidades con su pareja y su nuevo entorno familiar, esto relacionado con la llegada de un nuevo ser que exige más tiempo, dedicación y una mejor educación y crianza por parte de ambos padres, por otro lado un 9 % dijo que sirve de poco ese conocimiento, puesto que los padres tienen la obligación de otorgarles ese conocimiento desde los doce años.



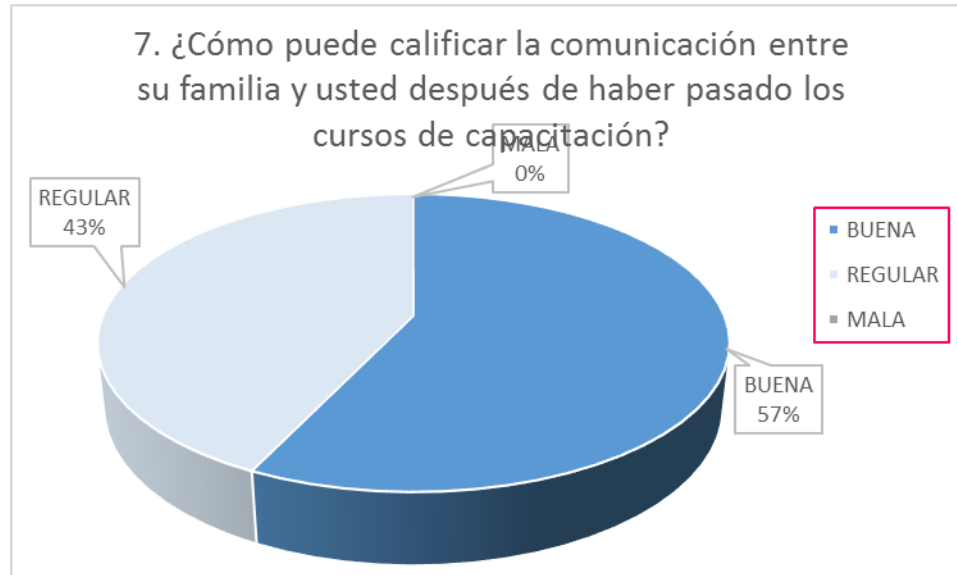
Pasando a la cuarta pregunta que expresa: *¿Qué tan importante piensa que es la temática sobre violencia intrafamiliar, en los cursos de capacitación, para evitar los distintos tipos de agresión que se dan al interior de la familia?*, como resultado se obtuvo que un 97% de las encuestadas esgrimió que es fundamental la educación en relación a la prevención de la violencia intrafamiliar, debido a que en la actualidad se conocen de muchos hechos que no son denunciados por miedo a las represalias de los cónyuges y por la desconfianza a la justicia. Además, advirtieron que este conocimiento debe divulgarse en los colegios a temprana edad para prevenir hechos negativos en el futuro. Por otro lado, un 3% afirmó que un simple taller no tiene mucha influencia e importancia para concientizar a las mujeres acerca de cómo prevenir la violencia intrafamiliar.



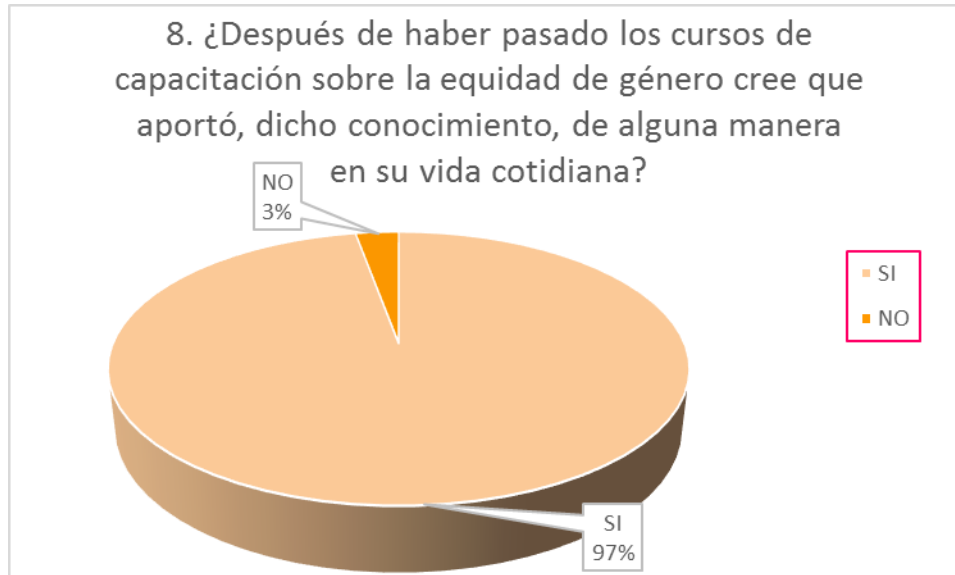
La quinta pregunta señala: *¿Cree que es importante hablar sobre la alimentación y sus diferentes características para llevar de aquí en adelante una vida sana?*, a lo que las participantes del taller respondieron que es prioritario hablar sobre estos temas; puesto que, la alimentación es el elemento fundamental de la sobrevivencia de las personas y que mejor hacerlo de manera saludable, comiendo alimentos con altas vitaminas, proteínas y valor nutricional. En tanto que, un 3% afirmó que no es tan importante esa información a partir de un simple curso, sino que esta información debería de darse a través de los medios de comunicación, pero en la realidad no se los brinda a la población en su conjunto.



La sexta pregunta expresa: *Luego de haber pasado los cursos de capacitación sobre sexualidad: ¿Cree que le fue más sencillo el hablar de este tema con sus hijos?*, a lo que las participantes respondieron con un 57% que las ayudó un poco los diferentes cursos de capacitación, sobre sexualidad, puesto que en algunos casos sentían un poco de vergüenza y timidez aun y, en otros casos no tenían la oportunidad de hablar con sus hijos porque las madres trabajaban y los hijos estudiaban y solo se veían por las noches y en ese lapso de tiempo que se veían las madres no sabían cómo iniciar la conversación acerca de este tema cuando estaban frente a ellos. En tanto que, el 29% de las participantes respondieron que fue mucho más sencillo hablar con sus hijos sobre la sexualidad y los métodos anticonceptivos y que los cursos de sexualidad les orientaron acerca de cómo hablar con hijos sin ningún tipo de tabú. Por último, un 14% expresó que los cursos de capacitación sobre sexualidad no les ayudaron en nada para poder hablar con sus hijos.

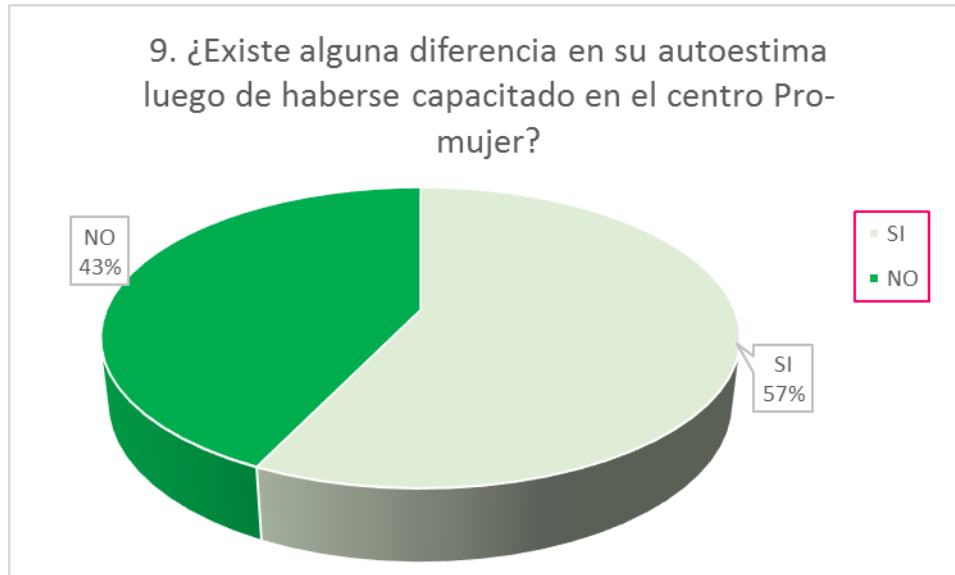


La séptima pregunta expresa: *¿Cómo puede calificar la comunicación entre su familia y usted después de haber pasado los cursos de capacitación?*, un 57% respondió que la comunicación entre su familia y ellas eran muy satisfactorias, debido a que en los talleres de capacitación les enseñaron a comunicarse con empatía y tolerancia; de esta manera expresaron que la comunicación al interior de su familia ahora era muy buena. Por otro lado, el 43% restante respondió que la comunicación al interior de su familia era regular y que los cursos de capacitación sobre *comunicación efectiva* no les ayudaron mucho, alegando que en sus familias ambos padres trabajan y los hijos estudian, es por ello que no tienen el tiempo necesario para poder sentarse a dialogar y que por los gastos que emanan cada día deben trabajar todo el día fuera de su casa, muchas veces descuidando la comunicación que debería existir al interior de su familia.

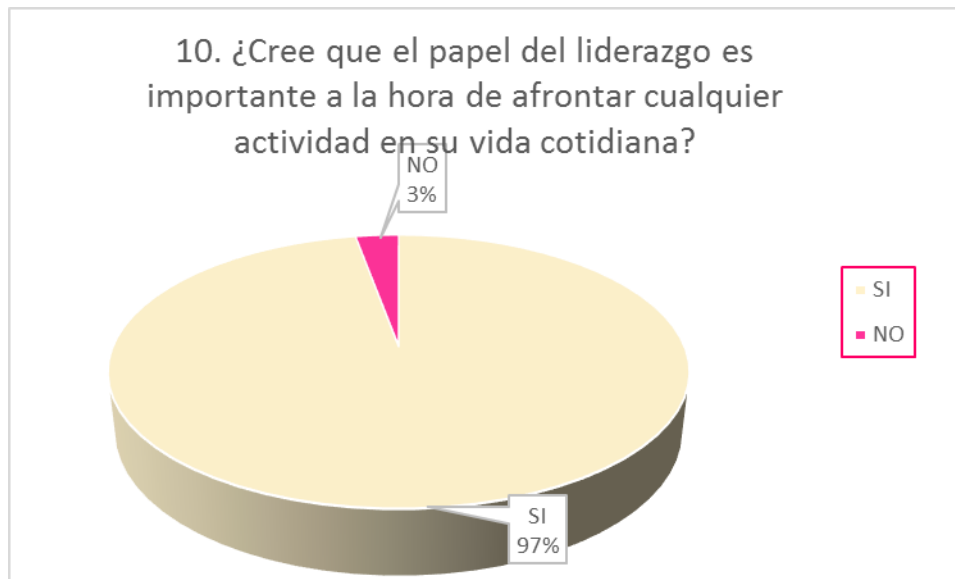


Pasando a la pregunta número ocho que formula: *¿Después de haber pasado los cursos de capacitación sobre la equidad de género cree que aportó, dicho conocimiento, de alguna manera en su vida cotidiana?*, obteniendo como respuesta que el 97% de las encuestadas manifestó que esta temática fue muy importante para tener conocimiento del papel de ambos padres en la educación de los hijos, puesto que antes creían que el padre era quien trabajaba y era quien daba las órdenes y, las madres eran quienes las obedecían; sin embargo, luego de haber pasado los cursos de capacitación las participantes saben que ambos padres deben encargarse por igual de las labores de casa y que ambos tienen la responsabilidad por igual de cuidar a los hijos o de trabajar.

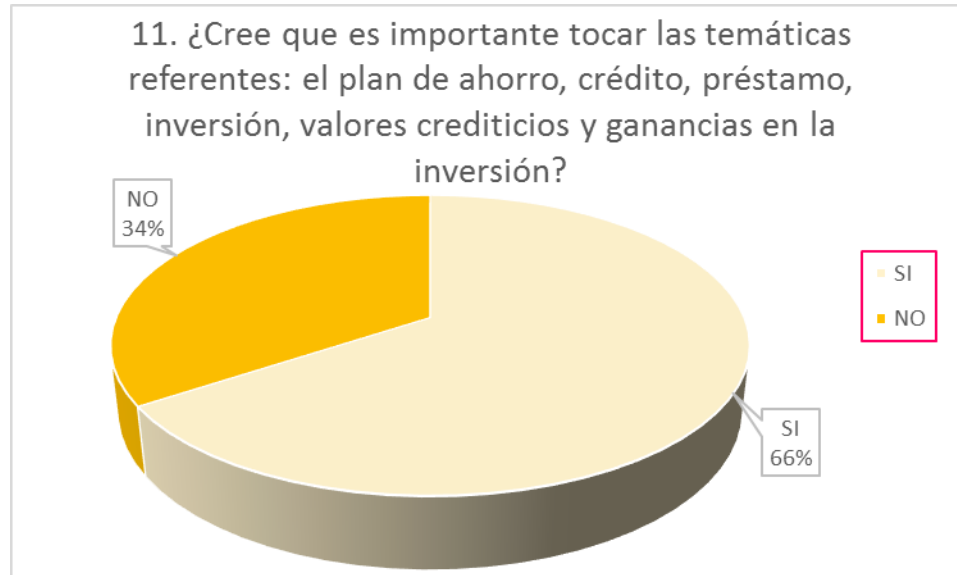




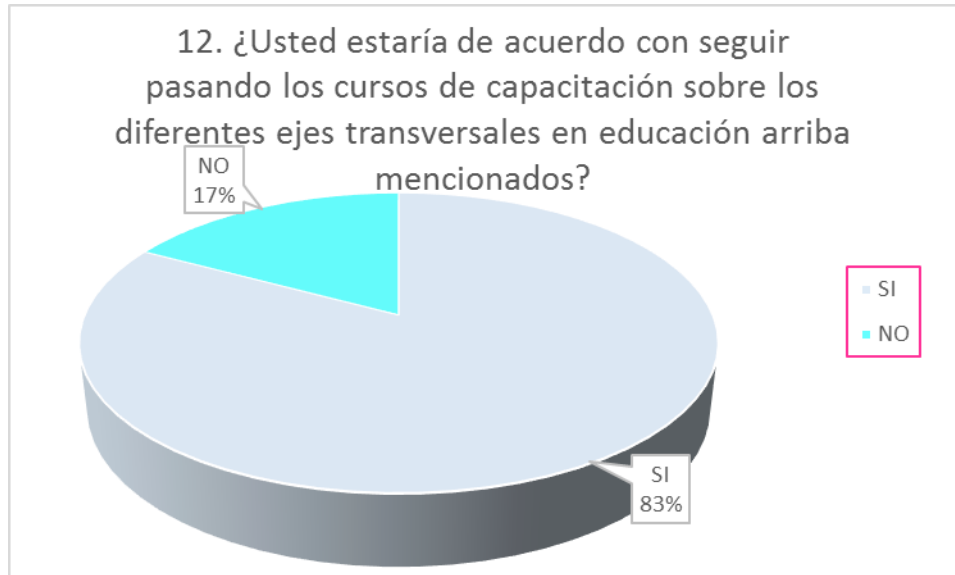
La pregunta nueve indica: *¿Existe alguna diferencia en su autoestima luego de haberse capacitado en el centro Pro mujer?*, obteniéndose como respuesta que el 57% expresó que si vio y palpó un cambio de actitud sobre la forma de pensar que tenía tiempo atrás, puesto que ahora se sentían más seguras de sí mismas y que ahora contaban con conocimientos sobre los que desconocían antes, de tal modo expusieron que ahora harían valer sus derechos como mujeres y como madres de familia. Por otro lado, el 43% restante indicó que no sentía gran cambio en su autoestima y que, si bien sentía que contaba como mujer con muchos derechos, la sociedad no respeta aquello y que se sentía igual que antes. Además, agregaron que estos cursos tienen la intención de suscitar un cambio, sin embargo, son demasiado cortos y lo que un día se aprende en una semana se olvida fácilmente.



Con relación a la pregunta número diez que enuncia: *¿Cree que el papel del liderazgo es importante a la hora de afrontar cualquier actividad en su vida cotidiana?*, obteniendo como una aplastante respuesta que el 97% de las participantes expresa que, sí es muy importante el papel del liderazgo en cualquier actividad que se realice, ya que para encabezar un equipo o un grupo de personas se debe contar con mucho conocimiento para orientarlos y guiarlos hacia la consecución de sus objetivos. Expresan que el líder debe de estar al tanto de todo cuanto acontece a su alrededor. Mientras que el 3% restante expresa que no siempre es importante un líder, debido a que en un trabajo cada uno debe hacerse cargo de sus responsabilidades laborales y que un líder solo es importante en grupos grandes de estudio y de sindicatos cuando se pidan algunas reivindicaciones para sus sectores.



Continuando con la pregunta número once que expresa: *¿Cree que es importante tocar las temáticas referentes: el plan de ahorro, crédito, préstamo, inversión, valores crediticios y ganancias en la inversión?*, la mayoría de las participantes respondieron con un 66% que sí son importantes tener conocimiento sobre estos temas, porque ellas al ser beneficiarias de diferentes tipos de préstamos requieren saber los términos y conceptos financieros, derechos y obligaciones, modalidades de préstamo e intereses a largo mediano y corto plazo. En tanto que, el 34% restante expresó que no tiene importancia el conocer estos términos, puesto que solo son algunos conceptos los que te brindan en los cursos de capacitación y no te informan en profundidad sobre cada aspecto o servicio que la entidad financiera brinda a los demás y el procedimiento que emplea para otorgar los intereses a los clientes, además de que otros participantes no prestan atención a las indicaciones de los facilitadores.



Para terminar la pregunta número doce expresa: *¿Usted estaría de acuerdo con seguir pasando los cursos de capacitación sobre los diferentes ejes transversales en educación arriba mencionados?*, obteniéndose como resultado que el 83% de las participantes expresa que sí desea seguir pasando los cursos de capacitación referidos a los diferentes temas en educación, debido a que les fueron útiles y a partir de los distintos cursos de capacitación, ahora saben sobre los derechos que tienen dentro la familia, así como en la sociedad misma; también conocen las diferentes formas de prevenir cualquier tipo de problemática a nivel físico, psicológico o social; mientras tanto que el 17% restante manifiesta que no le gustaría seguir pasando los cursos de capacitación, puesto que son muy cortos y poco productivos.

Por consiguiente, en primer lugar, se puede evidenciar que la mayor parte de las participantes a los procesos de capacitación en educación financiera, los cuales incluyen diferentes temáticas sobre los ejes trasversales en educación son



adecuados, puesto que el conocimiento que adquirieron fue útil y práctico, así se lo demuestra en la primera pregunta con un 86%, también se aprecia que dichos cursos fueron una pieza fundamental para que las prestamistas tuvieran conocimiento acerca de sus derechos así se lo observa en la pregunta número doce con un 83%. En segundo lugar, observando la problemática de la que día a día son víctimas las mujeres, dentro su familia, así como fuera de ella, el centro PROMUJER desarrolló diversas temáticas como: *la prevención de la detección del cuello uterino y cáncer de mama, métodos anticonceptivos, violencia intrafamiliar, alimentación, salud sexual y reproductiva, comunicación efectiva, equidad de género, autoestima, liderazgo y conceptos fundamentales financieros*; los mencionados procesos de capacitación tenían como fin concienciar acerca de cómo prevenir embarazos no deseados, prevenir el cáncer de mama y la violencia al interior de la familia, así como fortalecer una alimentación saludable, una comunicación efectiva en la familia, la equidad de género, una adecuada autoestima, el liderazgo y el dominio de conceptos en educación financiera. De esta manera, no solo esta entidad se ocupa de realizar diferentes tipos de préstamo sino de brindar información y educación útil para prevenir distintos males y fortalecer distintas actitudes, mismos conocimientos que se dirigen a desarrollar y fortalecer el desarrollo humano de mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica.

Ahora bien, haciendo un análisis a la entrevista realizada a los facilitadores y al coordinador encargado del área de educación, se expresa en la primera pregunta: *¿Considera que los cursos de capacitación alternativa tienen la característica de ser educativos y que coadyuvan en la adquisición de distintos aprendizajes y conocimientos útiles para la vida?*, responden que los cursos son muy educativos; ya que están provistos de los elementos del currículo, mismos que direccionan el andamiaje de cada curso, de forma metódica, sistemática e integral. Además, los facilitadores expresan que los conocimientos brindados a las participantes les son muy útiles para desenvolverse a nivel social y personal satisfactoriamente, con



dichos conocimientos e información las participantes obtendrán un mejor desarrollo a nivel humano, esas fueron las palabras finales que expresaron los facilitadores y el encargado del área educativa respecto a la primera pregunta.

Con relación a la segunda pregunta del cuestionario que formula: *¿Cuál es el propósito fundamental para desarrollar los cursos de capacitación alternativa sobre los diferentes ejes transversales en el Centro Pro Mujer?*, la respuesta de los entrevistados fue: *brindar conocimientos que ayuden a las mujeres en condiciones socioeconómicas no tan favorables a adquirir conocimientos que les sean útiles y les sirvan para desenvolverse de la mejor manera posible en sus trabajos y ante la sociedad y al interior de su familia.*

A la tercera pregunta que enuncia: *¿Cuáles son los indicadores que determinan si las mujeres del Centro PRO MUJER tienen la característica de encontrarse en condiciones de desventaja socioeconómica?*, expresaron que por el oficio que desempeñan, puesto que las prestatarias tienen de característica en algunos casos de contar con empleos intermitentes, es decir de medio tiempo; en otros casos son personas que no cuenta con una casa propia, es así que la entidad financiera PRO MUJER brinda esta posibilidad de confiar a través de préstamos en personas que necesitan una oportunidad para desenvolverse a nivel laboral y así ayudar a su familia económicamente, al mismo tiempo de desarrollar hábitos proactivos en favor de ellas mismas fortaleciendo su salud física y psicológica a partir de procesos de capacitación en educación financiera.

Prosiguiendo con la cuarta pregunta que dice: *¿Bajo qué parámetros se eligieron los temas para desarrollarse en los diferentes cursos de capacitación en el Centro PRO MUJER?*, a esto respondieron que los temas son un inicio de varios contenidos a desarrollarse bajo un lineamiento integral, que incluye contenidos desde prevenir enfermedades cuidando la salud, concienciar a los demás miembros de la familia sobre sexualidad, métodos anticonceptivos, alimentación



sana, con una adecuada y efectiva comunicación en la familia, hasta temas sobre economía y finanzas. En conclusión, todos los contenidos fueron seleccionados viendo la utilidad que tendrían para las prestatarias y su desenvolvimiento a nivel personal y social, buscando sobretodo un desarrollo humano e integral.

Luego en la quinta pregunta que expresa: *¿A lo largo del desarrollo de los diferentes cursos de capacitación, los participantes tienen la libertad de participar dando su opinión y mostrando su disconformidad con alguna idea, cuando así lo sientan?*, los entrevistados respondieron que cada participante tiene la libertad de realizar las preguntas que deseen, interrumpiendo cuando así lo vean conveniente para pedir que se le repita el concepto que desee. También, dijeron que a cada participante se la escucha detenidamente respetando su opinión y transmitiéndole siempre confianza.

La sexta pregunta formula: *¿Cree que los cursos de capacitación son integrales, es decir que desarrollan y evalúan diferentes aspectos de la persona, con el fin de fortalecer el desarrollo humano de mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica?*, respondiendo lo siguiente: *como se mencionó anteriormente los cursos de capacitación son integrales, debido a que en sus contenidos se desarrollan temas vitales para el ser humano, para prevenir enfermedades, para desarrollar una vida sana, para fortalecer nexos de comunicación al interior de la familia y con la sociedad en su conjunto; además de su desenvolvimiento adecuado a nivel laboral y social.*

La séptima pregunta versa: *¿Considera usted que los cursos de capacitación alternativa tienen incidencia en el desarrollo humano y en la formación para la vida de las mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica?*, obteniendo como respuesta que los cursos de capacitación tienen amplia incidencia en el desarrollo humano de las mujeres en condiciones con desventaja socioeconómica, ya que se tocan temas relevantes a nivel de salud, prevención de enfermedades, equilibrio



en las relaciones sociales y con la familia y, préstamos para adquirir un mejor futuro laboral y condición social adecuado.

La octava pregunta expresa: *¿A la conclusión del curso de capacitación existe alguna evaluación final o producto, que pueda rescatar lo aprendido a lo largo del desarrollo de los diferentes cursos?*, la respuesta fue que no existe elaboración de algún producto referido al curso, debido a que los cursos de capacitación no son extensos y tampoco profundizan alguna temática en particular, ya que se desarrollan contenidos a nivel general. En cuanto a la evaluación final existe una al final de los cursos de capacitación, luego de esta se les otorga un certificado que avale que fueron capacitados pro el centro PRO MUJER y el mismo les sirva para su curriculum también.

La novena pregunta dice: *¿Por qué cree que es importante tocar las temáticas referentes: al plan de ahorro, crédito, préstamo, inversión, valores crediticios, ganancias en la inversión; además de los ejes transversales?*, obteniendo como respuesta que los temas referidos a la economía y prestamos son relevantes para las prestamistas, puesto que así tienen conocimiento del proceso económico que se sigue para realizar un determinado préstamo y saber en qué entidad financiera se puede acceder a un préstamo con bajos intereses muy convenientes para los clientes.

La décima y última pregunta de la entrevista fue: *¿Usted está de acuerdo con seguir llevando adelante los cursos de capacitación sobre los diferentes ejes transversales en educación arriba mencionados?, ¿Por qué?*, obteniéndose como respuesta que tanto los capacitadores como el coordinador educativo del centro Pro Mujer expresaron su conformidad con seguir llevando adelante los cursos de capacitación, debido a que ellos están convencidos que les brinda a las participantes mayores oportunidades para desarrollarse a nivel personal y social, además de coadyuvar en su oficio y en el trato hacia su familia y la sociedad.





Por lo tanto, lo que se observa en la entrevista tanto a los facilitadores como al coordinador educativo del centro Pro Mujer es una decidida apuesta por llevar adelante los cursos de capacitación a las participantes, debido a que están convencidos del beneficio que les brinda a las prestamistas para su desarrollo personal y social, y para encarar de mejor manera los diferentes oficios en los que trabajan. Expresan que dichos cursos proporcionan conocimientos integrales, tocando temas desde la prevención de enfermedades hasta la adquisición de una adecuada salud, desarrollando temas sobre comunicación al interior de la familia y principios como la equidad de género y evitar la violencia dentro el núcleo familiar, así como el hablar de forma normal con los hijos sobre sexualidad.

En conclusión, los facilitadores en primer lugar, están plenamente de acuerdo con llevar adelante los talleres o cursos de capacitación por creer que son beneficiosos para el desarrollo humano de las mujeres prestamistas con desventaja socioeconómica.

Segundo, los temas que se desarrollan son integrales ya que abarcan todos los aspectos vitales para una vida sana no física sino psicológica y social.

Tercero, no existen evaluaciones al final de cada curso solo al final de todos los cursos de capacitación y solamente se les entrega un certificado que avala que asistieron y participaron de dichos cursos.

Entretanto pasando a la descripción de la guía de observación, la cual analizó cinco aspectos o áreas de los elementos del curriculum, como ser: *contenidos, espacios de aprendizaje, metodología, recursos didácticos y evaluación*, a continuación, se detalla lo más significativo:

Con referencia a los contenidos se hace énfasis en los aspectos teóricos como ser conceptos, definiciones y características. Por otro lado, los contenidos se refieren



a aspectos de concienciación en cuanto a la interrelación con los demás como la prevención de la violencia en la familia, la prevención de las enfermedades de transmisión sexual, la equidad de género, la comunicación efectiva, la detección del cáncer de mama y de cuello uterino, la autoestima y los préstamos económicos. Se pudo advertir también que para las participantes los contenidos son muy oportunos y son temas que todas las personas deberían de saber.

Pasando a los espacios de aprendizaje, en esta parte se observó que en el lugar donde se realizan los cursos de capacitación existe un salón o aula con capacidad para cuarenta personas. Existen bancos individuales, mismos que pueden moverse para tener una mayor comodidad al conformar grupos y para poder comunicarse para los demás. A nivel general, dentro el salón existe cuarenta bancas individuales, una pizarra acrílica, data show, una laptop y un escritorio para el facilitador.

Ahora bien, con relación a la metodología empleada se puede citar que esta consiste en la proyección de breves videos o documentales, luego se realizan preguntas, donde pocas eran las participantes que consultaban al principio, posteriormente fueron adquiriendo más confianza y preguntaban más seguido. Luego de la proyección de los videos y las preguntas, el facilitador explica los conceptos más importantes y contenidos hasta el final del taller. Por tanto, podría decirse que la metodología está pensada de acuerdo al tipo de población como ser las mujeres prestatarias, sin embargo, no se descartarían el empleo de nuevas técnicas para hacer las clases más llamativas e innovadoras.

Entre los equipos y medios que coadyuvan en la labor del facilitador para impartir los diferentes temas y contenidos están los videos cortos y documentales, mismos que si son contextualizados, y están de acuerdo a las temáticas desarrolladas. Pasando a los equipos utilizados en las capacitaciones se hace más empleo del data show y la laptop. La pizarra es otro medio que se utiliza mayormente para la



explicación del facilitador. En su mayor parte, se utiliza de manera adecuada los equipos y medios para el fin que se busca, el de impartir clases teórico-expositivas.

Por último, en la evaluación se puede destacar que no existen evaluaciones al final de cada sesión. Podrían tomarse como una evaluación implícita las preguntas realizadas a las participantes por los facilitadores en cada sesión. La evaluación que se realiza a las prestatarias es una evaluación final y se la realiza al concluir los procesos de capacitación y el objetivo que guía los distintos procesos de capacitación en educación financiera es: *desarrollar distintos procesos de capacitación en educación financiera, con contenidos transversales, que sirvan a las prestatarias para fortalecer su autoestima, emprender y diversificar sus negocios, adquirir diferentes conocimientos que les sirvan para emplearlos en su interacción con los demás y para cuidar su salud y prevenir enfermedades.*

Para finalizar el presente capítulo, se puede reflexionar tomando en cuenta los tres instrumentos aplicados tanto a las participantes de los cursos de capacitación, a los facilitadores de los cursos y también a partir de la observación realizada con la guía de observación, lo siguiente:

Realizando una triangulación de la información con los instrumentos aplicados, se evidencia que la mayoría de las prestatarias participantes en los distintos cursos de capacitación, con diferentes temáticas, sobre los ejes transversales en educación están conformes con dichos cursos, debido a que la información y conocimiento que adquirieron les fue y es útil y práctico para su vida, esto se lo demuestra en la primera pregunta del cuestionario con un 86%, cifra que no puede dejarse de lado por la cantidad de respuestas que apoyan dicha noción y por la propia actitud y comentarios demostrados por parte de las participantes en el desarrollo de los cursos de capacitación. También se aprecia que dichos cursos son importantes para que las prestatarias tengan conocimiento acerca de sus



derechos y se concienticen acerca del papel de la mujer, tanto dentro la familia como en la sociedad.

Cabe destacar que los facilitadores expresaron que dichos cursos son fundamentales para actuar y desenvolverse adecuadamente en diferentes aspectos, estos son todavía una parte, de todo el proceso integral; ya que abarcan diferentes módulos que se brindan en diferentes etapas y que el haber concluido una etapa no significa llegar a un nivel alto de desarrollo humano. En consecuencia, en opinión del investigador, los cursos de capacitación son un inicio para informar y proporcionar conocimientos a un grupo vulnerable de personas con desventaja socioeconómica; por tanto, el desarrollo de los procesos de capacitación en educación financiera es continuo y se busca mejorar cada vez más el desarrollo humano de las mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica con cada conocimiento proporcionado y con cada valor inculcado.

Por último, la entidad financiera PRO MUJER desarrolla diversas temáticas como: superación personal (*autoestima, emprendimiento, liderazgo y comunicación efectiva*); información y concienciación (*alimentación sana y responsable, equidad de género, métodos anticonceptivos, salud sexual y reproductiva, detección y prevención del cáncer de cuello uterino y de mama y prevención de la violencia intrafamiliar*); conceptos fundamentales financieros (*préstamos e inversiones, créditos, débitos, finanzas, intereses, etc.*), y adquisición y puesta en práctica de valores (*puntualidad, orden, respeto a lo demás, responsabilidad, honestidad, reciprocidad y correspondencia*), lo cual es plausible, puesto que otras entidades que realizan préstamos no lo hacen; por tanto, cabe resaltar que estos cursos no solo son desarrollados con el fin de brindar información y educación útil para prevenir distintas enfermedades y fortalecer principios al interior de la familia y la sociedad, sino que se dirigen a fortalecer el desarrollo humano a nivel integral de las mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica.



## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

- ✓ A partir del desarrollo de los diferentes procesos de capacitación en educación financiera se evidencia un avance gradual del desarrollo humano en el ámbito educativo y social de las mujeres que se encontraban en condiciones de desventaja socioeconómica, prestamistas de la entidad financiera PRO MUJER, dichos procesos de capacitación fortalecieron distintas áreas como ser: su autoestima, emprendimiento, liderazgo, creatividad, el conocimiento de los métodos anticonceptivos y salud sexual, el empoderamiento y la equidad de género con igualdad de condiciones. Dichos cursos de capacitación contribuyeron al desarrollo humano integral de la mujer; ya que, de acuerdo con la entidad financiera además de promoverse préstamos o créditos, se les proporcionó cursos de capacitación a las prestamistas (socias) para proveerles de información y concienciar sobre los diferentes temas los cuales son vitales para ellas y su familia, además de motivarlas a iniciar un nuevo negocio de forma independiente. Al mismo tiempo, las capacitaciones han facilitado que las participantes se desenvuelvan con mayor facilidad en sus diferentes actividades que realizan, desarrollando habilidades y destrezas personales y sociales, que coadyuvan en la solución de diferentes problemas que se les presentan.
- ✓ Con referencia a la descripción de los distintos procesos de capacitación en educación financiera y sus logros, estos colaboraron a las beneficiarias en diferentes aspectos, como ser: el de su personalidad, ya que les ayudó a adquirir nuevas habilidades y destrezas, a fijar metas y tener siempre en cuenta posibilidades y un caudal de conocimientos para poder emprender,



mejorando su capacidad de comunicación individual y grupalmente; valorando y siendo conscientes de materializar en cada acción o comportamiento los valores sociocomunitarios como ser: *la puntualidad, el orden, el respeto a lo demás, la responsabilidad, la honestidad, la reciprocidad, la correspondencia, valores que contribuyen a mejorar su calidad de vida e interacción con las demás personas.* Además, en cuanto al empoderamiento por parte de las beneficiarias en el área de salud, se advierte que existe mayor amplitud de las beneficiarias hacia el cuidado de su salud personal y familiar y asistencia periódica a la atención médica para prevenir y resguardar su salud. Esto sale del propio testimonio de las prestamistas. También, se ha comprobado que la influencia a nivel familiar de las capacitaciones ha sido positiva, por la información y los conocimientos que adquirieron las beneficiarias participando en alguna oportunidad con su familia. Cuando se hace referencia a este aspecto, lo que se quiere dar a entender es que no solo se propicia un cambio de actitud en las beneficiarias sino también se lo hace de manera indirecta en sus familiares.

- ✓ Ahora bien, en base al análisis de las características y elementos pedagógicos de los procesos de capacitación en la entidad financiera PRO MUJER. Los procesos de capacitación implementados, han priorizado el área de: superación personal (*autoestima, emprendimiento, liderazgo y comunicación efectiva*); información y concienciación (*alimentación sana y responsable, equidad de género, métodos anticonceptivos, salud sexual y reproductiva, detección y prevención del cáncer de cuello uterino y de mama y prevención de la violencia intrafamiliar*); conceptos fundamentales financieros (*préstamos e inversiones, créditos, débitos, finanzas, intereses, etc.*), y adquisición y puesta en práctica de valores (*puntualidad, orden, respeto a lo demás, responsabilidad, honestidad, reciprocidad y correspondencia*). Todos y cada uno de los contenidos mencionados



engloban lo que se ha denominado como: Capacitación en Educación Financiera a lo largo del trabajo, es decir que esa denominación no se refiere solo a capacitarse en conceptos únicos y exclusivos de economía y finanzas; mas por el contrario, se refiere a distintos tópicos que buscan como fin capacitar integralmente a las beneficiarias de distintos préstamos, en áreas que le sirvan para su desenvolvimiento tanto al interior de su familia como en la interacción con la sociedad y las ayuden a emprender nuevos negocios y desafíos, generando ingresos que les sirvan para adquirir una adecuada calidad de vida y un desarrollo humano; los cuales las ayudaron a salir de esa desventaja socioeconómica en la que se encontraban antes de ser parte de los diferentes procesos de capacitación. Por tanto, se concluye que las capacitaciones han promovido en las beneficiarias la valoración de sus experiencias y habilidades, la materialización de información al interior de su familia con un cambio de actitudes y comportamientos posibilitando un mejor desempeño por parte de ellas en sus actividades y en el trato hacia los demás., el emprendimiento de negocios propios, lo que demuestra la pertinencia de los procesos de capacitación implementados.

- ✓ Con referencia a la valoración del grado de desarrollo humano de las mujeres en situación de desventaja socioeconómica, de la entidad financiera PRO MUJER de la ciudad de El Alto, a partir de los procesos de capacitación en educación financiera, se expresa que las beneficiarias se inclinan por dar a conocer sus opiniones, defender la vulneración de algún derecho, exigiendo respeto y plantear soluciones cuando es necesario hacerlo. Uno de los elementos que también es necesario destacar, es que se ha posibilitado un empoderamiento de las beneficiarias en el ámbito económico, porque ellas ahora son las que adquieren y controlan sus recursos, lo que les permite contar con los elementos necesarios para desenvolverse en su entorno, de forma independiente, haciendo rendir al



máximo lo que tienen y generando nuevos ingresos a partir de inversiones previas. Por tanto, a través de los procesos de capacitación en educación financiera las mujeres con desventaja socioeconómica reflejan un desarrollo gradual en su desarrollo humano, el mismo que debe ser fortalecido a partir de sucesivos procesos de capacitación, los cuales les ayuden en su interacción con los demás, con su familia y por sobre todo a cuidar de sí mismas, de su salud, educación y de su bienestar económico, social y familiar.

## 6.2 Recomendaciones

*Considerando los resultados obtenidos y las conclusiones a las cuales se arribaron se plantean las siguientes recomendaciones:*

- ✓ Seguir desarrollando y dar continuidad a los procesos de capacitación en educación financiera, con nuevos módulos que busquen la integralidad de la persona y loguen por ende un grado alto de desarrollo humano en las beneficiarias o futuras beneficiarias de la entidad financiera PRO MUJER.
- ✓ Evaluar constantemente la ejecución de los diferentes procesos de capacitación y realizar los ajustes necesarios a los mismos, sobre todo analizando las sugerencias de las beneficiarias, a través de procesos de planificación, ejecución y evaluación continua.
- ✓ Implementar talleres de capacitación al personal administrativo y operativo, para fortalecer las relaciones públicas y humanas; y de interacción con la población para dar a conocer los servicios que brinda la entidad financiera PROMUJER, tanto en el ámbito de préstamos a las clientas como en los servicios de capacitación integral que van dirigidos a las mismas beneficiarias de los préstamos.





- ✓ Por tanto, el servicio que brinda PRO MUJER, en el ámbito económico como en el ámbito de la capacitación, genera satisfacción en las beneficiarias, ya que responde a las expectativas que tenían al ingresar y ser prestatarias de esta entidad financiera, pero al mismo tiempo se debe puntualizar que estos procesos de capacitación son modulares y complementarios, es así que, no se pueden desarrollar de forma violenta y rápida los indicadores de desarrollo humano en las mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica; ya que todo es un proceso paulatino y de perfeccionamiento con cada módulo a desarrollar. Lo cual se logrará sólo generando capacitaciones continuas y permanentes, lo que hace que la institución sea concebida y conocida como una institución crediticia y al mismo tiempo de servicio.
  
- ✓ Trabajar y profundizar los indicadores de desarrollo humano en los cursos de capacitación y reflejarlos a la sociedad a partir de ferias que muestren los conocimientos y valores adquiridos como una forma de interacción con la sociedad.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ ANGULO PARRA, Yolanda (2008), *Ética y valores I*, editorial Santillana. México.
- ✓ CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA ADOLESCENTES, VICE-MINISTERIO DE ASUNTOS DE GÉNERO GENERACIONALES Y FAMILIA. (1999), *Educadora adolescente, Manual de Capacitación*.
- ✓ CEPAL. EDUCACIÓN Y CONOCIMIENTO, EJE DE LA TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA CON EQUIDAD (1992), Santiago, Chile.
- ✓ DEFENSOR DEL PUEBLO (2002), *Agenda defensorial: los derechos humanos de las mujeres y participación política*, La Paz, Bolivia.
- ✓ DE ZUBIRÍA, Julián (1994), *Tratado de pedagogía conceptual*, Colombia.
- ✓ DOCUMENTO DE LA OIT (2003), *Cuestiones de género en el desarrollo de las micro-empresas*.
- ✓ GALEAS, Carlos (1994), *Organización y administración de micro empresas*, Lima, Perú.
- ✓ HANNING, Alfred y otros (1994). *Bancos departamentales en Bolivia, concepto, mercado y perspectivas*, editorial ILDIS, La Paz, Bolivia.
- ✓ HEDMAN, Birgitta (1999), *Estadísticas de género, una herramienta para el cambio*, Statistic Sweden.
- ✓ INE (2012), *Enfoque de género en la producción estadística*, La Paz, Bolivia.
- ✓ IRIARTE, Gregorio (1998), *Post-modernidad y globalización*, Cochabamba Bolivia.
- ✓ MINISTERIO DE TRABAJO Y MICRO-EMPRESA, *Propuesta para establecer categorías de la micro y pequeña empresa urbano y rural*, La Paz, Bolivia.
- ✓ MUÑOZ SALDAÑA, Rafael (2011), *Vivir los Valores*, editorial Televisa S. A., México.
- ✓ NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO (2009). REPAC.
- ✓ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: OIT (2003), *Glosario comparativo de formación profesional*, Montevideo, Uruguay.



- ✓ POSNER, George (1998), Análisis del currículo, 2ª Edición, Colombia.
- ✓ PRO MUJER (2018). “Guía del facilitador/a”, El Alto, Bolivia.
- ✓ REVISTA DEL PROGRAMA DE DESARROLLO INTEGRAL DE EL ALTO PARA CON ADOLESCENTES Y JÓVENES (2004), Imágenes desarrollo local, La Paz, Bolivia.
- ✓ ROTH, Erick (1986), Competencia social. El cambio del comportamiento individual en la comunidad. México.
- ✓ SEMINARIO TALLER (1992), Nuevos enfoques educativos para programas de educación de adultos y alfabetización, Medellín, Colombia.
- ✓ STOVER, Yheniffer (1995), Educación y desarrollo humano. Módulo I.
- ✓ UNESCO (2000). CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE EDUCACIÓN PARA TODOS”. Jomtien, Tailandia.
- ✓ VASQUEZ GOMEZ, Beatriz y otros (2002), El libro de los Valores, editorial El Tiempo, Bogotá, Colombia.
- ✓ ZABALA, Lourdes y otros (2012), Mujeres, política y gestion, Cochabamba, Bolivia.

## WEBGRAFÍA

- ✓ INE – Encuesta de Hogares MECOVI <https://www.cancer.net/es/tipos-de-c%C3%A1ncer/c%C3%A1ncer-de-cuello-uterino/detecci%C3%B3n-y-prevenci%C3%B3n>
- ✓ Galeas, Carlos. “ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE MICROEMPRESAS”. Julio 1994. p. 21.
- ✓ Ministerio de Trabajo y Micro-Empresa. “PROPUESTA PARA ESTABLECER CATEGORÍAS DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA URBANO Y RURAL”.
- ✓ Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Año 2015 Nuria Cuevas.
- ✓ Stover, Yheniffer. “EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO”. Módulo I. 1995.
- ✓ <http://abacoenred.com/educacion-alternativa/>



- ✓ <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>
- ✓ <https://espaciovivomunay.org/que-es-educacion-alternativa/>
- ✓ [http://m.la-razon.com/sociedad/mujer-insercion-laboral\\_0\\_3107089266.html](http://m.la-razon.com/sociedad/mujer-insercion-laboral_0_3107089266.html)
- ✓ <http://magisteriogruponuevo1.blogspot.es/1391088138/las-19-caracteristicas-de-una-escuela-alternativa-/>
- ✓ [https://www.ecured.cu/Educaci%C3%B3n\\_Formal](https://www.ecured.cu/Educaci%C3%B3n_Formal)
- ✓ <http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=108&edi=5&xit=insercion-laboral-de-la-mujer>
- ✓ <https://www.universidadviu.com/la-insercion-laboral-desde-una-perspectiva-genero/>



# ANEXOS



## CONTENIDO TEMÁTICO DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN FINANCIERA

### MÓDULO DE SUPERACIÓN PERSONAL:

- ✓ *Autoestima*: Queriéndome a mí misma.
- ✓ *Emprendimiento*: Las mujeres podemos tomar nuestras propias decisiones.
- ✓ *Liderazgo*: haciendo respetar mis derechos para conseguir mis metas.
- ✓ *Comunicación efectiva*: Llevándome bien con todas y todos.

### MÓDULO INFORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN:

- ✓ *Alimentación sana y responsable*
- ✓ *Equidad de género*
- ✓ *Métodos anticonceptivos*
- ✓ *Salud sexual y reproductiva*
- ✓ *Detección y prevención del cáncer de cuello uterino y de mama*
- ✓ *Prevención de la violencia intrafamiliar*

### MÓDULO DE ADQUISICIÓN Y PUESTA EN PRÁCTICA DE VALORES:

- ✓ *Puntualidad*
- ✓ *Orden*
- ✓ *Respeto a los demás*
- ✓ *Responsabilidad*
- ✓ *Honestidad*
- ✓ *Reciprocidad*
- ✓ *Correspondencia*

### MÓDULO DE CONCEPTOS FUNDAMENTALES FINANCIEROS:

- ✓ *Préstamos*
- ✓ *Inversiones*
- ✓ *Créditos*



- ✓ *Débitos*
- ✓ *Finanzas*
- ✓ *Intereses*
- ✓ *Mejorando mis ventas*
- ✓ *Ganando a la competencia*
- ✓ *Utilizando registros*
- ✓ *Como evaluó mi negocio*







4. ¿Qué tan importante piensa que es la temática sobre violencia intrafamiliar, en los cursos de capacitación, para evitar los distintos tipos de agresión que se dan al interior de la familia?

- a) *mucho*                      b) *poco*                      c) *nada*

¿Por qué? .....

5. ¿Cree que es importante hablar sobre la alimentación y sus diferentes características para llevar de aquí en adelante una vida sana?

- a) *mucho*                      b) *poco*                      c) *nada*

¿Por qué? .....

6. Luego de haber pasado los cursos de capacitación sobre sexualidad: ¿Cree que le fue más sencillo el hablar de este tema con sus hijos?

- a) *mucho*                      b) *poco*                      c) *nada*

¿Por qué? .....

7. ¿Cómo puede calificar la comunicación entre su familia y usted después de haber pasado los cursos de capacitación?

- a) *buena*                      b) *regular*                      c) *mala*

¿Por qué? .....

8. ¿Después de haber pasado los cursos de capacitación sobre la equidad de género cree que aportó, dicho conocimiento, de alguna manera en su vida cotidiana?

- a) *si*    b) *no*



¿Por qué? .....

9. ¿Existe alguna diferencia en su autoestima luego de haberse capacitado en el centro Pro-mujer?

a) si

b) no

¿Cual?.....

¿Por qué?.....

.....

.....

10. ¿Cree que el papel del liderazgo es importante a la hora de afrontar cualquier actividad en su vida cotidiana?

a) si

b) no

¿Por qué? .....

11. ¿Cree que es importante tocar las temáticas referentes: el plan de ahorro, crédito, préstamo, inversión, valores crediticios y ganancias en la inversión?

a) si

b) no

¿Por qué? .....

12. ¿Usted estaría de acuerdo con seguir pasando los cursos de capacitación sobre los diferentes ejes transversales en educación arriba mencionados?

a) si

b) no

¿Por qué? .....

***¡Gracias por tu colaboración!***

# GUÍA DE PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA

## DIRIGIDO A FACILITADORES Y COORDINADORES

---

### DATOS PERSONALES

Nombre: \_\_\_\_\_ Profesión: \_\_\_\_\_  
Grado académico: \_\_\_\_\_  
Sexo: M \_\_\_\_\_ F \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

---

***Encierre en un círculo el inciso que según su criterio piense que es el adecuado y argumente cuando corresponda.***

---

1. *¿Considera que los cursos de capacitación alternativa tienen la característica de ser educativos y que coadyuvan en la adquisición de distintos aprendizajes y conocimientos útiles para la vida?*

R.....  
.....  
.....

2. *¿Cuál es el propósito fundamental para desarrollar los cursos de capacitación alternativa sobre los diferentes ejes trasversales en el Centro Pro-Mujer?*

R.....  
.....  
.....

3. *¿Cuáles son los indicadores que determinan si las mujeres del Centro Pro-Mujer tienen la característica de encontrarse en condiciones de desventaja socioeconómica?*

R.....  
.....  
.....

4. *¿Bajo qué parámetros se eligieron los temas para desarrollarse en los diferentes cursos de capacitación en el Centro Pro-Mujer?*

R.....  
.....  
.....

5. *¿A lo largo del desarrollo de los diferentes cursos de capacitación, los participantes tienen la libertad de participar dando su opinión y mostrando su disconformidad con alguna idea, cuando así lo sientan?*

R.....  
.....  
.....

6. *¿Cree que los cursos de capacitación son integrales, es decir que desarrollan y evalúan diferentes aspectos de la persona, con el fin de fortalecer el desarrollo humano de mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica?*

R.....  
.....  
.....

7. *¿Considera usted que los cursos de capacitación alternativa tienen incidencia en el desarrollo humano y en la formación para la vida de las mujeres en condiciones de desventaja socioeconómica?*

R.....  
.....  
.....

8. *¿A la conclusión del curso de capacitación existe alguna evaluación final o producto, que pueda rescatar lo aprendido a lo largo del desarrollo de los diferentes cursos?*

R.....  
.....  
.....

9. *¿Por qué cree que es importante tocar las temáticas referentes: al plan de ahorro, crédito, préstamo, inversión, valores crediticios, ganancias en la inversión; además de los ejes transversales?*

R.....  
.....  
.....

10. *¿Usted está de acuerdo con seguir llevando adelante los cursos de capacitación sobre los diferentes ejes transversales en educación arriba mencionados?, ¿Por qué?*

R.....  
.....  
.....

## GUÍA DE OBSERVACIÓN

---

### DATOS PERSONALES

Nombre del investigador: \_\_\_\_\_

Ocupación: \_\_\_\_\_

Sexo: M\_\_\_\_ F\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

---

FECHA	HORA	DESCRIPCIÓN	APUNTE IMPORTANTE
24 / 01 / 18 <i>(ejemplo)</i>	18:45 pm <i>(ejemplo)</i>	<i>Contenidos</i>	
		<i>Espacios de aprendizaje</i>	
		<i>Metodología</i>	
		<i>Recursos didácticos</i>	
		<i>Evaluación</i>	

# **GUÍA DE OBSERVACIÓN**

(INDICADORES)

## **A. DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS DE APRENDIZAJE**

- Existe un pertinente manejo teórico y práctico de los contenidos en los cursos de capacitación.
- A qué demandas socio-culturales y educativas responden los contenidos.
- Qué percepción tienen las beneficiarias sobre los contenidos.

## **B. DISPOSICIÓN DE LOS ESPACIOS DE APRENDIZAJE**

- Existen los ambientes o espacios disponibles y adecuados para el desarrollo de los cursos de capacitación alternativa.
- Los espacios de aprendizaje posibilitan buenas relaciones interpersonales entre las beneficiarias.
- Los espacios de aprendizaje cuentan con el equipamiento necesario.

## **C. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS APLICADAS EN EL PROCESO EDUCATIVO**

- Qué metodología se aplica en el desarrollo de los diferentes contenidos.
- Existe la adecuada utilización de estrategias de enseñanza y aprendizaje en el desarrollo de los contenidos.
- La metodología aplicada está de acuerdo al tipo de población.

#### **D. RECURSOS DIDÁCTICOS UTILIZADOS**

- Qué recursos didácticos se utilizan con más frecuencia.
- Existe un adecuado uso de los recursos didácticos.
- Los recursos didácticos facilitan los procesos de capacitación.
- Los recursos didácticos están de acuerdo al contexto.

#### **E. EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE**

- Las evaluaciones de los procesos de aprendizaje son permanentes.
- Qué criterios de evaluación se utilizan.
- La evaluación responde a objetivos planteados previamente.



## PROCESAMIENTO, CODIFICACIÓN Y TABULACIÓN DE DATOS

Nº	EDAD	F	1		2			3			4			5			6			7			8		9		10		11		12					
			a	b	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	a	b	a	b	a	b	a	b	a	b					
1		X	X		X			X			X			X			X			X			X		X		X		X		X		X			
2		X	X		X			X			X			X			X			X			X		X		X		X		X		X			
3		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
4		X	X			X			X			X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		
5		X	X			X			X			X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		
6		X		X		X			X			X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		
7		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
8		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
9		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
10		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
11		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
12		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
13		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
14		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
15		X		X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
16		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
17		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
18		X		X			X		X		X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
19		X	X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
20		X	X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
21		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
22		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
23		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
24		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
25		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
26		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
27		X	X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
28		X		X			X		X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
29		X		X			X		X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
30		X	X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
31		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
32		X	X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
33		X	X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
34		X	X		X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
35		X	X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
<b>T</b>		35	30	5	21	11	3	32	3	0	34	1	0	34	1	0	10	20	5	20	15	0	34	1	20	15	34	1	23	12	29	6				
%		100 %	86 %	14 %	60 %	31 %	9 %	91 %	9 %	0 %	97 %	3 %	0 %	97 %	3 %	0 %	29 %	57 %	14 %	57 %	43 %	0 %	97 %	3 %	57 %	43 %	97 %	3 %	66 %	34 %	83 %	17 %				