



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS – MBA**

Plan de capacitación para desarrollar habilidades de emprendimiento en las
mujeres del sector poblado La Cruceta, Piura – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Br. Bacilio Rios, Shila Céthernit (ORCID: 0000-0003-0049-6547)

ASESOR:

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: 0000-0002-3183-5655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Herramientas Gerenciales

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi padre, cuyo ejemplo de superación constante siempre estuvo presente, demostrándome que la vida es un constante aprendizaje.

A mi madre, quien desde siempre fue mi brazo derecho, me impulsó y estuvo de cerca siempre guiando mi camino con amor y comprensión.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, quienes con su absoluto amor supieron guiarme siempre brindándome su apoyo incondicional en cada paso.

A Esteban, quien me ayudo a continuar y su apoyo durante todo el proceso.

A mi docente, que con su inmensa paciencia supo aconsejarme y brindarme los conocimientos necesarios para poder realizar y finalizar este trabajo.

A aquellas personas que sin esperar nada a cambio fueron parte importante en el desarrollo de este trabajo mediante su sabiduría y apoyo.

A quienes de alguna u otra manera contribuyeron con esta tesis.

PÁGINA DE JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, SHILA CÉTHERNIT BACILIO RIOS estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 71380536 con la tesis titulada **PLAN DE CAPACITACIÓN PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE EMPRENDIMIENTO EN LAS MUJERES DEL CENTRO POBLADO LA CRUCETA, PIURA 2019**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La presente tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de una universidad de PIURA.

Piura, Julio del 2019



SHILA BACILIO RIOS
DNI 71380536

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página de jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MÉTODO.....	24
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	24
2.2 Operacionalización de las variables.....	25
2.3 Población, muestra y muestreo.....	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27
2.5 Procedimiento.....	29
2.6 Métodos de análisis de datos.....	29
2.7 Aspectos Éticos.....	29
III. RESULTADOS.....	30
3.1 Resultados de Encuestas.....	30
3.2 Resultados de Entrevistas.....	62
IV. DISCUSIÓN.....	72
V. CONCLUSIONES.....	75

VI. RECOMENDACIONES.....	76
VII. PROPUESTA.....	77
REFERENCIAS.....	118
ANEXOS.....	122
ANEXO 01.Ficha técnica del cuestionario.....	121
ANEXO 02.Cuestionario.....	124
ANEXO 03.Guia de Entrevista.....	126
ANEXO 04.Guia de Observación.....	128
ANEXO 05.Constancia de Validación de Cuestionario.....	129
ANEXO 06.Constancia de Validación de Plan de Capacitación.....	135
ANEXO 07. Evidencias Fotográficas.....	141
ANEXO 08.Acta de aprobación de tesis.....	143
ANEXO 09. Pantallazo de turnitin.....	144
ANEXO 10.Autorizacion de Publicación de tesis.....	145
ANEXO 11Autorizacion de Versión Final del Trabajo de Investigación.....	146

RESUMEN

En la actualidad la participación femenina en el ámbito económico y social cada vez va acrecentándose más, se vuelve más notoria y por lo tanto también deja en evidencia algunas carencias. A diferencia de muchas mujeres que se desenvuelven en las principales ciudades del país, existe otro gran porcentaje de mujeres que no disponen de educación de calidad, de confianza e inteligencia emocional, ni de las condiciones adecuadas para poder desarrollarse libremente en el contexto que la rodea. Es por ello que la presente investigación busca desarrollar sus habilidades de empoderamiento a través del emprendimiento, utilizando como herramienta un plan de capacitación basado en sus necesidades y diseñada de acuerdo a sus características; siendo el principal objetivo diseñar el plan de capacitación para desarrollar habilidades de emprendimiento en las mujeres de La Cruceta, Piura-2019.

Investigación de enfoque mixto, descriptivo; con diseño no experimental, ya que se busca observar el fenómeno dentro de su propia realidad, para lo cual se trabajó con una muestra a conveniencia de 50 familias cercanas a la periferia del centro poblado La Cruceta, de las cuales el total de encuestadas fue de 81 mujeres, utilizando como referente las dimensiones establecidas por Campos, Mavila y Tinoco (2009). El plan de capacitación fue diseñado de acuerdo a los datos obtenidos del cuestionario y organizado de acuerdo a lo manifestado por los especialistas entrevistados y está desarrollado por sesiones de aprendizaje y en cada una de ellas se desarrollan exposiciones teóricas, juegos, y retroalimentación con preguntas a las participantes al finalizar cada sesión.

Tras los resultados obtenidos que las mujeres del centro poblado La Cruceta tiene un nivel de creatividad medianamente alto, lo cual consideran como una de sus principales competencias. Así mismo se determinó por medio del presente estudio, las características más representativas del perfil de las mujeres de este centro poblado, tal como lo son: vergonzosas, creativas, pacientes y no toman riesgos.

Palabras claves: Plan de capacitación, Habilidades emprendedoras. Emprendimiento.

ABSTRACT

At present, the participation of women in the economic and social sphere is increasing every time; it becomes more noticeable and therefore reveals some shortcomings. Unlike many women who live in the main cities of the country, there is another large percentage of women who do not have quality education, confidence and emotional intelligence, or the appropriate conditions to develop freely in the context that surrounds them. . That is why this research seeks to develop their empowerment skills through entrepreneurship, using as a tool a training plan based on their needs and designed according to their characteristics; the main objective being to design the training plan to develop entrepreneurial skills in the women of La Cruceta, Piura-2019.

Mixed, descriptive approach research; with non-experimental design, since the phenomenon is sought to be observed within its own reality, for which a sample was used at the convenience of 50 families near the outskirts of the La Cruceta town center, of which the total number of respondents was 81 women, using as a reference the dimensions established by Campos, Mavila and Tinoco (2009). The training plan was designed according to the data obtained from the questionnaire and organized according to what was stated by the specialists interviewed and is developed by learning sessions and in each one of them theoretical expositions, games, and feedback with questions to the participants at the end of each session.

After the results obtained that the women of the center town La Cruceta has a level of creativity moderately high, which they consider as one of their main competences. Likewise, through the present study, the most representative characteristics of the profile of the women of this populated center were determined, as they are: shameful, creative, patient and do not take risks.

Keywords: Training plan, entrepreneurial skills, Entrepreneurship.

I. INTRODUCCIÓN

La presencia de la mujer en el mercado laboral se ha ido incrementando de manera paulatina a partir de los años 60' como consecuencia de la migración de las zonas rurales hacia las ciudades y del agravamiento de la pobreza; evidenciándose especialmente a partir de los años 80'. En las últimas décadas se ha ido consolidando debido a que la mujer ha tenido mayor acceso a la educación y una activa participación en organizaciones sociales como Vaso de Leche, Club de madres, Wawasis, entre otras; así como en diversas actividades productivas. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2004).

Según el (Diario El Comercio, 2019) en los últimos años cada vez son más las mujeres involucradas en los diferentes sectores económicos, ya sea como parte del personal de alguna empresa o como jefes de equipo, sin embargo a pesar de todo lo logrado aún existe una brecha salarial notoria con respecto a los varones, esto es en parte porque las mujeres muchas veces prefieren aceptar un trabajo con un horario flexible que les permita cuidar a sus hijos lo que conlleva en la mayoría de casos a recibir una remuneración inferior.

Así mismo (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019) en el área rural disminuyó en un 10,9 % la presencia de la mujer en las actividades productivas, siendo una de las causas más notables la migración de las mujeres a las urbes porque pueden acceder a mayores oportunidades y educación.

Esta es una realidad que se replica en el interior del país, tal es el caso de la provincia de Piura, donde hay una gran concentración de jóvenes mujeres que salen de sus distritos, centros poblados en busca de una mejor calidad de vida.

Ante esta situación nos preguntamos ¿qué sucede con las mujeres que se quedan en sus lugares de origen, como orientarlas y ayudarlas a formar parte de la población económicamente activa y productiva?

Esta situación podemos encontrarla en el Centro Poblado “La Cruceta”, la cual está dentro del Valle de San Lorenzo ubicado en el distrito de Tambo Grande en el Departamento de Piura; este valle posee más de 25 mil hectáreas de mango, 11 mil de limón y otras 4 mil hectáreas de arroz. Conocidos por su producción y exportación de estos productos y ganado a países como EE.UU., China, Europa, entre otros. La producción de mango y limón se generó principalmente con el régimen militar de Velasco Alvarado al dar su apoyo a los campesinos para que estos puedan cultivar sus tierras, de esta manera fue avanzando y elevándose esta industria la cual es su principal fuente de ingreso familiar. La Cruceta es un centro poblado que no ha tenido mayor crecimiento, considerado pequeño en población y sin muchos atractivos más allá de la agricultura y ganadería, pero que sin embargo la mayoría de las mujeres siguen siendo relegadas al cuidado y la crianza de los hijos, pues aún están arraigadas ciertas costumbres y pensamientos machistas donde ésta solo se dedica al cuidado del hogar. La mayoría de pobladores, tanto mujeres como hombres, deciden viajar a la ciudad de Piura o ciudades más grandes con la finalidad de buscar una mejor educación y un mejor futuro, siendo esto también motivo de que en este centro poblado no exista mucha población juvenil adulta que se encuentre perenne entre los días de semana. Por otro lado, también encontramos mujeres que están dispuestas a cambiar su situación pero que carecen de herramientas y conocimientos necesarios para emprender un negocio que le ayude a empoderarse como mujer dentro y fuera de su contexto.

Desde esta perspectiva el presente estudio de investigación denominado “Plan de capacitación para desarrollar habilidades de emprendimiento en las mujeres del Centro poblado La Cruceta-Piura, 2019” se pretende capacitar y dotar de herramientas y conocimientos para ayudar y motivar a las mujeres a emprender un negocio, siendo esto uno de los aspectos cruciales en el inicio de un acto emprendedor, radicando aquí la importancia de esta investigación.

Para iniciar con investigaciones previas, en el ámbito Internacional se tiene el trabajo de (Otero, 2005) denominado “Diseño de un Modelo para promover emprendimiento en Estudiantes de Secundaria en grados 10° y 11° de Estratos 1, 2 y 3 en Colombia” para obtener el grado de maestría, empleó la metodología VPLAN y utilizó como herramienta un Software, manifestando en algunas de sus conclusiones que un Modelo para promover el

emprendimiento debe ofrecer la posibilidad efectiva de sensibilizar estudiantes de educación secundaria, facilitando la interacción, aprendizaje y la formación de redes a través de procesos de pedagogía activa, de tal forma que forme emprendedores y facilite emprendimientos.

Así mismo, Medina (2014) en su tesis “Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – roi – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013”, para obtener el grado de Magister; trabajó con todo el personal de la Planta Central del Ministerio de Defensa Nacional y como instrumento de recopilación de datos utilizó dos reportes que concluyeron en que el aspecto metodológico planteado y ejecutado en el desarrollo de esta tesis, facilitó la identificación y detección estratégica de necesidades de capacitación, en cada unidad administrativa y por persona que conforma el Ministerio de Defensa Nacional.

También que el definir la pertinencia en los diferentes niveles de necesidades de capacitación y niveles de evaluación de programas de capacitación, facilitó la comprensión y colaboración de los diferentes miembros de la institución, quienes apoyaron la aprobación del Plan de Capacitación y la ejecución de los programas de capacitación, porque conocían la importancia que tenían los mismos en el desarrollo y la gestión institucional a través de su personal.

Por otro lado tenemos a (Pizarro, 2015) quien en su trabajo de investigación denominado “Capacitación de emprendimiento a los moradores del recinto “Bajada de Chanduy” de la provincia de Santa Elena” para optar el título de Ingeniera en Diseño Gráfico, concluyó que El emprendimiento ha dado paso al crecimiento, debido a que sus habitantes lo emplearon como una solución en las etapas difíciles por las que han atravesado, dando como resultado el éxito en quienes lo han aplicado. De tal manera el emprendimiento es importante para el desarrollo y crecimiento desde grandes hasta pequeñas ciudades, debido a que influye en los cambios generados durante el transcurso del tiempo y en el estado de vida de las personas y que además el emprendimiento es la base del desarrollo del país; asimismo un factor necesario fue determinar el conocimiento que poseían los pobladores sobre este tema mediante una encuesta realizada personalmente, teniendo como resultados la existencia del espíritu emprendedor , la planeación de independencia laboral y el interés de los habitantes en emprender.

Así mismo encontramos a Ramos & Arias (2011) en su estudio de investigación denominado “Plan de capacitación para crear y constituir una microempresa según la cámara de comercio” Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas y Contador Pública, utilizando la encuesta como instrumento de recolección de datos llegaron a las siguientes conclusiones, donde el enfoque que la Investigación de Acción Participativa apporto a la investigación, permitió la construcción de un plan de capacitación, abierto al cuestionamiento, con aportes académicos y sociales, que vinculados a su naturaleza articulada, ayudo a elaborar procesos de transformación. De otra manera, la ejecución del plan de capacitación permitió a los padres de familia adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar su proyecto, cumpliendo con sus aspiraciones de superación y a la vez contribuyendo a su crecimiento personal en la búsqueda del mejoramiento de su familia. Por consiguiente el plan de capacitación logró no solo afianzar conocimientos sino despertar en los padres emprendedores una mentalidad de empresarios, generando empleo y asegurando un futuro.

Adentrándonos en el ámbito Nacional nos encontramos con la tesis de investigación de (Torres, 2017) denominada “Marketing digital y emprendimiento de las Mujeres que tienen Negocio Propio, Comas, 2017” para optar el grado de Maestra en Administración de Negocios, concluyó que de los resultados obtenidos en la investigación, se observa que Los resultados estadísticos que se realizaron con los datos de las 60 encuestas realizadas ratificaron la aceptación de la hipótesis general, demostrando así que existe una correlación alta entre las variables independiente y dependiente. Por lo tanto se aprueba la hipótesis general: existe relación entre Marketing digital y Emprendimiento de las mujeres que tienen negocio propio, Comas, 2017.

Por otro lado tenemos a (Solórzano, Altamirano, Quezada y Aranda, 2014) en su tesis “Emprendimiento Rural Femenino en el Perú” para obtener el grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas; utilizaron una muestra de 32 mujeres mayores de 14 años, de la zona rural de los departamentos de La Libertad y Lima. Mencionamos algunas de sus conclusiones: Los resultados muestran que las mujeres emprendedoras rurales presentarían un alto grado de dedicación de tiempo en sus emprendimientos, lo cual se refleja en la cantidad de horas dedicadas diariamente a la actividad. Las horas dedicadas al emprendimiento parecerían no tener un correlato en la productividad del negocio, sino que resultan de mujeres

rurales que no cuentan con apoyo familiar y quienes tienen la responsabilidad económica del hogar a su cargo. Además, las mujeres emprendedoras rurales parecen desarrollar habilidades prácticas de gestión administrativa que se circunscriben a un conocimiento intuitivo, referido o adquirido por la oportunidad y la necesidad inmediata (conocimiento empírico), que las limitarían hacia una visión de corto plazo. Los resultados económicos de las iniciativas emprendidas se observan mediáticamente sobre “la forma en que regresa el dinero”, pero no como oportunidad de generación de excedente para la reinversión de sus negocios. Las mujeres emprendedoras rurales de mayor edad parecen mostrar un sentido de independencia y conservadurismo respecto a la ayuda, entrenamiento y/o capacitación proveniente de organizaciones o autoridades locales. En mujeres rurales más jóvenes se mostraría una mayor apertura a las asociaciones y a nuevas experiencias. El sentido de independencia en mujeres emprendedoras rurales, no parece ser un perfil que las caracterice, sino que además se encuentran influenciadas por circunstancias y de su arraigo en el entorno familiar y a las responsabilidades propias de su rol como madre. Los programas de apoyo y respaldo a la actividad emprendedora de mujeres rurales tienen que empezar con un diagnóstico que permita reconocer estos antecedentes para aprovechar las oportunidades en el desarrollo de sus respectivos negocios.

(Urquiaga, 2017) en su estudio de investigación “Programa Ser sobre competencias emprendedoras personales respondiendo a la política del Ministerio de la Producción” para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, con una muestra de 37 facilitadoras, usó como instrumento de recolección de datos una ficha de observación y de análisis de datos el programa SPSS V. 23 y concluyó que Existe mejora significativa del programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016. Lo que queda demostrado en la Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon.

En el ámbito local solo se encontró un trabajo de investigación con alguna de las variables de nuestro estudio. (Lopez, 2017) en su estudio: “Estrategias de marketing social para promover las actitudes emprendedoras en estudiantes del cuarto y quinto año de secundaria de la institución educativa Federico Villarreal – Sullana, año 2017” para obtener el título profesional

de licenciado en administración concluyó que los productos sociales que presentan los estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria frente a las actitudes emprendedoras, se caracteriza por tener un alto interés de contar con un negocio propio ya que ellos mismos buscan participar de actividades relacionada a la creación de un negocio, empleando los medios que estén a su alcance, además que muchos de sus estudiantes no disponen de una base económica para invertir en estudios, así que prefieren no arriesgarse a emprender un negocio por miedo a perderlo todo. y por último que el componente afectivo es un factor sumamente importante para definir las actitudes emprendedoras ya que en los resultados nos arroja que los estudiantes sienten que tienen una actitud favorable para los negocios y son conscientes en que tienen que sacrificar parte de su tiempo para capacitarse.

Iniciando con las teorías que van directamente en relación al tema, con respecto al variable ***plan de capacitación*** empezaremos por definirlo:

Chiavenato (2007) define un plan de capacitación como un proceso con metas de cortos plazo que se aplica a un grupo de personas de manera sistematizada y organizada, a través del cual las personas reciben conocimientos, habilidades y también aptitudes de acuerdo a los objetivos planteados, es decir que es la planificación de un conjunto de estrategias, recursos y tiempo para ser aplicados en un determinado grupo de personas, para mejorar sus habilidades, capacidades en función de logro de objetivos.

Por su parte (Guía del Plan de Capacitación del programa de Cualificación y empleo, 2014) del gobierno Español, manifiesta que un plan de capacitación es un conjunto de diversas acciones planteadas de manera organizada y secuencial de orientación y formación.

Por otro lado si hablamos de Capacitación Mondy & Noe (2005), manifiestan que es un aspecto vital junto con el desarrollo en la administración de los recursos humanos, que va desde la planificación, el desarrollo de habilidades personales hasta la evaluación del desempeño.

Con este mismo tenor (Chiavenato 2009) coincide con los autores antes mencionados pues sostiene que la capacitación es uno de los procesos trascendentales dentro de la administración

de los recursos humanos pues está elaborado para mejorar las competencias de los individuos lo que mejorará el rendimiento de la empresa.

Como podemos darnos cuenta la capacitación juega un rol importante en toda organización, que debe ser organizada, ejecutada y evaluada teniendo en cuenta las necesidades del individuo, para que éstos puedan desarrollar sus habilidades, capacidades y destrezas, las que serán luego utilizadas en su desempeño laboral.

Todas las acciones que se realizan en una capacitación deben guardar relación y responder a los objetivos sea de una organización o de una persona.

(Mitchell, 1995), citado por Bermúdez (2015) en su Manual del capacitador plantea algunos beneficios que las personas obtienen al ser capacitados:

- ✓ Ayuda a la persona a tomar decisiones y solucionar conflictos o problemas.
- ✓ Nutre la confianza, la asertividad y el desarrollo.
- ✓ Contribuye de manera positiva en el manejo de conflictos y tensiones.
- ✓ Forma líderes y aumenta sus aptitudes de comunicación.
- ✓ Incrementa el nivel de satisfacción en relación al puesto.
- ✓ Permite lograr las metas de cada persona.
- ✓ Manifiesta en muchos campos un sentido de avance o progreso.
- ✓ Destierra temores frente a la incompetencia o a la ignorancia del individuo.

La capacitación hoy en día se ha constituido en una forma de generar mayor satisfacción tanto en el individuo, pues se sentirá más seguro, estará mucho más contento al tener la posibilidad de mejorar profesionalmente de manera permanente, repercutiendo en su rendimiento laboral lo que a su vez irá en pro de la empresa u organización, pues el individuo se sentirá mucho más comprometido e identificado con éste. (MEDUCA, 2013).

Tipos de Capacitación:

- 1. Educación laboral:** va desde los conceptos globales ya que estos sirven para preparar a la persona a trabajar con condiciones diversas y diferentes contextos.
- 2. Capacitación general:** dentro de algunos parámetros de la empresa, se permite que el participante obtenga los conocimientos que pueden ser transferidos a otros contextos.
- 3. Capacitación especializada:** se refiere a las necesidades que necesita la empresa con más precisión y eficiencia, la posibilidad de transferencia es más limitada que las anteriores, ya que se da a un nivel netamente profesional. (Werther, 2008)

Principales objetivos de la capacitación: (Gonzales, Velasco y Villamarín, 2017) afirman lo siguiente:

1. Se prepara a las personas para una realización inmediata en múltiples asignaciones dentro del puesto que ocupa por medio del diseño de un manual de funciones.
2. Se brinda más oportunidades para que el individuo se desarrolle no solo dentro de su puesto actual, sino también que esta educación sea continúa para que pueda desarrollar otras funciones mucho más complejas y elevadas.
3. Es crucial producir un cambio de actitud en las personas ya que crea un clima laboral mucho más agradable, lo cual los mantiene motivados y por lo tanto están más dispuestos a los cambios venideros y tendencias administrativas. (Chiavenato, 2007).

Para Mendoza (2005), considera en sus 4 etapas las actividades que debe incluir el tratamiento de la capacitación. El primer paso es la detección de las necesidades (DNC), después de ello se realiza la planificación de la capacitación, donde se encuentran inmersos el diseño del programa y asimismo la planeación de los recursos. Para continuar se realiza la ejecución de la capacitación, en donde se debe dictar los cursos de acuerdo a lo ya planificado; y para finalizar,

la evaluación de los resultados para medir los mismos del programa y poder realizar un seguimiento con acciones correctivas.

En el caso de esta investigación las personas para quienes irá dirigida el plan de capacitación serán a las mujeres del centro poblado de La Cruceta para desarrollar y fortalecer habilidades de emprendimiento que le permitan crear un negocio para contribuir con su economía.

HABILIDADES DE EMPRENDIMIENTO EN LA MUJER

En los últimos años las mujeres han tenido mayor acceso a los servicios de salud y educación y a su vez han ido ganando mayor reconocimiento y prevalencia en diferentes campos laborales lo cual les ha permitido alcanzar un mejor nivel de vida; sin embargo estos avances no se ha visto reflejado en la gran mayoría de ellas, especialmente en las zonas rurales.

Consideramos que una forma de contribuir con su desarrollo personal y su inserción productiva en el mercado laboral es fortaleciendo sus habilidades de emprendimiento, para ello es necesario definir en primer lugar qué es una habilidad.

Según la RAE, Habilidad, en su primera acepción, es la capacidad de hacer algo.

Por su parte las diferentes teorías psicológicas la definen como la capacidad de actuar, desarrollado por el aprendizaje, el ejercicio y la experiencia.

También se manifiesta como la cualidad o capacidad que tiene un individuo para poder realizar cambios, renovar, aceptar nuevas cosas o situaciones y ejecutarlas de diferente manera, para así poder ser flexible y también creativas, y de igual manera la persistencia para generar redes de apoyo y buscar la calidad. (MTPE, 2009).

Así mismo la habilidad es considerada como una destreza que emplea el individuo en logro de sus propósitos, algunos consideran que es inherente al ser humano, mientras que otros consideran que puede ser desarrollada.

La habilidad se caracteriza por que debe lograr su objetivo, así la meta no se haya alcanzado monetariamente, es considerada como una competencia para poder negociar y así poder conseguir sus objetitos en conjunto con otros individuos.

A través de la revisión bibliográfica, hemos encontrado diferentes denominaciones para habilidades de emprendimiento (competencias emprendedoras, capacidad emprendedora, competencias emprendedoras, aptitud emprendedora) así tenemos por ejemplo que:

Para Quintero (2007), se define la actitud emprendedora como un comportamiento continuo en la gestión de recursos para obtener logros de acuerdo de las actividades ejecutadas.

Por otro lado el Espíritu emprendedor relaciona con el hecho de poder identificar preferencias o necesidades que nadie más ha podido reconocer y a su vez buscar una forma de solucionarla. (Del Solar, 2010)

El espíritu emprendedor se vincula a la iniciativa y a la acción y aquellas que posean esta cualidad son capaces de realizar cosas nuevas o realizarlas de forma divergente.

Una persona emprendedora continuamente se enfrenta a situaciones ignoradas, a sus propios miedos, temores, incertidumbres y dudas; el espíritu emprendedor nos permite enfrentarlos

Como podemos observar los diferentes nombres que recibe la acción emprendedora se entrelazan con las cualidades del emprendedor, por tanto definiremos como habilidad de emprendedurismo al conjunto de características que poseen los individuos para reconocer ocasiones de actuar de manera innovadora teniendo en cuenta las oportunidades y el capital disponible.

Así mismo, García (2001), citado por Alanya (2012), define la actitud emprendedora como la “capacidad de crear o iniciar un proyecto, una empresa o un nuevo sistema de vida, teniendo como fuente de inspiración la confianza en sí mismo, la determinación de actuar en pro de nuestras inquietudes con perseverancia hasta hacerlos realidad”

Campos, Hinojoza y Tinoco, (2009) definen 4 rasgos o habilidades que deben tener las personas emprendedoras:

Capacidad de relacionarse socialmente, se refiere a la actitud optimista del ser humano y de contagiar ese positivismo en las personas de su entorno, estableciendo lazos que respalden de manera efectiva sus proyectos.

En todas las relaciones sociales del individuo, se constituyen los diferentes productos entre sí, tiene participación en el proceso de producción y además también en las condiciones en las que se intercambian estas actividades. Los seres humanos actúan también los unos sobre los otros, no solo sobre la naturaleza. Las relaciones establecidas contienen pautas de transición, de cultura de cada grupo mediante el proceso de socialización; dentro de estas relaciones sociales se puede encontrar las relaciones de tipo: amicales, familiar, laborales, académicas, entre otras. (Alanya 2012).

Campos, Hinojoza, Tinoco (2009), sugieren dos sub dimensiones dentro de las relaciones sociales, dentro de las cuales se encuentra la elaboración de redes de apoyo y la persuasión, donde se denota si el individuo posee influencia sobre los demás.

Capacidad de realización Personal: Se refiere al estímulo de conquistar retos lograr metas y progresar para poder ayudar a otros.

De igual manera, Campos, Hinojoza y Tinoco (2009) determinan otras cuatro sub dimensiones; dentro de ellas se encuentran la búsqueda de oportunidades, donde el individuo identifica y también actúa para buscar nuevas oportunidades; la persistencia, donde se debe decidir sobre los caminos a tomar y no tener miedo para atravesar un obstáculo; la demanda por obtener calidad y eficiencia, donde se actúa para lograr o superar los estándares exigidos, y por último la toma de riesgos.

Capacidad de planificación, se refiere a programar teniendo en cuentas, metas, estrategias, recursos de manera que se aproveche las oportunidades y eliminar o minimizar las amenazas del entorno.

Por ello, Jiménez (1982) define que la capacidad para planificar es un proceso de selección y desarrollo con la finalidad de lograr un objetivo donde se debe conocer el objetivo que se persigue, se evalúan y también se consideran diferentes maniobras que se pueden ejecutar para seleccionar la mejor.

De igual forman, ésta cuenta con tres sub dimensiones, las cuales son: establecer metas, el individuo busca fijarse objetivos específicos a corto, mediano y largo plazo; búsqueda de información, donde se busca información de competidores, clientes potenciales y hasta proveedores; planificación y control, donde se desarrolla y planifica de manera lógica y gradual como lograr los objetivos; y por último, evaluar alternativas para controlar lo que sucede dentro de la empresa, así mismo su desarrollo pasando a una estrategia alternativa ,si es que fuese necesario, con el fin de lograr los objetivos.

Creatividad, capacidad para proponer ideas innovadoras o diferentes para solucionar problemas y alcanzar el éxito deseado.

Habilidad que tiene un individuo para proveer de soluciones creativos con el fin de obtener el éxito en el ámbito empresarial u otro, todo los humanos son creativos en la medida en que se ejecuta su potencial y además, solo con el pleno desarrollo de estas potencialidades, la persona puede llegar a alcanzar el nivel máximo de su humanidad, Maslow (1987).

Contar con mujeres que tengan habilidades de emprendedurismo, que sean capaces de crear sus propias oportunidades, de empoderarse y de sobresalir desde sus comunidades y fuera de ellas permitirá generar valor en ellas y en su entorno, el cual debe ser promovido y fortalecido de manera continua para cambiar sus futuras expectativas lo cual se verá reflejado en el desarrollo productivo y económico de nuestro país.

Es por ello que debemos capacitar a nuestras mujeres, desarrollar sus habilidades y dotarles de los instrumentos para que puedan formar sus propios negocios de manera sostenible y con miras de crecimiento a futuro y que esto a su vez contribuya a su realización personal.

Respecto a la formulación del problema tenemos: ¿Cómo contribuir a desarrollar habilidades de emprendimiento en las mujeres del centro poblado La Cruceta – Piura 2019?

En la justificación del estudio, dicha investigación se justifica de manera teórica pues analizará de cerca el empoderamiento de la mujer por medio del emprendimiento dentro de su contexto, de igual manera contiene una justificación metodológica ya que ésta se vuelve una herramienta metodológica que contribuirá con un plan de capacitación para desarrollar habilidades de emprendimiento que puede ser usado por mujeres de realidades similares a la del estudio; así mismo presenta una justificación práctica pues será una guía para aquellas personas o entidades que deseen desarrollar emprendedurismo con mujeres para potenciar dichas habilidades.

Por último se convierte en un trabajo relevante pues contribuye al empoderamiento a través del emprendimiento en mujeres que muchas veces son minimizadas como potenciales empresarias, mejorando su confianza en ellas mismas, asimismo se debe buscar forjar generaciones emprendedoras, que sean capaces de aplicar sus conocimientos en hechos, tener iniciativa y ser mujeres que no esperen siempre a depender de alguien.

Se tiene como hipótesis la siguiente: Si se desarrolla un plan de capacitación, se contribuirá a desarrollar habilidades de emprendimiento en las mujeres del centro poblado La Cruceta – Piura 2019.

Hipótesis nula: Si no se desarrolla un plan de capacitación, no se contribuirá a desarrollar habilidades de emprendimiento en las mujeres del centro poblado La Cruceta – Piura 2019.

Hipótesis alternativa: Si se desarrolla un plan de capacitación, se contribuirá a obtener un perfil de las mujeres del centro poblado La Cruceta – Piura 2019.

Respecto a la prueba Rho de Sperman para la correlación se obtuvo un 0,646 lo cual indica que existe una buena correlación siempre y cuando oscilen entre 0,60 a 0,79.

El objetivo general de dicho estudio es proponer un Plan de capacitación para desarrollar habilidades de emprendimiento en las mujeres del centro poblado La Cruceta – Piura 2019.

Los objetivos específicos son:

- Diseñar un plan de capacitación para las mujeres del centro poblado La Cruceta – Piura 2019.
- Identificar las habilidades de emprendimiento que definen a las mujeres del centro poblado La Cruceta.
- Diagnosticar el perfil de las mujeres del centro poblado La Cruceta – Piura 2019.
- Validar el plan de capacitación para desarrollar las habilidades de emprendimiento en las mujeres del centro poblado La Cruceta – Piura 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El método que se emplea es el mixto, que acuerdo a Sampieri y Mendoza (2006) es un conjunto de procesos realizados en la investigación que involucran la recolección y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos, y por lo tanto la unión y discusión en conjunto, de ambos datos, para poder realizar una conclusión partiendo de toda la información obtenida y tener así un mayor entendimiento acerca del fenómeno a estudiar.

Además la presente investigación es descriptiva, de diseño no experimental y propositiva; puesto que se observará al sujeto en su ambiente natural sin interferir ni influir de ninguna manera sobre éste, no se expondrá a la muestra a ningún tipo de estímulo o factor que pueda modificar su conducta o comportamiento.

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM S	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
Variable independiente: Plan de capacitación	<p>Chiavenato (2007)</p> <p>Define un plan de capacitación como “un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos.</p>	<p>El Plan de capacitación ha sido diseñado para las mujeres del centro poblado La Cruceta, Piura 2019.</p> <p>-Se desarrolla en 12 sesiones de 150’.</p> <p>-Las sesiones tienen un ordenamiento básico de inicio, desarrollo y salida.</p> <p>-Prevalecerá la metodología activa y participativa, orientándose el trabajo mediante una guía de observación y una aplicación de pre test y pos test.</p>	Detección de necesidades	Identificación de necesidades	5	Ordinal	Entrevista
				Necesidades tecnológicas	6		
			Planeación de programas	Objetivo de la capacitación	7	Ordinal	
				Motivación de las personas	8 y 9		
				Presencia de principios de aprendizaje	10		
				Actividades	11		
				Diseño de cronograma	12		
			Ejecución	Tipo de metodología utilizada	13		
				Cantidad de participantes	14		
				Nivel de cumplimiento de cronograma	15		
Evaluación	Cumplimiento de las metas	16	Ordinal				
	Nivel de resultados	17					

Variable dependiente : habilidades de emprendimiento	García (2001) capacidad de crear o iniciar un proyecto, una empresa o un nuevo sistema de vida, teniendo como fuente de inspiración la confianza en sí mismo, la determinación de actuar en pro de nuestras inquietudes con perseverancia hasta hacerlos realidad	Se utilizó un cuestionario de 26 ítems basados en las dimensiones de Campos, César; Mavila, Daniel; Tinoco, Oscar. (2009) quienes miden cuatro dimensiones: -Capacidad de relacionarse socialmente: 4 ítems. -Capacidad de realización personal: 10 ítems -Capacidad de planificación: 03 ítems -Creatividad: 3 ítems	Capacidad de relacionarse socialmente	Elaboración de redes de apoyo.	1 y 2	Ordinal	Cuestionario de Habilidades emprendedoras
				Capacidad persuasiva	3 y 4		
			Capacidad de realización personal.	Autoconfianza	5	Ordinal	
				Búsqueda de oportunidades	6 y 7		
				La persistencia	8 y 9		
				Calidad	10 y 11		
				Eficiencia	12		
			Capacidad de planificación	Capacidad para tomar riesgos	13 y 14	Ordinal	
				Establecimiento de metas	15		
				Uso de estrategias	16		
			Creatividad	Manejo de recursos	17	Ordinal	
				Presencia de ideas creativas o innovadoras	18 y 19		
				Capacidad para solucionar problemas	20		

2.3. Población, muestra y muestreo

El término “población” se define por Latorre, Rincón y Arnal (2003) como un conjunto de todos los sujetos o individuos a estudiar, sean personas, eventos, objetos, entre otros.

La Población del centro poblado de La Cruceta no cuenta con ningún informe estadístico realizado donde se indique el número de población total, número de habitantes de acuerdo al género o edad, entre otras características de ningún tipo. Se tomará como muestra solo a los hogares distribuidos alrededor de la plaza central de este centro poblado, a Cruceta central, puesto que cuenta con muelles caseríos aledaños y más alejados, siendo Cruceta central el de mayor población y el de más afluencia.

El Real Academia Española (2001) en su segunda acepción define la muestra como una porción o una parte extraída de un conjunto que permiten considerarla como representativa del mismo.

Es por ello que se cree conveniente trabajar con las mujeres mayores de 18 años de 50 familias que residan dentro del perímetro principal del centro poblado ya que en un conteo empírico se registraron 182 casas, por ello se aplica el muestreo no probabilístico de acuerdo a la conveniencia de la autora.

Dentro de la investigación se excluye a las personas de sexo masculino y a las mujeres menores de edad.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas se identifican como el medio empleado para recoger información, en donde sobresale la observación, encuesta, entrevistas, etc. Es lo que afirma Rodríguez (2008). Y que además se apoyan en los instrumentos; los cuales según Bernardo y Calderero(2000) son recursos del que se vale el investigador para acercarse a los hechos y recabar información.

El instrumento utilizado para la variable de habilidades emprendedoras es el cuestionario, que parte de la investigación de González (2003) y de Tinoco (2008) los cuales fijaron tres dimensiones para poder medir las habilidades emprendedoras, pero que posteriormente fue adaptada por Campos, Mavila y Tinoco (2006) en el trabajo; “Factores influyentes en la capacidad emprendedora de los alumnos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos” donde incluyen una dimensión adicional, la creatividad; este instrumento utilizó la escala de

Likert donde : El Puntaje es de 5 puntos a la respuesta siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca.

Sierra (1994) define al cuestionario como un instrumento que se aplica a un conjunto definido de individuos con una serie de ítems o preguntas ordenadas y sistematizadas basadas en un problema de investigación del cual se desea conocer algo u obtener más información.

Además de ello de realizar una entrevista a especialistas del ámbito concerniente a la variable independiente del estudio para tener mayor alcance sobre el diseño y/o ejecución de un plan de capacitación.

La Validez de este instrumento es dada por los propios investigadores creadores por ser producto de un estudio minucioso. El cuestionario fue trabajado con 81 mujeres encuestadas, al cual se le realizó la prueba de confiabilidad mediante el Alfa de Cron Bach, donde se obtuvo un coeficiente de 0, 886, que denota un valor medianamente alto de confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,874	,886	25

2.5. Procedimiento

Se iniciará la presente investigación ejecutando las encuestas a la población del estudio para determinar los temas a tratar de mayor relevancia para el plan de capacitación empleando la estadística descriptiva para elaborar cuadros y gráficos de investigación y análisis para poder definir con más precisión el perfil de los individuos a través del análisis de contenido.

2.6.Método de análisis de datos

Se procederá a analizar los resultados usando el programa Microsoft Excel e IBM SPSS STATISTICS a través de métodos estadísticos y sistematizados mediante cuadros y tablas.

2.7.Aspectos éticos

La presente investigación protegió la integridad de cada individuo que aportó al estudio, se respetó y no se alteró para conveniencia ningún aspecto del proceso.

Asimismo se considerará, el Código de Ética de la Asociación Peruana de Empresas de Investigación de mercados, donde señala lo siguiente que es deber del investigador:

- Asegurar la protección de datos personales de los participantes.
- Asegurar que los datos recogidos solo serán usados para el estudio y no para otro fin.
- Ser específicos acerca de la naturaleza voluntaria de la participación en la encuesta.
- Actuar con transparencia, respecto al muestreo y la publicación de resultados

III. RESULTADOS

3.1. RESULTADOS DE ENCUESTAS

TABLA 01

EDAD DE LA ENCUESTADA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-28 AÑOS	22	27,2	27,2	27,2
29-38 AÑOS	27	33,3	33,3	60,5
39-48 AÑOS	13	16,0	16,0	76,5
Válidos 49-58 AÑOS	9	11,1	11,1	87,7
59-68 AÑOS	7	8,6	8,6	96,3
MAYOR DE 69 AÑOS	3	3,7	3,7	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la Tabla 01, el 33% de las mujeres perteneces a las edades entre 29 y 38 años, mientras que el rango más bajo pertenece a las edades de mujeres mayores de 69 años.

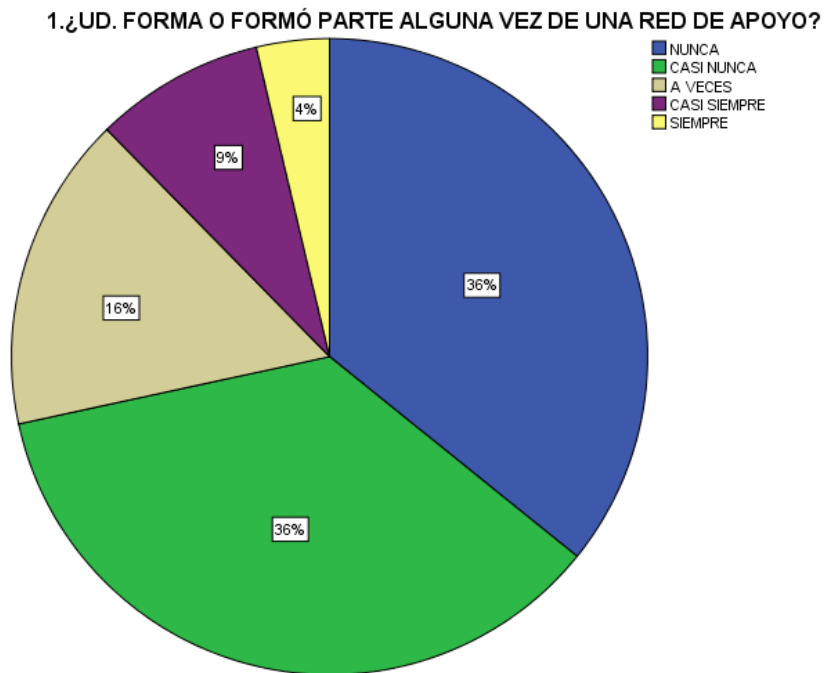
TABLA 02

NIVEL DE INSTRUCCIÓN				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PRIMARIA	24	29,6	29,6	29,6
SECUNDARIA	25	30,9	30,9	60,5
TECNICO	6	7,4	7,4	67,9
Válidos UNIVERSITARIA	21	25,9	25,9	93,8
POSGRADO	5	6,2	6,2	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la Tabla 02, podemos observar que el 25 % de las encuestadas tiene un nivel de estudios secundarios, siendo esta frecuencia la más representada; seguida por un 24% de mujeres que solo tienen estudios primarios.

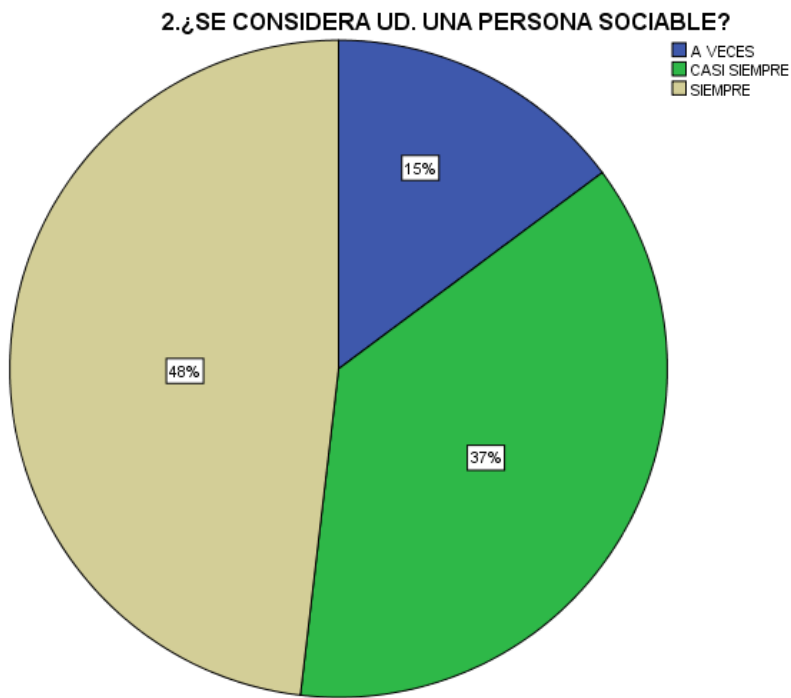
FIGURA 01



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 01, observamos que el 36% de encuestadas manifiesta que nunca o casi nunca formaron parte alguna vez de una red de apoyo, mientras que un 4% indica que siempre forman parte de una red de apoyo.

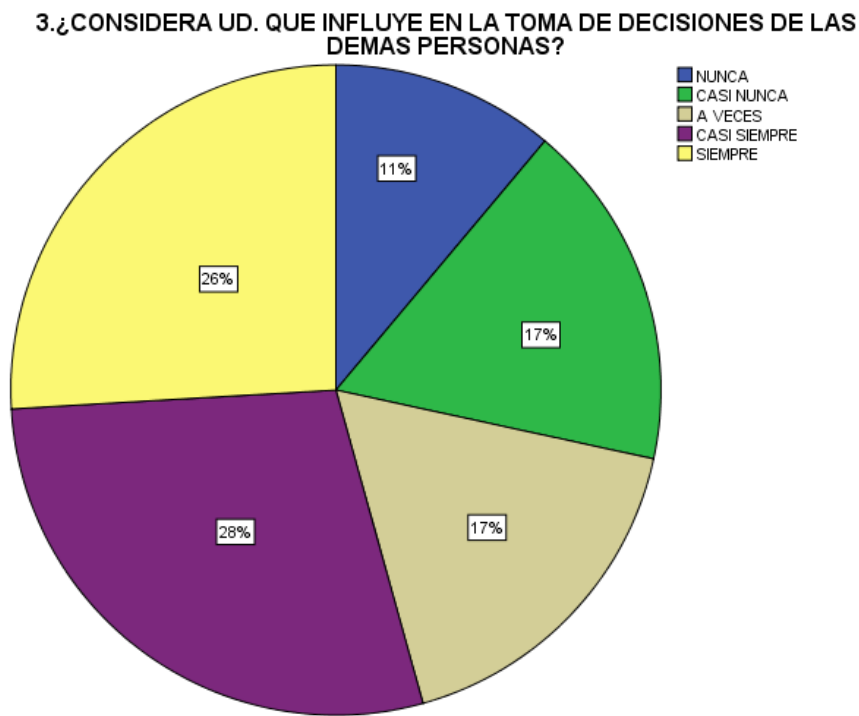
FIGURA 02



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 02 un 48% de las encuestadas manifiesta que siempre se consideran personas sociables, seguido que un 37% que indica que casi siempre se consideran mujeres sociables.

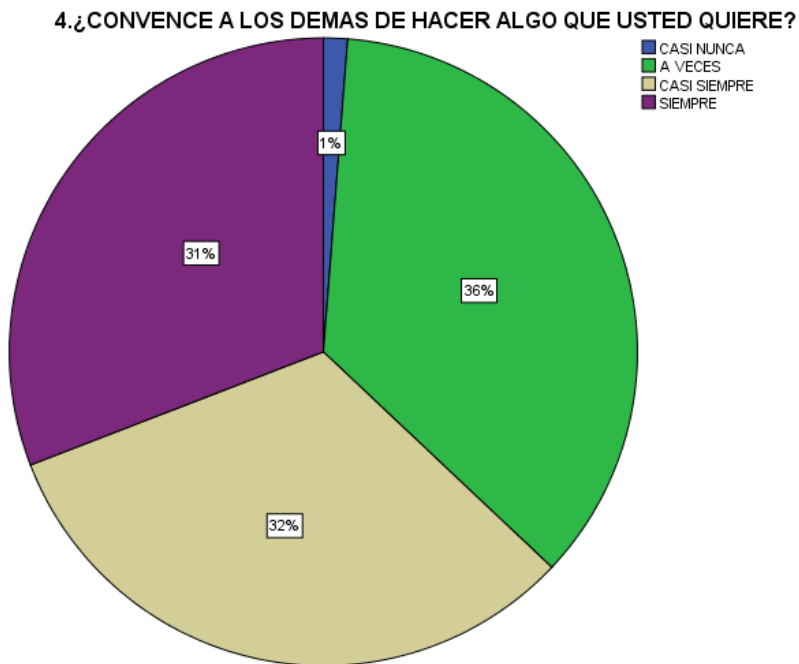
FIGURA 03



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 03 podemos observar que el 28% de las mujeres consideran que ellas casi siempre influyen en la toma de decisiones de las demás personas, mientras que el 26% considera que casi siempre lo hacen.

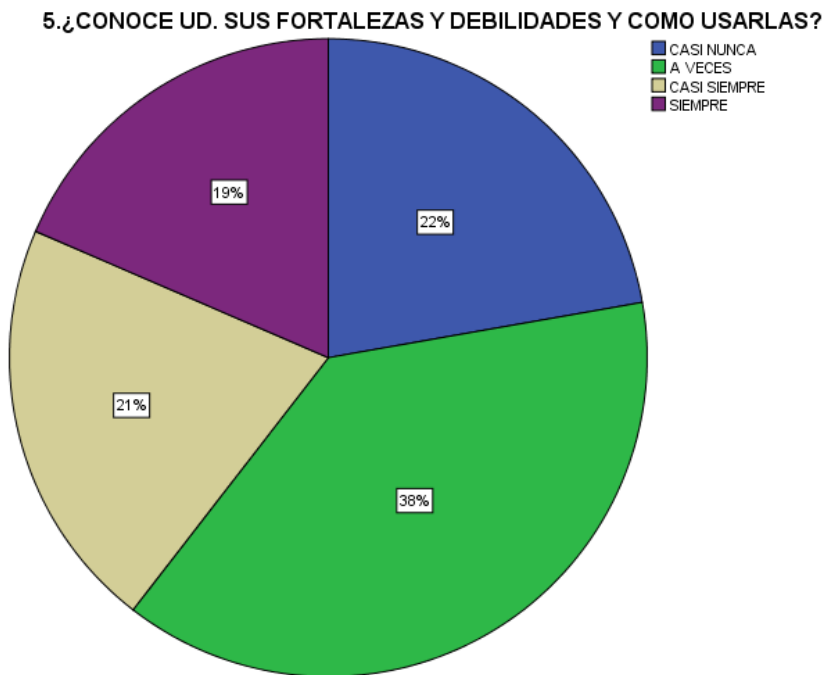
FIGURA 04



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: cómo podemos observar en la figura 04, el 36% de las personas encuestadas señalan que solo a veces convencen a los demás de hacer algo que ellas quieren, a diferencia de un 1% que indica casi nunca lo hace.

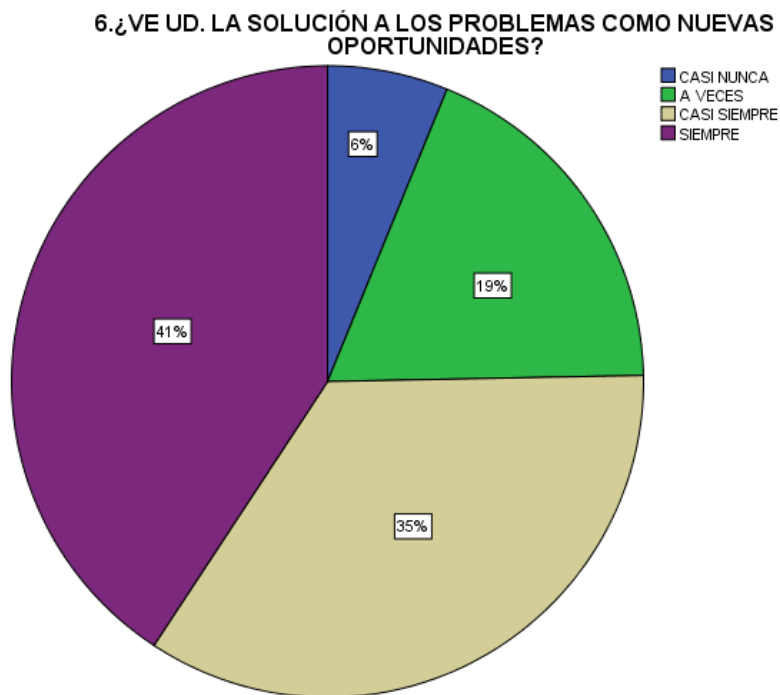
FIGURA 05



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 05, el 38% de las encuestadas indica que solo a veces conocen de sus fortalezas y debilidades y cómo usarlas; mientras de un 22% que indican que ellas casi nunca conocen sus fortalezas y debilidades ni cómo usarlas.

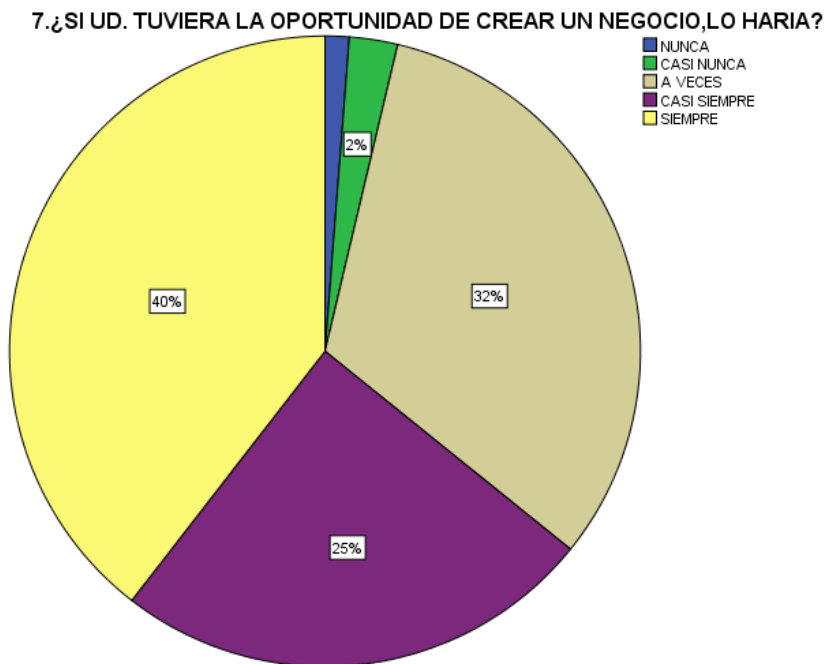
FIGURA 06



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 06, el 41% de las encuestadas indica siempre ven la solución a sus problemas como nuevas oportunidades; seguidas de un 35% que indican que casi siempre ven la solución a sus problemas como nuevas oportunidades para ellas.

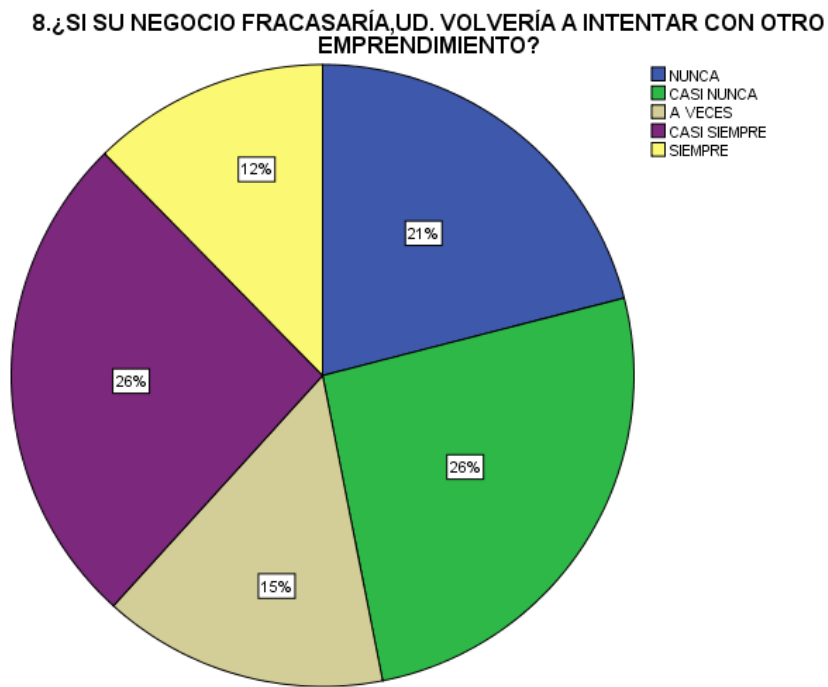
FIGURA 07



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 07, el 40% precisan que siempre crearían un negocio si tuvieran la oportunidad, entre tanto un 1% indica que nunca lo haría.

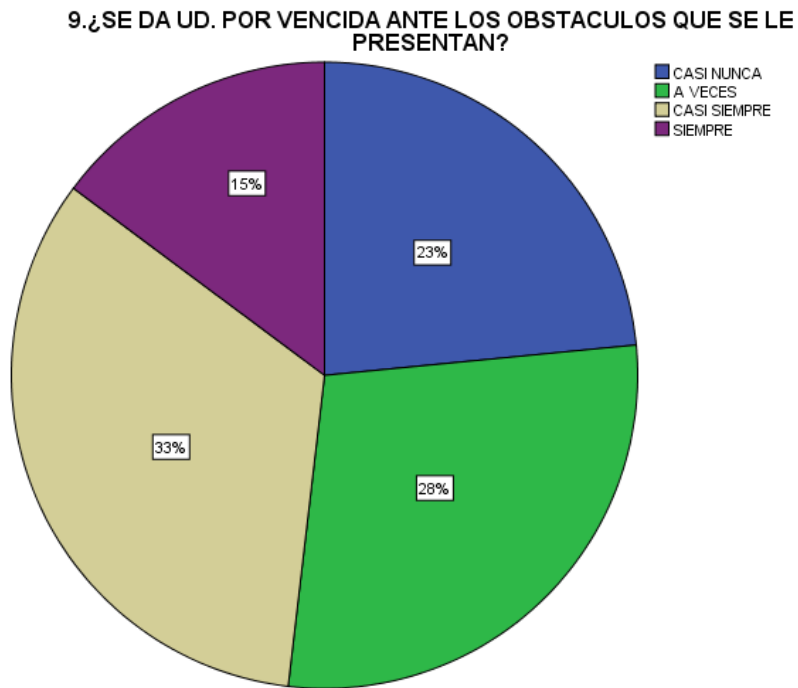
FIGURA 08



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: observando la figura 08, identificamos que el 26% manifiesta que casi siempre volverían a intentar emprender un negocio su fracasarían la primera vez, por otro lado, el mismo porcentaje, señala que casi nunca los volverían a intentar si su negocio fracasaría.

FIGURA 09

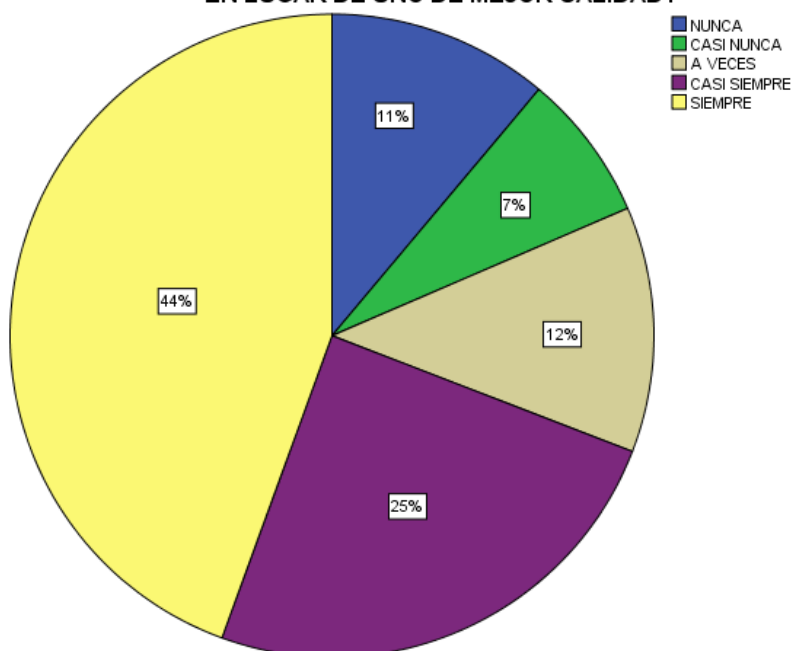


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura, existe un 38% de mujeres que indican que casi nunca se dan por vencidas ante los obstáculos que se le presentan, seguido de ello un 28% de mujeres señalan que solo a veces se darían por vencidas.

FIGURA 10

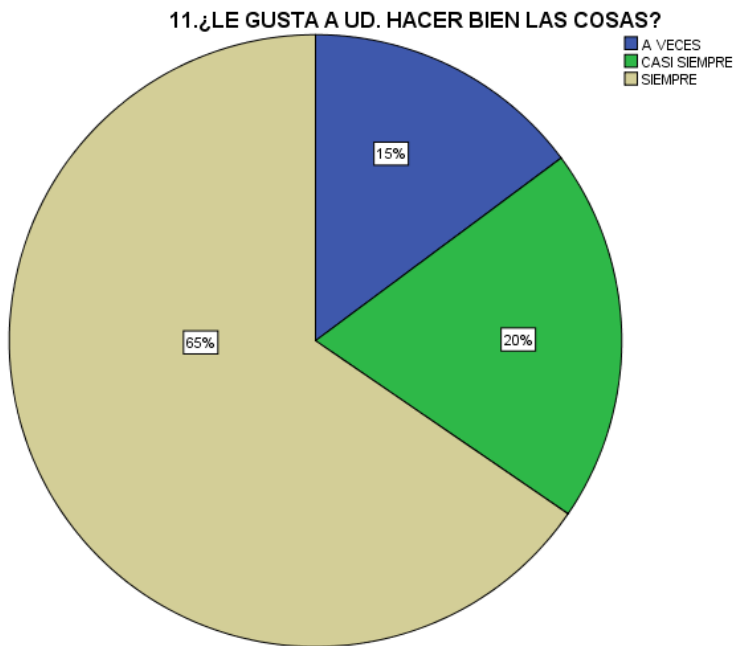
10.¿CUÁNDO UD. COMPRA UN PRODUCTO PREFIERE UNO DE MENOR COSTO EN LUGAR DE UNO DE MEJOR CALIDAD?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura, la mayoría de las mujeres representadas por el 44%; manifiestan que siempre prefieren comprar un producto de menor precio en lugar de la calidad del mismo y un 25% indican que casi siempre prefieren un producto de menor costo.

FIGURA 11

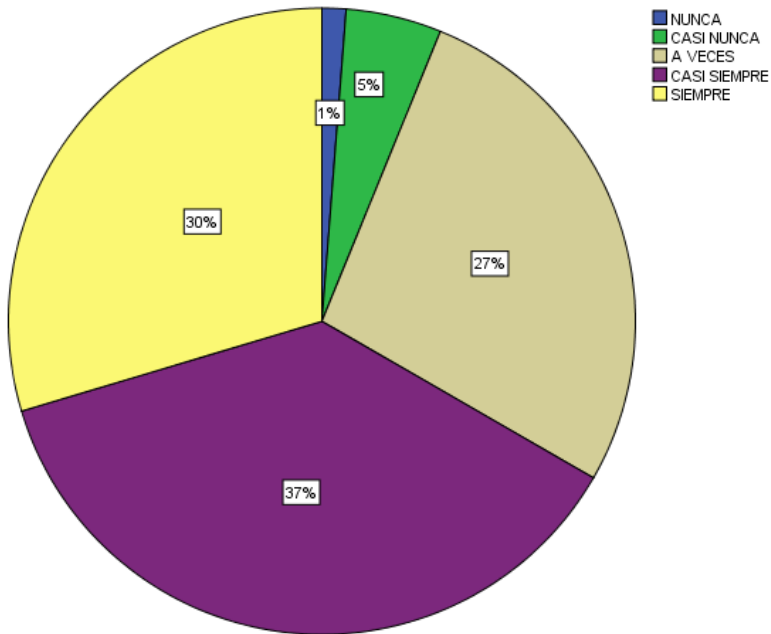


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura, el 65% de las mujeres encuestadas señalan que siempre se les gusta hacer bien las cosas, mientras que el 15% indican que solo a veces les gusta hacer bien las cosas, de igual manera ninguna de ellas respondió que nunca o casi nunca lo hagan.

FIGURA 12

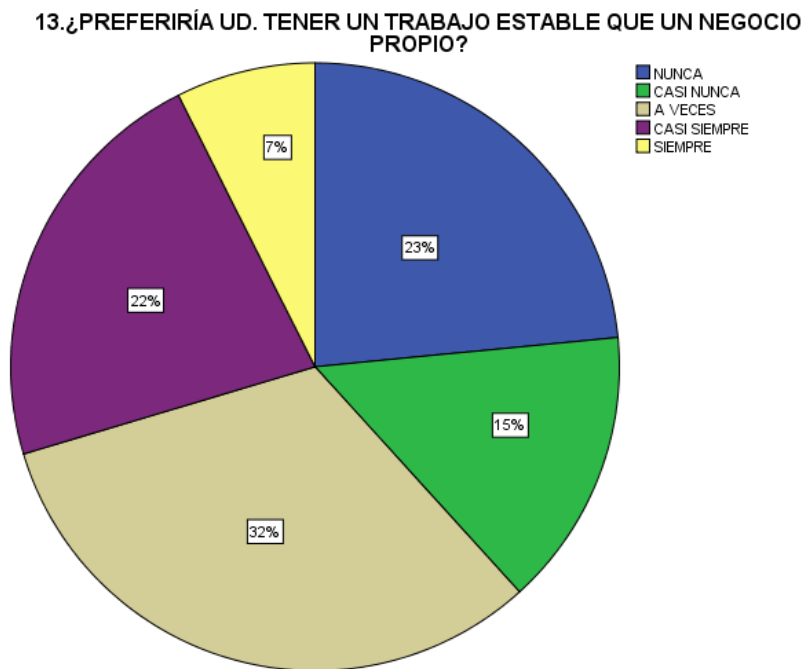
12.¿REALIZA UD. LAS ACTIVIDADES QUE SE LE ENCOMIENDA DE MANERA RÁPIDA?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: cómo podemos observar en la figura 12, el 37% de las mujeres demuestran que casi siempre realizan las actividades que les encomiendan de manera rápida, a diferencia de un 1% que nunca las hace de esta manera.

FIGURA 13

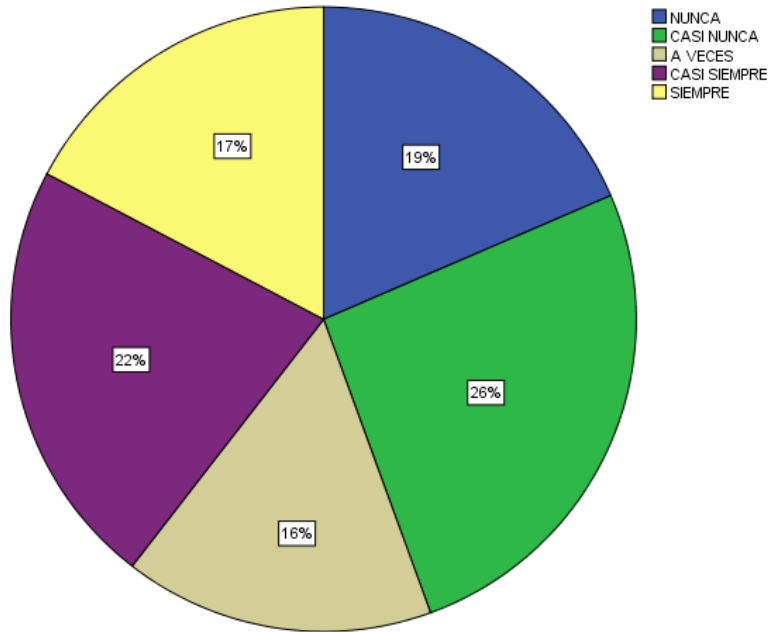


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 13, el 32% de las encuestadas manifiestan que a veces preferirían tener un trabajo estable en lugar de un negocio propio; después de ello un 7% señala que siempre preferirían tener un trabajo estable que un negocio.

FIGURA 14

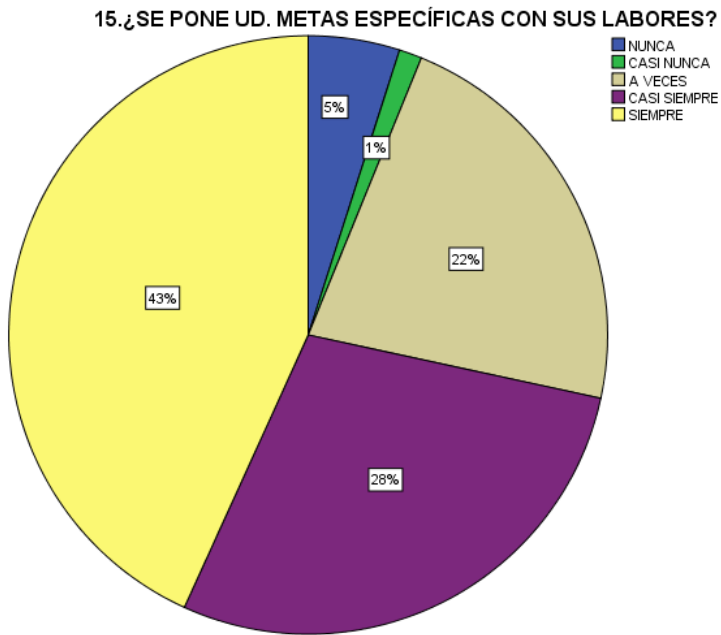
14.¿ESTARIA DISPUESTA A INVERTIR MÁS DE 1000 SOLES PARA INICIAR SU NEGOCIO?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura podemos observar que un 26% de mujeres estaría dispuesta a invertir más de 1000 soles para iniciar su negocio. Mientras que el 17% de ellas siempre realizarían esa inversión.

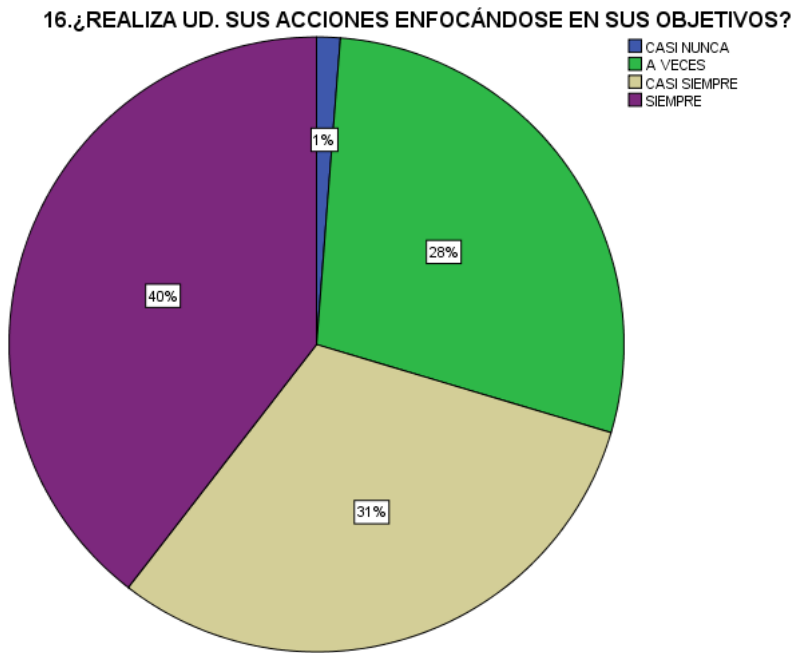
FIGURA 15



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 15 observamos que el 43% de todas las mujeres encuestadas siempre se ponen metas específicas con sus labores mientras que el 1% manifiestan que casi nunca lo hacen.

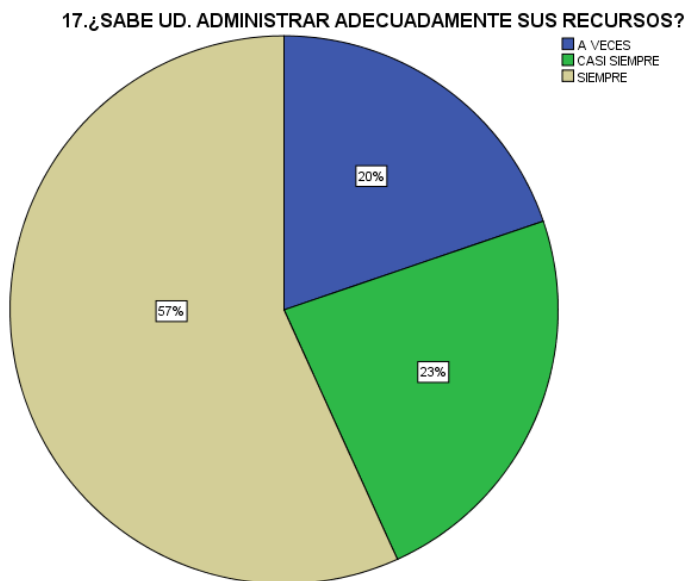
FIGURA 16



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: de toda la información obtenida podemos ver que en la figura 16 el 40% de las mujeres consideran realizan sus acciones enfocándose en sus objetivos, en tanto el 1% manifiesta que casi nunca realizan sus acciones enfocándose en sus objetivos.

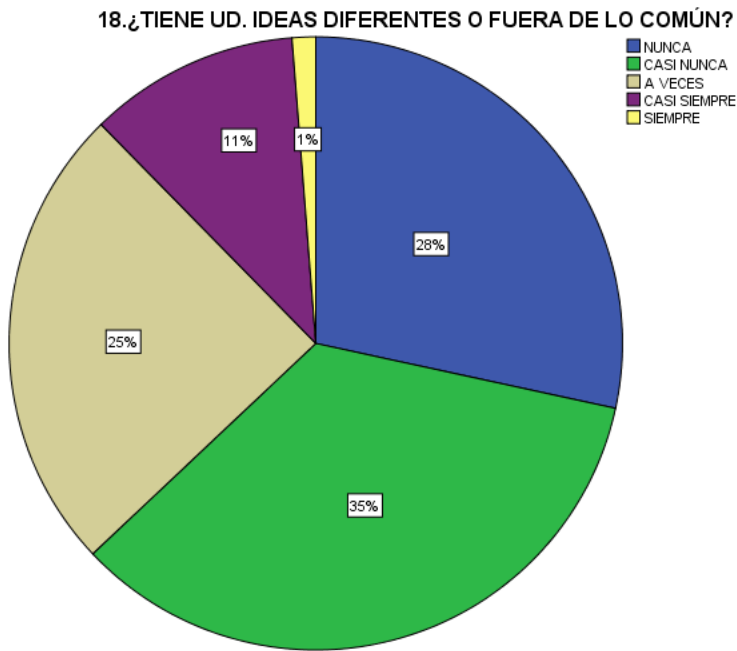
FIGURA 17



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 17 observamos que el 57% de las encuestadas señalan que siempre saben administrar adecuadamente sus recursos, mientras que el 23% indica que a veces saben cómo administrar estos recursos.

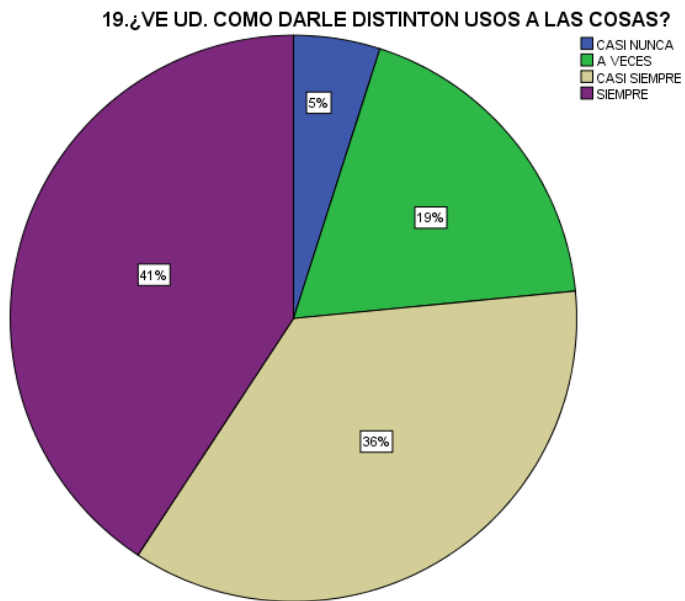
FIGURA 18



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 18, el 35% indica que casi nunca tienen ideas diferentes o fuera de lo común a comparación del 1% que manifiesta que siempre tienen este tipo de ideas.

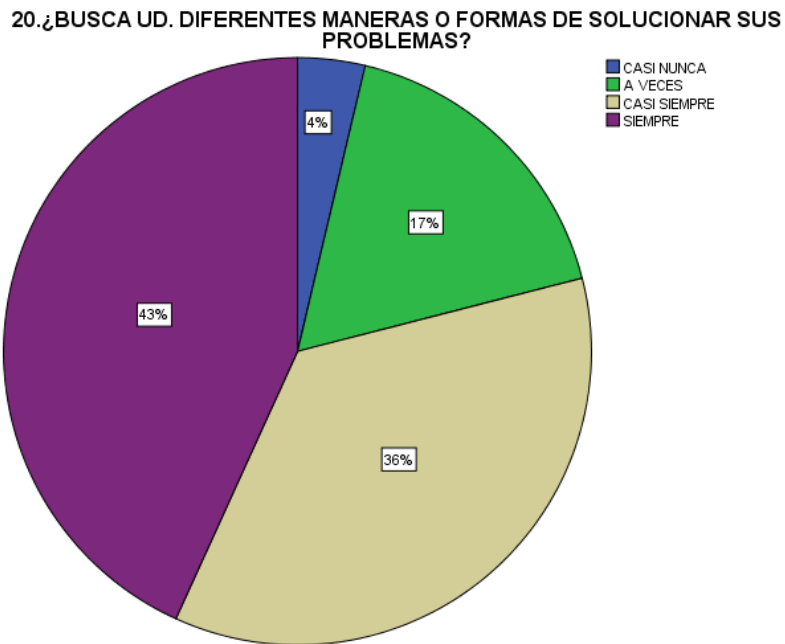
FIGURA 19



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 19, el 41% señala que siempre ven como darle distintos usos a las cosas, a comparación del 5% que señala que casi nunca ven como darle distintos usos.

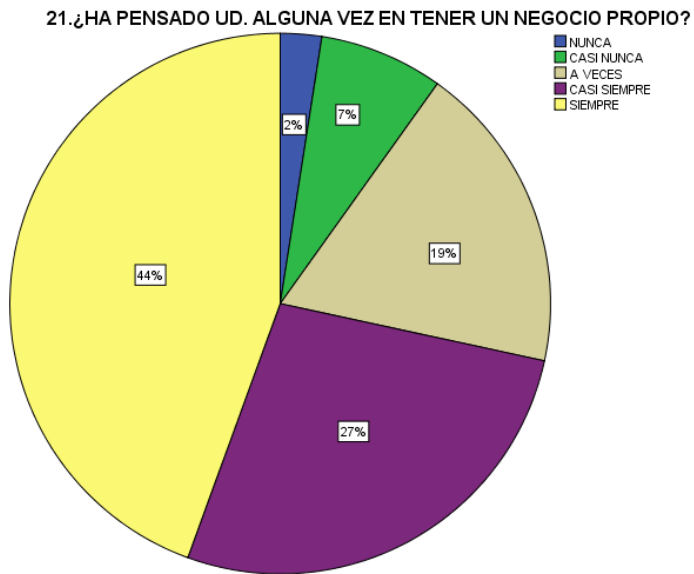
FIGURA 20



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 20, el 43% de las encuestadas indican que siempre buscan diferentes maneras o formas de solucionar sus problemas, en cambio el 4% manifiesta que casi nunca lo hacen.

FIGURA 21

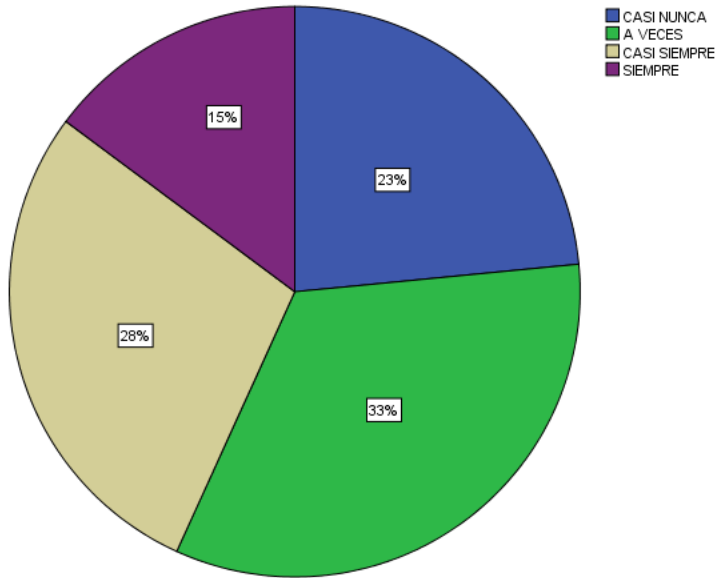


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 21 podemos observar que el 44% de las mujeres afirman que siempre han pensado alguna vez en tener un negocio propio, seguido por un 27% que casi siempre lo han pensado.

FIGURA 22

22. ¿SI DECIDIERA EMPRENDER, CONSIDERA UD. QUE ACTUALMENTE TIENE LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES NECESARIOS PARA CREAR UN NEGOCIO Y QUE ÉSTE PROSPERE?

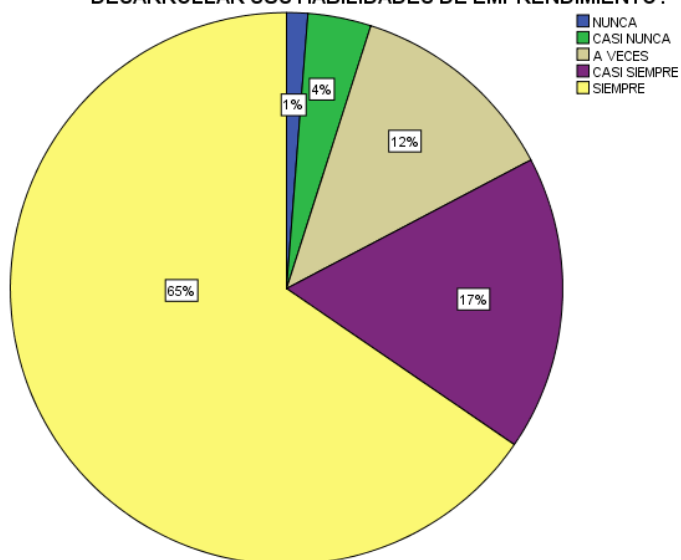


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 22, se observa que el 33% de las encuestadas indican que si decidieran emprender, solo a veces consideran que tienen actualmente los conocimientos y habilidades necesarios para crear un negocio y que prospere, mientras que el 15% señala que siempre lo consideran.

FIGURA 23

23. ¿LE GUSTARÍA A UD. PARTICIPAR EN UN CURSO DE CAPACITACIÓN PARA DESARROLLAR SUS HABILIDADES DE EMPRENDIMIENTO?

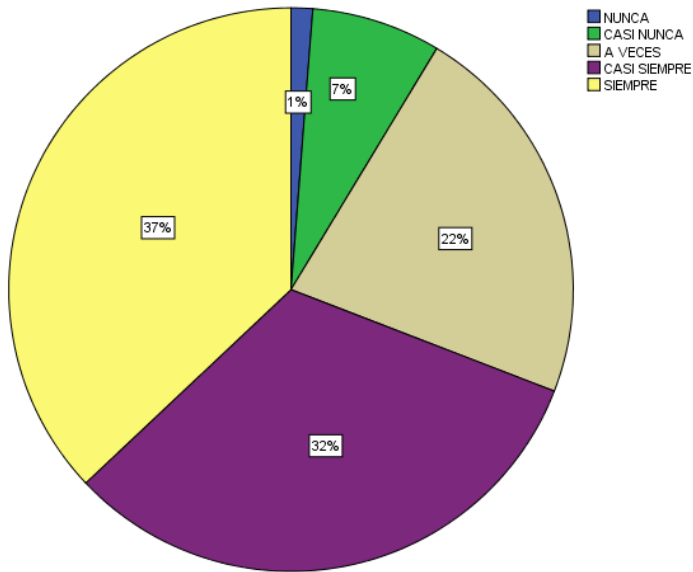


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 23, del total de encuestadas, el 65% afirma que siempre les gustaría participar en un curso de capacitación para desarrollar sus habilidades de emprendimiento, en cambio el 1% señalan nunca le gustaría participar.

FIGURA 24

24.¿CREE UD. QUE RECIBIRÍA EL APOYO DE SUS FAMILIARES Y AMIGOS SI EMPRENDIERA?

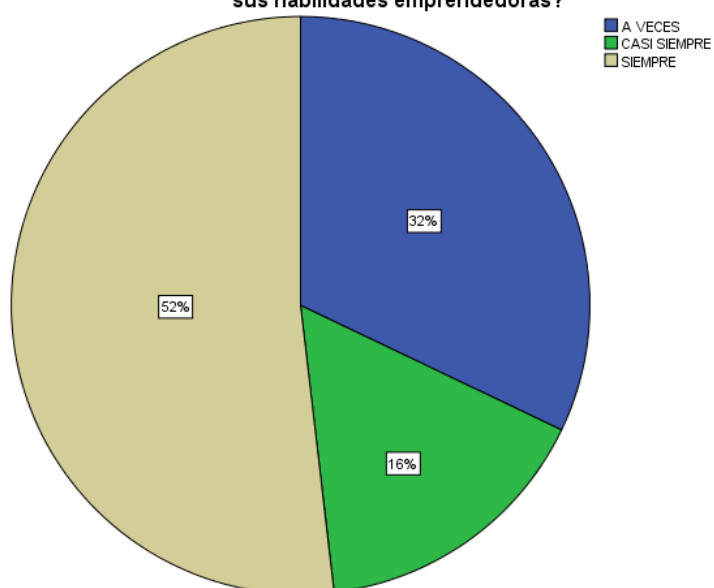


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 24, el 37% de las mujeres señalan que siempre creen que recibirían el apoyo de sus familiares y amigos si emprendieran, a comparación de 1% que indica que nunca recibirían ese apoyo.

FIGURA 25

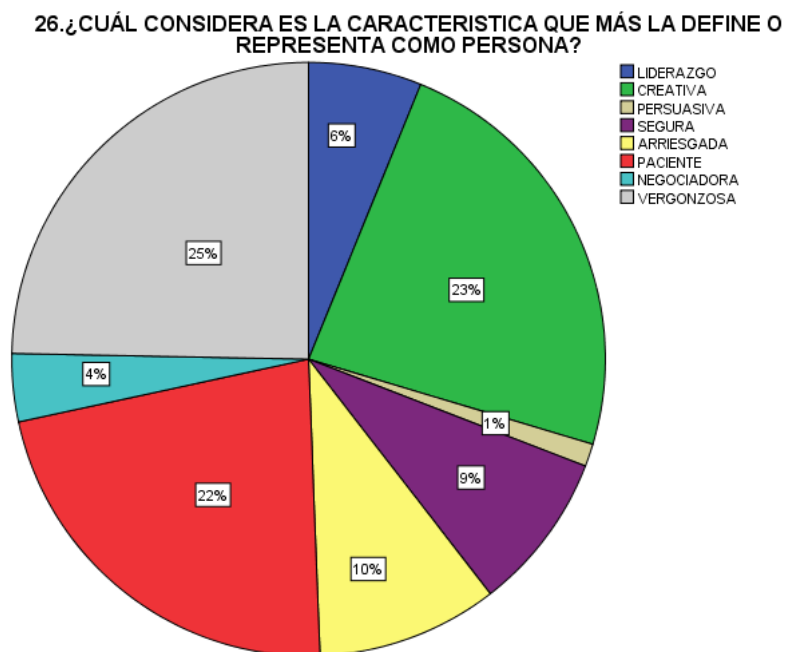
¿Estaría Ud. dispuesta a capacitarse mas de 4 horas por semana para desarrollar sus habilidades emprendedoras?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 25, el 52% del total de las mujeres encuestadas, indican que siempre estarían dispuestas a capacitarse más de 4 horas por semana para desarrollar sus habilidades emprendedoras, por otro lado, un 32% afirma que a estarían dispuestas de capacitarse por más de 4 horas a la semana solo a veces.

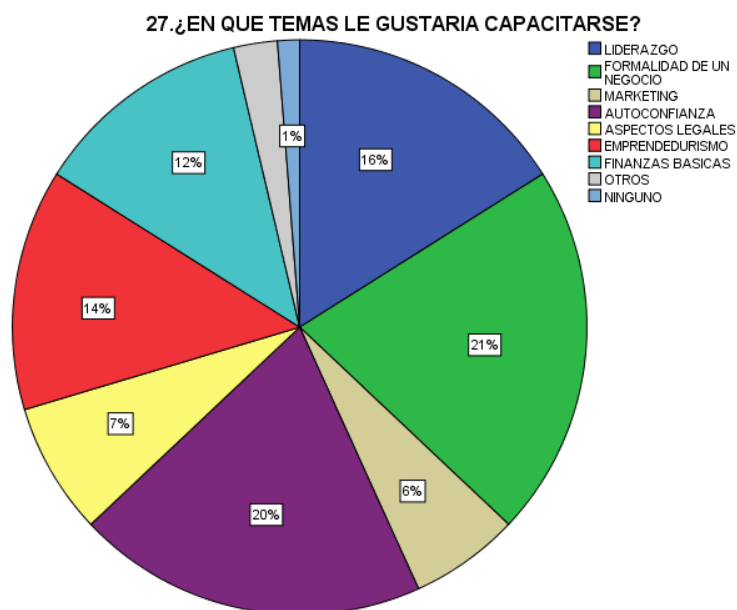
FIGURA 26



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 26, el 25% de las mujeres señala que la característica principal que las define es ser vergonzosas, con un 23% indican que esta característica es ser creativas y seguido de ello con un 22% señalan que ser pacientes es su principal característica.

FIGURA 27



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la figura 27, el 21% del total de las mujeres encuestadas afirman que les gustaría capacitarse en el tema de formalidad de un negocio, seguido de cerca por un 20% a las que les gustaría capacitarse en autoconfianza, y por otro lado, un 1% señala que no le gustaría capacitarse en ningún tema.

TABLA 03**CAPACIDAD DE RELACIONARSE SOCIALMENTE**

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MEDIANAMENTE DESARROLLADO(53-79)	23	28
DESARROLLADO(80-106)	46	57
ALTAMENTE DESARROLLADO(107-130)	12	15
TOTAL	81	100

TABLA 04**CAPACIDAD DE REALIZACIÓN PERSONAL**

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
POCO DESARROLLADO(26-52)	1	1
MEDIANAMENTE DESARROLLADO(53-79)	26	32
DESARROLLADO(80-106)	34	42
ALTAMENTE DESARROLLADO(107-130)	20	25
TOTAL	81	100

TABLA 05**CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN**

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
POCO DESARROLLADO(26-52)	1	1
MEDIANAMENTE DESARROLLADO(53-79)	15	18
DESARROLLADO(80-106)	19	24
ALTAMENTE DESARROLLADO(107-130)	46	57
TOTAL	81	100

TABLA 06**CREATIVIDAD**

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
POCO DESARROLLADO(26-52)	4	5
MEDIANAMENTE DESARROLLADO(53-79)	19	23
DESARROLLADO(80-106)	28	35
ALTAMENTE DESARROLLADO(107-130)	30	37
TOTAL	81	100

TABLA 07**CAPACIDAD DE EMPRENDIMIENTO**

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
POCO DESARROLLADO(26-52)	1	1
MEDIANAMENTE DESARROLLADO(53-79)	9	11
DESARROLLADO(80-106)	28	35
ALTAMENTE DESARROLLADO(107-130)	43	53
TOTAL	81	100

TABLA 08**TOMA DE RIESGOS**

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO DESARROLLADO(1-25)	5	6
POCO DESARROLLADO(26-52)	25	31
MEDIANAMENTE DESARROLLADO(53-79)	18	22
DESARROLLADO(80-106)	21	26
ALTAMENTE DESARROLLADO(107-130)	12	15
TOTAL	81	100

3.2. RESULTADOS DE ENTREVISTAS

3.2.1 ENTREVISTA A VERONICA RAQUEL RIOS YOVERA (VICEPRESIDENTA NACIONAL DE LA RED DE MUJERES INTERAMERICANA)

1. ¿Cuál cree Ud. que son los principales impedimentos que tiene una mujer de una zona rural para emprender?

Yo creo que no existe ningún impedimento, dentro de sus condiciones, con los recursos que poseen ellas pueden emprender, quizás los limitantes pueden ser el tema del transporte, la cercanía a la ciudad para buscar herramientas que mejoren sus servicios o logística, tal vez eso le incrementaría un mayor gasto en su producción, son obstáculo pero no significa que no puedan emprender, incluso el machismo era un freno, pero ahora con las organizaciones civiles y sociales con las que estamos trabajando y así mismo el estado, nos estamos enfocando con mayor entrega hacia las zonas vulnerables con el objeto de combatir el tema de violencia en la mujer, el machismo generando las oportunidades por igual para varón y mujer, yo creo que con todo esto esa brecha se está disminuyendo.

2. ¿Cuál opina Ud. es el primer paso y el más importante para iniciar un negocio propio?

El más importante es el estado emocional y la decisión, muchos pueden tener habilidades y fortalezas pero no las descubren hasta que se encuentran ellas ante una necesidad y es ahí cuando recién empiezan a ejercerlas y fortalecerlas, por lo cual aquella persona que no se encuentre en condiciones de realizar un cambio, por mucho que se le inculque el conocimiento o las ideas emprendedoras no va a arriesgarse ni decidirse a emprender.

3. ¿Cuál piensa Ud. es el error más común de una persona que inicia un negocio?

El error más común es generar ingresos y creer que puede disponer de ellos porque no conoce el tema financiero, entonces el no tener de manera adecuada el aspecto económico es que la va a llevar al fracaso, porque no va a poder renovar equipos, no va a ampliar capital y nada; si no genera estrategias por no tener el conocimiento adecuado para elaborar planes de negocio y de marketing definitivamente ese negocio no va a ser sostenible.

4. A su criterio, ¿Por qué considera que es importante emprender un negocio propio?

Porque le da mayor estabilidad, sabe que no solo está destinada a cumplir los roles del hogar si no también va a ejercer dominio en su negocio, en la economía, aportar a su hogar, tomar decisiones de mejora tanto para ella, para su formación, para su negocio, para su

hogar y la sociedad. Porque es una fuente de ingreso para una persona y tiene un reflejo en la economía de la región y del país.

5. ¿En qué temas cree Ud. que sería recomendable capacitar a una persona que desea emprender?

Nosotros siempre iniciamos con el manejo de habilidades blandas, una vez que el ser humano se siente motivado, seguro y confiado en sí mismo empieza el tema del liderazgo, para que aprenda a manejar el dominio en público, a dirigirse a las personas, a tener mayor relación y después viene el plan de estrategia de negocios, plan de marketing, finanzas y el desarrollo de taller productivos para que vayan descubriendo sus habilidades, viendo hacia donde se pueden inclinar en caso no tengan ellas alguna preferencia hacia un sector ya definido.

6. ¿Considera Ud. que las herramientas tecnológicas y cibernéticas son importantes para un emprendedor?

Definitivamente la tecnología es una herramienta que genera mayor agilidad en los procesos, rapidez, ahorras tiempo, la inversión lógicamente cuesta pero a medida que el tiempo transcurre esto es rentable y la utilidad que va a mejorar los procesos va a ser retribuida, además que los procesos de marketing funcionan también por medio de las redes sociales. En la zona rural algunas veces es un limitante no tener la tecnología en todo su esplendor a la mano, sobre todo para el manejo y uso de redes sociales, pero no es un impedimento; ellas todavía utilizan otros medios de comunicación pero solo dentro de su zona, ellas también usan una cabina de internet para poder hacer sus publicidades o difundir su negocio.

7. ¿Cuál sería el objetivo principal y objetivos específicos que debe buscar un plan de capacitación para desarrollar las habilidades de emprendimiento de la mujer?

El objetivo principal es el empoderamiento de la mujer, eso es lo que buscamos, que la mujer tenga autonomía, decisión y tenga una mejor relación de comunicación con su parejas y familia para que pueda desarrollarse como tal con un rol en la sociedad que la haga sentir importante, donde pueda desarrollar sus destrezas y habilidades. Los objetivos secundarios serian cerrar brechas de violencia, de maltrato, mejorar la economía, autonomía de decisión, hogares mejores manejados tanto por papá y mamá, bajo ese equilibrio las nuevas generaciones también van a ser formadas con esa nueva visión para ir disminuyendo todo esos estereotipos que marcan aun a la sociedad.

8. ¿Qué tan importante es la motivación para desarrollar un plan de capacitación para desarrollar sus habilidades de emprendimiento en las mujeres?

La motivación es la base, muchas mujeres desperdician su talento porque no tienen ese semblante de decir “si puedo”, se encapsulan en sus problemas, bajo el conformismo y no descubren esa luz que puede cambiar su vida, necesitan primero es tarea de encontrar su motivación. Sobre todo con los jóvenes hay que aun canalizarlos porque aun su vida no esta tan orientada, tienen otras ideas, otras inquietudes, entonces hay que ir por ahí poco a poco tratando de motivarlos, sin embargo el adulto mayor va decidido querer recibir un espacio de confort, un espacio de bienestar y llegan con todas las ganas y trabajan más enfocados a lo que están haciendo, más concentrados. Mientras no tengan ese canal de conexión, de que los motive o los incentive y que con pruebas puedas se pueda dar fe de que si va a cambiar su vida, entonces no puedes hacer nada.

9. ¿Qué actividades se podría realizar para que las mujeres se motiven para participar en un plan de capacitación para desarrollar sus habilidades de emprendimiento?

Quizá es ir y quizá tocarle la puerta para que acuda los talleres o capacitaciones y descubra que el mundo sigue avanzando y que los problemas que hayan surgidos en su vida no son obstáculos para que ella no cambie o no crezca la edad menos, no existen límites de ningún aspecto. Es muy importante realizar con ellas talleres motivacionales, con ejemplos, con videos motivacionales, a través de juegos; para que ellas como a poco se vayan dando cuenta de todo lo que pueden lograr y su interés vaya aumentando.

10. ¿Cree Ud. que para emprender se necesita algún conocimiento especializado?

Es necesario, pero no es un requisito indispensable porque en el camino te puedes fortaleciendo y reconociendo para manejar un negocio sostenible y ser competitivo y buscar un producto de calidad, pero es en el camino donde va creciendo tu negocio, que vas sintiendo la necesidad de fortalecerte en conocimientos o buscar personas competitivas que te puedan ayudar a tener un mejor producto. Si una mujer no sabe leer o escribir buscara un equipo que la pueden ayudar, de acuerdo a su perfil se enfocara a trabajar en base de lo que ya sabe hacer.

11. ¿Qué actividades considera Ud. debe contener un plan de capacitación?

Debe tener definitivamente un enfoque bajo un objetivo principal, objetivos secundarios, a que población va a ser dirigida porque la capacitación debe ser enfocada hacia el público que te diriges, si es un público con un nivel de conocimientos más amplios pues tienes que utilizar un lenguaje más académico y si son personas de zonas vulnerables pues tiene

que usar un lenguaje más práctico para que puedan entenderte, usar dinámicas, con imágenes, con juegos, ellas así te van a entender y van a saber aplicarlo.

12. A su juicio ¿Qué tiempo de duración debería tener un plan de capacitación orientado a desarrollar habilidades de emprendimiento en mujeres de esta zona?

Puede ser de 3 o 6 meses, pero con charlas pequeñas de 2 o 3 horas para no cansarlas.

13. ¿Los métodos de instrucción de la capacitación deben ser enfocados hacia lo práctico o deben considerar la posibilidad de transmitir conocimientos mediante conferencias o disertación en el aula?

Deben ser teóricos y práctico porque la información que se les está brindando debe tener un soporte en base a la teoría que estás hablando pero generalmente tiene la parte participativa de ellas que muchas de ellas conocen porque ya han ejercido el emprendimiento pero de manera empírica, entonces cuando ellas van haciendo sus aportes es cuando descubren que lo que ellas estaban haciendo es lo mismo bajo diferentes términos, bajo un término más adecuado a un plan de negocios para que ellas ya puedan trabajar de manera ordenada y no hagan de repente primero la inversión y luego realicen la investigación, porque pasa muchas veces.

14. ¿Cómo deberían estructurarse los grupos respecto a la cantidad de participantes? ¿Hay algún número específico adecuado de participantes para una capacitación?

Trabajamos con grupos de 20 personas hasta 50 máximo, más allá de eso tendríamos que dividirlos y generar otras fechas, ya que no puedes dirigirte mucho a ellas y hablarías de manera general y no habría un asesoría más específica y la idea es monitorearlas en base a las consultas ya que todas no generan el mismo emprendimiento, cada una tienes ideas diferentes entonces hay que ir adecuándonos en base a lo que ellas solicitan.

15. ¿Cómo se podría monitorear el cumplimiento de las actividades realizadas en el plan de capacitación para desarrollar habilidades de emprendimiento en mujeres?

No podemos dejarlas solas, se trabaja el tema de asesoría y estamos en constante comunicación con ellas viendo sus emprendimientos y recurrimos a las asesorías en cuanto nos necesitan y siempre las invitamos a nuevos talleres.

16. ¿Cuál sería la manera de medir el cumplimiento de metas del plan de capacitación para desarrollar habilidades de emprendimiento?

Con resultados, existen emprendedoras que empiezan a ejercer su negocio, sus gestiones operativas o ya están generando ventas con el transcurso de los talleres. Entonces creo yo que eso es la mejor manera de medir el cumplimiento de las metas que se establecen dentro de la capacitación.

17. ¿Existe una forma para establecer un nivel de resultados adecuado a la hora de aplicar un plan de capacitación?

Quizá lo más adecuado sería un cuestionario aplicada antes y después de el plan de capacitación, y además también que las mujeres con las que trabajamos ya tengan emprendimientos.

3.2.2 ENTREVISTA A ANA CALLE NIÑO (RESPONSABLE DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO UCV)

1. ¿Cuál cree Ud. que son los principales impedimentos que tiene una mujer de una zona rural para emprender?

El machismo, en zonas rurales generalmente la mujer se somete bastante al esposo y su tu estas sometida o subyugada a la figura masculina entonces eso te va a limitar bastante como mujer, no la va a permitir participar de algunas actividades que le permitan desarrollarse como mujer, a abrir sus horizontes, a atreverse a innovar o hacer algo diferente, las hace desarrollar una actitud conformista.

2. ¿Cuál opina Ud. es el primer paso y el más importante para iniciar un negocio propio?

Creo que sería tener una motivación, las ganas de innovar o emprender algo diferente, hacer algo diferente, después de ello tener ciertos conocimientos básicos como manejo financiero, para que eso sea perdurable en el tiempo.

3. ¿Cuál piensa Ud. es el error más común de una persona que inicia un negocio?

El error más común es no planificar, porque siempre todo lo que uno va a hacer debe planificarlo, diagnosticarlo, identificar, se debe hacer un análisis de todo lo que vas a hacer, un análisis Foda que sería lo ideal, te va ayudar a planificar mejor y hacer un seguimiento, un monitoreo correcto midiendo tus metas a corto y largo plazo.

4. A su criterio, ¿Por qué considera que es importante emprender un negocio propio?

Un negocio te permite auto emplearte, crecer, te permite quizá un día llegar a ser un empleador. Su una mujer emprende y convierte su negocio en algo grande, entonces ya no trabajo para un negocio sino trabajan para mi negocio; y eso conlleva a la libertad financiera, y al emplear a demás personas, vas a generar muchos puesto de trabajo y por consiguiente ayudar con los problemas sociales.

5. ¿En qué temas cree Ud. que sería recomendable capacitar a una persona que desea emprender?

En la capacidad para planificar, en creatividad, en tener buenas relaciones interpersonales.

6. ¿Considera Ud. que las herramientas tecnológicas y cibernéticas son importantes para un emprendedor?

Claro, estamos en la época tecnológica, donde las empresas que no utilizan las tecnologías para sus procesos mueren en el tiempo, se ven absorbidas por empresas más grandes que

si implementan e invierten en tecnología, entonces hacen mucho más rápido sus procesos, ahorran en requerimiento de personal, si antes necesitaba a una persona para identificar cuantos productos tenías ahora ya existe un sistema donde sabes cuantos tienes o cuantos te faltan, entonces hace que tú puedas responder con más eficacia las demandas del cliente, porque cada vez hay más competencia y el ser humano busca más opciones que lo satisfagan.

7. ¿Cuál sería el objetivo principal y objetivos específicos que debe buscar un plan de capacitación para desarrollar las habilidades de emprendimiento de la mujer?

El emprendimiento va ligado directamente con el tema de empoderamiento, pero este va a surgir siempre y cuando la persona tenga un desarrollo personal muy elevado, que tengas una buena autoestima, autoconocimiento, el auto concepto, cuanto creo yo en el potencial que tengo, en hacer que las cosas sucedan, si no fortaleces ese tema no puede salir adelante ni emporarte, entonces creo yo que ese sería el objetivo principal.

8. ¿Qué tan importante es la motivación para desarrollar un plan de capacitación para desarrollar sus habilidades de emprendimiento en las mujeres?

La motivación para temas de emprendimiento y empoderamiento es la clave, todo depende de una, si una no siente interés por hacer algo, entonces así se le enseñe o se le dé todo a la mano, eso no va a funcionar jamás. Mientras más alto sea su nivel de motivación, más va a luchar esa persona por conseguir sus objetivos, por sus resultados, se va a entregar, se va a comprometer.

9. ¿Qué actividades se podría realizar para que las mujeres se motiven para participar en un plan de capacitación para desarrollar sus habilidades de emprendimiento?

Primero se debe enfocar el plan de capacitación en el autoconocimiento, el foda en ti, como persona, saber cuáles son mis fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas; a partir de ello mediante esa confianza en ellas es que se van a ir motivando, sería bueno también realizar talleres de autofinancia, enseñarles, entrenarlas en sus competencias blandas, entonces ellas van a saber y sentir que puede lograr lo que quieran.

10. ¿Cree Ud. que para emprender se necesita algún conocimiento especializado?

Creo que me quedo con la frase: “la educación combate la pobreza”, sin educación no hay nada, es algo básico, una persona puede no haber ido a la universidad, no tener una carrera pero sin embargo tiene la cultura de leer siempre, de mantenerse informado, entonces puede ser que no tenga conocimientos técnicos o específicos pero es una persona culta,

que investiga, que se auto educa, te va a dar una buena opinión, hay persona que solo tiene secundaria completa, sin embargo tienen un negocio prospero, no es un requisito indispensable pero te limita un poco en algunos aspectos.

11. ¿Qué actividades considera Ud. debe contener un plan de capacitación?

Eso depende de la población es diferente hacer un plan de capacitación para desarrollar habilidades de emprendimiento a una población que tiene conocimientos básicos o previos a un negocio a que le hagan a una población que tiene un nivel de instrucción más bajo. Es importante tener definidos los objetivos, las metas, y deben realizar talleres, dinámicas, juegos para que ellas por medio de eso puedan irse soltando y estar más dispuestas a aprender, y entiendan mejor lo que se les enseña, ya que generalmente ellas no tienen esa formación de sentarse y escuchar una ponencia con palabras rebuscadas o tecnicismos. Después de ellas ya se sientan empoderadas es donde recién puedes desarrollar las actividades de emprendimiento; no se puede mezclar ambos temas al mismo tiempo, porque no funcionaria.

12. A su juicio ¿Qué tiempo de duración debería tener un plan de capacitación orientado a desarrollar habilidades de emprendimiento en mujeres?

Considero que para mujeres con estas características, como del centro poblado La Cruceta, que pertenece a una zona rural, de acuerdo a las competencias que ellas poseen para que un plan de capacitación funcione, para que tenga resultados debe realizarse de acuerdo al perfil de ellas y debe durar mínimo 6 meses y debe ser bastante continuo para que se pueda conseguir los objetivos, tal vez parezca mucho tiempo, pero al iniciar con actividades de empoderamiento ellas van a querer asistir por sí solas cada vez más a los talleres sin dejarse someter por los esposos(si es que fuera el caso).

13. ¿Los métodos de instrucción de la capacitación deben ser enfocados hacia lo práctico o deben considerar la posibilidad de transmitir conocimientos mediante conferencias o disertación en el aula?

Debe ser mixto, es importante mantenerlas activas pero llevando siempre de la mano la parte teórica, no tan compleja, entendible para ellas, hacer que ellas siempre participen para que sientan que vez más confianza en ellas. Se debe trabajar con ellas más lo vivencial, quizá con ejemplos de casos de emprendedores de su misma realidad, llevarlas a que cuenten su historia y las motive porque con eso ellas van a pensar “¿si ella lo hizo, porque yo no?”,

**14. ¿Cómo deberían estructurarse los grupos respecto a la cantidad de participantes?
¿Hay algún número específico adecuado de participantes para una capacitación?**

Si tú quieres trabajar un plan de capacitación, en este caso con mujeres de zona rural, se recomienda que una capacitación no exceda los 30 participantes, mientras el grupo sea más cerrado es mejor, dependiendo también del tipo de la capacitación, si es una capacitación con alguien de ejemplo entonces mientras menos personas sean, tendrás mejores resultados, y podrás trabajar mejor. Si vas a trabajar competencias duras o técnicas puede ser hasta 40 personas; pero si es para competencias blandas, como autoestima, relaciones interpersonales, etc., es mejor trabajar con la cantidad más pequeña posible, porque debes trabajar con una por una; si estás muy distante del participante para trabajar esos temas no pueden conocerla. La meta en tu plan es que esa capacidad que esta baja en ellas, finalice con un nivel de medio a alto.

15. ¿Cómo se podría monitorearse el cumplimiento de las actividades realizadas en el plan de capacitación para desarrollar habilidades de emprendimiento en mujeres?

A través ejercicios que corroboren las actividades que vas realizando por cada sesión, como vas a trabajar temas de empoderamiento puedes monitorear. Por medio de la observación también puedes armar tus fichas e ir dándote cuenta si por ejemplo antes no participaba, ahora ya lo hace, se expresa, pregunta. Esas son maneras de que vayas monitoreando si las actividades que realizan van surgiendo efecto.

16. ¿Cuál sería la manera para medir el cumplimiento de metas del plan de capacitación para desarrollar habilidades de emprendimiento?

Puede medir el cumplimiento de tu plan por las actividades programadas, por ejemplo si tienes 2 fases, pero en cada fase vas a hacer 4 o 6 sesiones, mides tu cumplimiento de acuerdo a las actividades que ejecutaste, que pueden ser quizá no las 6, pero si 5 o solo 3; entonces de acuerdo a eso puede decir que cumpliste tus metas en una 50 o 90 %. En cada sesión tienes que evaluar del 1 al 10 cuan satisfecha estas con el desarrollo de la sesión, quizá con una pequeña encuesta de 2 pregunta o 3.

17. ¿Existe una forma para establecer un nivel de resultados adecuado a la hora de aplicar un plan de capacitación?

Tu puedes medir la eficacia de tu plan significativamente por medio de la participación o evolución de las mujeres con las que trabajas, por los cambio de 0 a 50% o 100 por ciento que tendrían tus participantes, otro quizá podría ser cuantas personas iniciaron el plan y cuantas lo finalizaron, al final debes realizar una tabla donde indiques cuanta deserción o

faltas hubo, para que tu logres resultados importantes no va a ser de la noche a la mañana, no de una o 2 semanas, sino varias, Otra manera muy eficaz también sería por medio de una encuesta antes de iniciar el plan y otra al final de todo el plan, al culminar.

IV. DISCUSIÓN

Fueron 81 mujeres encuestadas que actualmente viven en el centro poblado La Cruceta, cuyas edades oscilan entre los 18 y 70 años, la mayoría de ellas solo estudiaron secundaria o primaria; solo un 6% de ellas tiene estudios de posgrado.

Correspondiendo a la variable de plan de capacitación, se pudo diseñar este programa gracias a las entrevistas realizadas a los expertos que contribuyeron con aspectos fundamentales para poder determinar el programa, y además con algunos datos obtenidos de los cuestionarios realizados a las mujeres, como por ejemplo obteniendo que a la mayoría de mujeres, representadas por el 65% si les gustaría capacitarse para poder desarrollar sus habilidades de emprendimiento y que el 52% de ellas estaría dispuesta a capacitarse más de 4 horas a la semana. Con todo ello muestran su interés en formar parte de un plan o programa de capacitación, designando unas determinadas horas de su tiempo y dejando de lado las actividades del hogar y crianza de los hijos para poder enfocarse en generar negocios propios, acción que concuerda con (Lopez, 2017) en su estudio: “Estrategias de marketing social para promover las actitudes emprendedoras en estudiantes del cuarto y quinto año de secundaria de la institución educativa Federico Villarreal – Sullana, año 2017” quien concluyó que los productos sociales que mostraban sus estudiantes en relación a las actitudes emprendedoras, se caracterizaban por demostrar un gran interés en tener un negocio propio ya que ellos mismos buscaban la forma de participar de dichas actividades.

Sin embargo, aun un 48 % de mujeres restantes son las que no disponen del tiempo suficiente por realizar labores del hogar y cuidar a sus hijos, esto concuerda con lo manifestado por el diario El Comercio (2019) donde se informa que muchas de ellas aceptan sueldos bajos con el objetivo de trabajar menos horas para realizar dichas actividades del hogar. Además, los resultados arrojaron que los principales temas en los que ellas muestran interés y en los cuales ellas mismas desean capacitarse son: formalidad de un negocio (21%), seguido muy de cerca por la autoconfianza (20) y liderazgo (16), lo cual confirma las teorías de nuestros entrevistados, quienes afirman que el principal tema sobre el que debería partir toda capacitación es en la confianza en ellas mismas. Entre tanto los temas como los aspectos legales de una empresa (7) y el marketing (6) son los de menor interés para ellas.

Correspondiendo a la variable de habilidad de emprendimiento, solo el 33% de las encuestadas

manifiestan que quizá a veces posean los conocimientos y habilidades necesarios para iniciar un negocio y que además este prospere, determinando de esta manera que muchas de ellas no se sienten capaces o satisfechas con la educación en cuanto a emprendimiento que poseen actualmente, es ahí donde radica la importancia de esta investigación, al brindarles los conocimientos y recursos educativos que ellas necesitan para crear una empresa.

Se identificó sus habilidades de emprendimiento por medio de un cuestionario donde ellas mismas consideraron como una de sus competencias el manejo de sus recursos, pues a pesar de que muchas de ellas no poseen estudios universitarios, más de la mitad de la muestra (57%) manifestó que siempre administran bien sus recursos, lo cual confirma lo que concluyeron (Solórzano, Altamirano, Quezada y Aranda, 2014) en su tesis “Emprendimiento Rural Femenino en el Perú”, quienes afirmaron que las mujeres emprendedoras de zonas rurales parecen desarrollar habilidades prácticas de gestión administrativa que se dan a través del conocimiento intuitivo, referido o adquirido por la oportunidad y la necesidad inmediata (conocimiento empírico). Seguido de ello, la creatividad como tal es una característica que las representa o define con 23%, siendo la segunda característica de mayor prevalencia dentro de su rango, esto indica que ellas poseen un nivel entre desarrollado y altamente desarrollado de creatividad, lo cual les permitirá disponer de diversos planteamientos frente a un emprendimiento, tal y como lo manifiestan (Campos, Hinojoza y Tinoco, 2009), quienes señalan como una de las sub dimensiones principales del emprendimiento a la creatividad.

En tercer lugar se identificó como otra de las habilidades que poseen después de la creatividad, es la de ser pacientes (22%).

Para definir el perfil de las mujeres del centro poblado La Cruceta, en cuanto a las características que las mismas identificaron fue principalmente considerarse vergonzosas (25%) la cual fue la identificada con mayor índice en respuestas, concidiendo con la Mg. Ana Calle, la cual en su entrevista manifestó que en zonas rurales muchas veces el papel de la mujer es el de ser subyugada por la figura masculina, lo cual concuerda con su actitud vergonzosa. Además en cuanto al indicador de capacidad para tomar riesgos, el nivel obtenido fue poco desarrollado con un 31%, lo cual evidencia que en su gran mayoría no son mujeres arriesgadas, tal y como lo menciona (Lopez, 2017) en su estudio: “Estrategias de marketing social para promover las actitudes emprendedoras en estudiantes del cuarto y quinto año de secundaria de la institución educativa

Federico Villarreal – Sullana, año 2017”, quien concluye que mucha de su población no dispone de un ingreso monetario base, lo cual conlleva a que prefieran no arriesgar emprendiendo un negocio por miedo a que este fracase; hecho que fue confirmado durante la investigación en campo donde muchas de ellas comentaban que solo arriesgarían si es que tendrían la seguridad o certeza de que no perderían su dinero y si esta ganancia además llegará a corto o mediano plazo; hecho que se ve reforzado en el estudio de (Solórzano, Altamirano, Quezada y Aranda, 2014) en su tesis “Emprendimiento Rural Femenino en el Perú”, quienes señalan que los resultados económicos de las iniciativas emprendidas se observan mediáticamente sobre “la forma en que regresa el dinero”, pero no como oportunidad de generación de excedente para la reinversión de sus negocios.

Por consiguiente de acuerdo a la investigación realizada y a los resultados obtenidos se puede determinar que el perfil de la mujer del centro poblado de la Cruceta la identifica como una mujer vergonzosa, paciente, creativa, pero con miedo a arriesgar, que aprovechan las oportunidades sin embargo al no obtener los resultados deseados se identifican como poco persistentes.

V. CONCLUSIONES

6.1. Se diseñó un plan de capacitación para desarrollar las habilidades de emprendimiento, el cual contribuye a determinar el perfil de la mujer del centro poblado La Cruceta. Piura 2019.

6.2. Se identificó como sus habilidades de emprendimiento el adecuado manejo de recursos disponibles con un 57%, seguido de un 23% que indica la creatividad como otra de sus fortalezas y en tercer lugar con un 22%, la habilidad de ser mujeres pacientes.

6.3. Se determinó que las mujeres del centro poblado La Cruceta tiene un perfil que las caracteriza como vergonzosas, creativas, pacientes y que no son propensas a tomar riesgos.

6.4. Se validó la propuesta del plan de capacitación para desarrollar las habilidades de emprendimiento de las mujeres del centro poblado La Cruceta. Piura 2019.

VI. RECOMENDACIONES

7.1. A las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan en zonas rurales enfocándose en las mujeres, dar vital importancia al iniciar cada proyecto o programa, en el manejo de la autoconfianza, ya que sin esta capacidad desarrollada no se obtendrán resultados favorables.

7.2. A los gobiernos regionales, implementar mayores proyectos sociales en zonas lejanas a la urbe en distintos temas sociales que puedan ayudar al empoderamiento e inculcarles conocimientos, demostrándoles la importancia del aprendizaje continuo para la realización y superación personal.

7.3. A las municipalidades de los diferentes centros poblados y/o distritos que pertenezcan a zonas rurales, implementar capacitaciones de emprendimiento constantes que ayuden al desarrollo de sus comunidades y de igual manera motivar a sus pobladores a través de ferias empresariales donde ellos mismo evidencien lo que pueden lograr con ejemplos vivenciales.

7.4. A los centros educativos, inculcar en todos sus estudiantes una cultura de emprendimiento partiendo desde la educación básica en el nivel secundario, ya que esto formara habilidades de emprendedurismo en ellos motivándolos a generar ingresos propios y crear empresas que fortalecerán la economía de sus comunidades o distritos.

VII. PROPUESTA

PLAN DE CAPACITACION PARA DESARROLLAR LAS HABILIDADES DE

EMPREDIMIENTO EN LAS MUJERES

I. DENOMINACIÓN: Plan de capacitación para desarrollar las habilidades de emprendimiento en las mujeres del centro poblado La Cruceta, Piura, 2019.

II. DATOS INFORMATIVOS:

Departamento : Piura

Provincia : Piura

Distrito : Tambogrande

Centro Poblado : La Cruceta

Nº de participantes : 25

Duración : 12 semanas

Responsables : Lic. Shila Bacilio Rios

III. FUNDAMENTACIÓN

A través del tiempo el rol de las mujeres dentro de la sociedad ha ido incrementando de la mano con la igualdad de derechos y de oportunidades para las mismas, con todo ello, aún existe abandono en las zonas rurales en donde según INEI (2019) en el área rural el emprendimiento de las mujeres disminuyó en un 10,9 % ya que muchas de ellas prefieren establecerse en la ciudad en donde pueden obtener mayores conocimientos, capacitaciones y trabajo, buscando siempre la manera de ir superándose como mujeres y en su realización personal.

En cuanto a habilidades emprendedoras, estas son definidas por García (2001), como la capacidad para crear un proyecto, iniciar un empresa o crear un nuevo sistema de vida, teniendo como inspiración a la confianza en uno mismo, junto con la decisión de actuar a favor de nuestras inquietudes de la mano de la perseverancia y no parar hasta verlas realizadas.

Estudios realizados demuestran que el emprendimiento forma gran parte del desarrollo personal y del crecimiento del individuo dentro de los grupos sociales; así lo demuestra (Pizarro, 2015) en su estudio: “Capacitación de emprendimiento a los moradores del recinto “Bajada de Chanduy” de la provincia de Santa Elena” quien afirma que a través del emprendimiento se dio paso al crecimiento; ya que sus pobladores lo usaron para solucionar momentos difíciles por los que pasó la comunidad, resultando en casos exitosos y prósperos para aquellos que realizaron negocios.

Es por ello que el emprendimiento no es solo beneficia a la persona que emprende, sino también a su sociedad, ya que a través de su empresa podrá generar nuevos puestos de trabajo y por lo tanto el movimiento comercial creado contribuirá al desarrollo económico de su ciudad y país.

Las mujeres del centro poblado La Cruceta en su mayoría son mujeres de campo sin estudios universitarios designadas a su rol de madres y esposas, son mujeres con grandes competencias pero que temen tomar riesgos y suelen tener un comportamiento vergonzoso que va acorde a la baja confianza en sí mismas que poseen, pero eso no es impedimento para que ellas mujeres pueden obtener nuevos aprendizajes y potenciar las capacidades con las que ya cuentan, tal como lo señala el Ministerio de Educación de nuestro país, nadie nace con los conocimientos y habilidades para emprender, una persona emprendedora se hace, se educa, se forma a través del desarrollo de aprendizajes, y para que eso se logre, debe adquirir determinadas competencias que la ayuden a formar parte de nuestra sociedad por medio del emprendimiento. Marco Curricular Nacional (2014).

Es por ello que este plan de capacitación propone actividades teóricas y prácticas para inculcar en las mujeres las capacidades correspondientes en emprendimiento como lo son la autoconfianza, la capacidad de relacionarse socialmente, la capacidad de realización personal, la capacidad de planificación y la creatividad.

3.1. Principios de aprendizaje de carácter pedagógico

PARTICIPACIÓN: la capacitación tiene participación activa de parte de las participantes, quienes se involucran de cerca con los temas a tratar a través de sus experiencias, y realizando prácticas de lo aprendido.

REPETICIÓN: se realiza de la mano con la parte teórica teniendo palabras claves que nos permitan mantener la recordación de los temas tratados en la capacitación para permanecer por más tiempo en la mente de las participantes; tales como: emprendimiento, empoderamiento, autoconfianza, liderazgo, entre otras.

RELEVANCIA: se trabaja enfocándose en los conceptos o ideas principales y más importantes de cada sesión, ello se refuerza por medio de material didáctico y actividades prácticas.

TRANSFERENCIA: se transmiten los conocimientos a las participantes utilizando recursos de su propio entorno y de los que ellas puedan disponer, al trabajar con ellas dentro de su contexto, esto permite una mayor facilidad de absorción de los temas tratados que las ayudara a comprender de manera más rápida y eficaz los temas que se abordan.

RETROALIMENTACIÓN: se realizan actividades que permitan retroalimentar los conocimientos previos brindados conforme la capacitación avanza, lo cual lograra que el aprendizaje perdure mayor tiempo y forme parte de sus conocimientos habituales para poder ser usados en diferentes situaciones cotidianas.

3.2. Principios Psicopedagógicos del Plan de Capacitación

- a. Principio de Significatividad y Construcción de los aprendizajes:** las actividades que se desarrollan en el presente plan de capacitación, parten de la identificación de las necesidades y los intereses de las mujeres del centro poblado teniendo en cuenta su propio contexto, realidad y conocimientos previos, con lo cual fue posible considerar los nuevos conocimientos por medio de una metodología teórico, practica y activa.

- b. Principio de necesidad del desarrollo de la comunicación y el acompañamiento de los aprendizajes:** el presente plan de capacitación es efectuado en un ambiente total de respeto entre las participantes, libre expresión, aportando ideas y realizando críticas constructivas que conlleven al análisis de las situaciones presentadas.
- c. Principio de Libertad:** este programa se desarrolla dentro de un clima de confianza, donde las participantes pueden expresarse e intercambiar ideas entre ellas sin coacción o discriminación alguna, comentando sus inquietudes, opiniones, miedos y sugerencias.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Empoderar a las mujeres del centro poblado La Cruceta, para que a través de ello inicien el desarrollo de sus habilidades emprendedoras.
- Preparar a las mujeres del centro poblado para poder iniciar un negocio de manera eficiente acorde a su realidad.
- Corregir algunas actitudes negativas que impiden a las mujeres desarrollar sus habilidades de emprendimiento de manera efectiva.

4.2 OBJETIVOS GENERALES

- Brindar información y orientación relacionada a emprendimiento dentro de su sociedad.
- Proporcionar los conocimientos para desarrollar las habilidades de emprendimiento de las mujeres del centro poblado La Cruceta.

V. METAS

- Contribuir a elevar el nivel de autoconfianza y autoestima en las participantes.
- Ayudar y orientar las ideas de emprendimiento individuales de las participantes con la finalidad de que puedan desarrollarlas.

VI. ESTRATEGIAS

- En cada sesión se contará con la presencia de un especialista del tema a tratar.
- Trabajos prácticos de acuerdo al tema de la sesión al finalizar cada sesión.
- Exposición de ejemplos correspondientes a su propio entorno.
- Realización de talleres bajo la temática de las sesiones de aprendizaje.
- Metodología de diálogo y/o debate.

VII. CARACTERÍSTICAS DE LA CAPACITACIÓN

- La capacitación ha sido diseñado para las mujeres de 18 años en adelante del centro poblado La Cruceta, Piura 2019.
- El programa se aplicará a un grupo de 30 participantes.
- El programa se desarrolla en sesiones de aprendizaje con una duración de 150' minutos cada una.
- Cada sesión de aprendizaje sigue una secuencia didáctica de: inicio, desarrollo y salida.
- Tiene mayor importancia la metodología activa de las participantes y de igual manera su participación.
- La evaluación es permanente y se realiza a través de una guía de observación.
- Retroalimentación.

VIII. **PROPÓSITO DE LA CAPACITACIÓN:** Tiene como propósito desarrollar, fomentar y reforzar las habilidades emprendedoras de las mujeres del centro poblado Cruceta para ser aplicada dentro de su ámbito social, personal y profesional con la finalidad de finalizar con idea de negocio o con un negocio en desarrollo.

IX. **PRESUPUESTO**

Recursos Humanos

01 Titular de la investigación

01 Psicóloga

01 Coach de liderazgo

01 Asesor de emprendimiento

01 Planificador de proyectos

01 Contador

Equipos y materiales

01 Cámara fotográfica para el registro de las sesiones

01 Laptop para el procesamiento general de data y videos

01 Proyector

25 Libretas de apuntes para el registro manual

25 Lapiceros

Presupuesto

Asignaciones

Recursos Humanos

01 Titular de la investigación.....0.00

01 Psicóloga.....3,000

01 Coach de liderazgo.....400.00

01 Asesor de emprendimiento.....3.000

01 Planificador de proyectos.....1000

01 Contador.....400.00

Equipos y materiales

01 Cámara fotográfica para el registro de las sesiones.....0.00

01 Laptop para el procesamiento general de data y videos.....0.00

01 Proyector.....0.00

25 Libretas de apuntes para el registro manual.....	125.00
25 Lapiceros.....	50.00
Otros.....	200.00
Imprevistos.....	150.00
TOTAL.....	8,325

X. ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

SESIONES	MES	NOMBRE DE LA SESIÓN	FECHA	HORAS
Sesión 01	Enero	“Quiero conocerme”	18/01/20	2h 30’
Sesión 02	Enero	“Soy un diamante”	25/01/20	2h 30’
Sesión 03	Febrero	“Yo puedo”	01/02/20	2h 30’
Sesión 04	Febrero	“Yo decido”	08/02/20	2h 30’
Sesión 05	Febrero	“Conozcámonos”	15/02/20	2h 30’
Sesión 06	Febrero	“Somos un gran equipo”	22/02/20	2h 30’
Sesión 07	Febrero	“Quiero ser tu guía”	29/02/20	2h 30’
Sesión 08	Marzo	“Manos a la obra”	07/03/20	2h 30’
Sesión 09	Marzo	“Planeando ando”	14/03/20	2h 30’
Sesión 10	Marzo	“Con todas las de la ley”	21/03/20	2h 30’
Sesión 11	Marzo	“Todo suma”	28/03/20	2h 30’
Sesión 12	Abril	“Listas para brillar”	04/04/20	2h 30’

SESIÓN DE APRENDIZAJE

I) DATOS GENERALES

1. **SESIÓN** : 01
2. **FECHA** : 18 de Enero
3. **DURACIÓN** : 2h 30' (150')
4. **PERSONA A CARGO** : Lic. Shila Bacilio Rios

II) COMPETENCIA

Es capaz de identificar sus fortalezas y debilidades en el ámbito personal, familiar y social conociéndose así misma

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDAD	TEMA	PRODUCTO
Reconoce	<i>“Quiero conocerme”:</i> - <i>Juegos de desinhibición e integración</i>	Participación activa

IV) ACTITUDES

Respeto

Tolerancia

Compromiso

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Al iniciar la capacitación se inicia con el saludo de bienvenida, comentarles quienes somos y sobre los objetivos y metas del plan de capacitación, escuchando las dudas y consultas que tienen con relación a la capacitación.• Visualización de video motivacional sobre el autoconocimiento.• Se realiza un pequeño juego de “Ding dong”, que consiste en realizar preguntas al azar con una respuesta rápida, en este caso, relacionadas a emprendimiento:	Recurso verbal y multimedia	40´

<p>Qué es emprender? ¿Quién es un emprendedor? ¿Todos pueden ser emprendedores? ¿Conoces alguien que sea emprendedor?</p>		
<p>ACTIVIDADES DE PROCESO</p>	<p>MEDIOS Y MATERIALES</p>	<p>TIEMPO</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cada una de ellas se presenta, indicando su nombre, edad, el motivo de su participación y las expectativas que tiene respecto a la capacitación. • Las participantes se pondrán de pie y realizan un pequeño calentamiento corporal. <p>Juegos de Integración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres caminarán por todo el espacio sin rumbo, al escucha la palabra “ALTO”, tendrán que buscar una pareja con la cual conversarán. Una le contará a la otra 10 las cualidades que posea, cuando ella finalice, será el turno de su pareja para decirle 10 cualidades. • Después de 10 minutos, en orden, cada pareja contará cuales son las cualidades de su compañera y viceversa. • Después de ello contarán con un ponente especializado que les pueda definir lo que es “autoconocimiento”, su importancia, como ayudar a fortalecerla y aspectos importantes del tema. Y les enseña el análisis FODA. • En parejas los estudiantes dialogan para conocerse un poco más, de tal manera que al término de un tiempo de 10 minutos se presenten mutuamente ante los demás indicando los nombres y apellidos, así como su hobby, música favorita, comida, color, bebida, postre, tipos de película, lugares que conoce, cualidades, y como se ve después de 10 años, entre otras cosas. 	<p>Voz, cuerpo, aula amplia</p>	<p>80´</p>
<p>ACTIVIDADES FINALES</p>	<p>MEDIOS Y MATERIALES</p>	<p>TIEMPO</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes realizan un análisis FODA de ellas mismas. 	<p>Recurso verbal multimedia, lápiz y papel.</p>	<p>30´</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes intercambian opiniones y respuestas de su análisis personal. • Comentan sobre el aprendizaje del día de hoy: ¿Qué aprendí hoy? ¿Qué fue lo que más me gustó?¿Qué fue lo que menos me agrado?¿Que hubiera querido el día de hoy?¿Para qué me sirve? 		
---	--	--

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE	INSTRUMENTO
Conoce	Se conoce tal y como es, con fortalezas y debilidades.	Guía de observación
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS	
Respeto	Respeta las opiniones manifestadas por sus compañeros.	

SESIÓN DE APRENDIZAJE

I) DATOS GENERALES

1. **SESIÓN** : 02
2. **FECHA** : 25 de Enero
3. **DURACIÓN** : 2h 30' (150')
4. **PERSONA A CARGO** : Lic. Shila Bacilio Rios

II) COMPETENCIA

Es capaz de valorarse y amarse tal y como es, con cualidades y defectos.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDAD	TEMA	PRODUCTO
Reconoce	<i>“Soy un diamante”</i> - <i>Juegos de autovaloración de “Caja del tesoro oculto” y “Véndete”</i>	Participación activa

IV) ACTITUDES

Respeto

Tolerancia

Compromiso

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Iniciamos la capacitación dando la bienvenida a todas las participantes.</p> <ul style="list-style-type: none">• La facilitadora tendrá preparada una pequeña caja cerrada que en su interior, en la base, tiene un espejo.• Se darán indicaciones para que todas las participantes se sienten en círculo, luego de ello, se les pedirá que piensan en la persona más importante para ellas, pero sin decirlo en voz alta.	Recurso verbal y caja	40'

<ul style="list-style-type: none"> • La facilitadora iniciará por preguntar a una por una en quien pensaron y nombrarla.; luego cada mujer ira turnándose para observar lo que hay dentro de la caja en secreto, sin decir lo que ven. • La facilitadora en todo momento debe indicar que dentro de la caja está la persona más importante. • Después de ello iniciaran la ronda de preguntas para que las que deseen puedan participar o ir preguntando a las participantes al azar: ¿A quién vieron dentro la caja? ¿Porque crees que viste a esa persona? ¿Qué crees que te hace única o especial? ¿Cuántas veces al día o a la semana alguien te dice que eres importante, o que eres especial? ¿Qué es lo que menos te gusta de ti? ¿Cómo podemos hacer para cambiar eso? 		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes escucharan la ponencia de una psicóloga experta en el tema, la cual les indicará la importancia de la autovaloración, la autoestima, y como pueden cambiar hábitos negativos. <p>Juegos “Véndete”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada una de las participantes debe pasar al frente de su grupo y “venderse”, es decir, comentar todas sus virtudes, fortalezas y cualidades, con el fin de convencer a los demás que “la compren” 	<p>Voz, cuerpo, aula amplia</p>	<p>80´</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes comentan sobre lo aprendido el día de hoy y responden algunas interrogantes en grupo, tales como: 	<p>Recurso verbal</p>	<p>30´</p>

¿Qué aprendí el día de hoy? ¿Cómo se sintieron con las dinámicas? ¿Tuve dificultad tuve durante las dinámicas? ¿Las pude superar?		
---	--	--

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE	INSTRUMENTO
Autovaloración	Se acepta y ama tal y como es, con defectos y virtudes	Guía de observación
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS	
Respeto	Respeto las opiniones manifestadas por sus compañeros.	

SESIÓN DE APRENDIZAJE

I) DATOS GENERALES

1. **SESIÓN** : 03
2. **FECHA** : 01 de Febrero
3. **DURACIÓN** : 2h 30' (150')
4. **PERSONA A CARGO** : Lic. Shila Bacilio Rios

II) COMPETENCIA

Identifica sus capacidades y manifiesta seguridad frente a la toma de decisiones y enfrentando nuevos retos.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDAD	TEMA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reconoce	<i>“Yo puedo”:</i> - <i>Juegos de autoconfianza “Te lo cambio” y “Compartiendo Cualidades”</i>	Participación activa

IV) ACTITUDES

Respeto

Tolerancia

Compromiso

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Iniciamos dando la bienvenida al grupo.• Visualización de video motivacional “La Oveja saltarina” <p><i>Juego “Te lo cambio”</i></p> <ul style="list-style-type: none">• La facilitadora tendrá 30 cajas enumeradas del 1 al 30 con de algún incentivo adentro sin saber que hay en su interior (puede ser un chocolate, una galleta, un gancho, etc.). Cada una de ellas elegirá una caja y es entonces que deben tratar de comprar o convencer a otra participante de intercambiar su caja, depende de cada una de ellas decidir si	Recurso verbal, multimedia y 30 cajas o latas.	40´

intercambian sus cajas con otras o se quedan con la que designaron desde el inicio.		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> Las participantes contarán con un ponente especializado que les pueda definir lo que es “la seguridad en mi misma”, su importancia, como ayudar a fortalecerla y aspectos importantes sobre el tema. <p>Juego “Compartiendo cualidades”</p> <ul style="list-style-type: none"> La facilitadora organizará 6 grupos de 5 personas de acuerdo a su preferencia. A cada grupo se le dará una figura de corazón cortada en 6 pedazos que estarán enumeradas; cada integrante deberá coger un pedazo enumerado, una vez que cada participante tenga uno, se llamarán al frente a todas las personas que contengan los pedazos con el número 1. Una vez que estén delante, los demás integrantes deben escribir en un papel que tenga el nombre de las participantes que están delante, una cualidad o algo agradable acerca de cada una de ellas. Se repetirá el mismo proceso con cada subgrupo de acuerdo a los números designados hasta llegar el número 6. Al finalizar el juego cada participante leerá el papel que tenga designado su nombre. Entre todo el equipo responderán: ¿Cómo me sentí al recibir tanto halagos y leer cosas buenas sobre mí? ¿Recibo muchos halagos constantemente? ¿Reconozco las cualidades que mi grupo señaló? 	<p>Voz, cuerpo, aula amplia, figura de corazón, lápiz y papel.</p>	<p>80´</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> Las participantes comentan mediante lluvia de ideas: 	<p>Recurso verbal</p>	<p>30´</p>

<p>¿Qué aprendí en esta sesión? ¿Qué fue lo que más me gustó de esta sesión? ¿Qué fue lo que menos me agradó?</p>		
---	--	--

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE	INSTRUMENTO
Reconoce	Reconoce las capacidades que tiene y las emplea sin miedo.	Guía de observación
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS	
Respeto	Respeto las opiniones manifestadas por sus compañeros.	

SESIÓN DE APRENDIZAJE

I) DATOS GENERALES

1. **SESIÓN** : 04
2. **FECHA** : 08 de Febrero
3. **DURACIÓN** : 2h 30' (150')
4. **PERSONA A CARGO** : Lic. Shila Bacilio Rios

II) COMPETENCIA

Es capaz de tener iniciativa, de decidir por sí misma frente a alguna situación.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDAD	TEMA	PRODUCTO
Reconoce	<i>“Yo decido”:</i> - <i>Juegos de desinhibición y juego de roles</i>	Participación activa

IV) ACTITUDES

Respeto

Tolerancia

Compromiso

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Se les da la bienvenida a todas a la capacitación <p><i>Juego de desinhibición</i></p> <ul style="list-style-type: none">• La facilitadora tendrá una mesa llena de productos artísticos como plastilina, plumones, colores, crayolas, hojas de papel, cartulinas, papelotes, etc. A continuación le pedirá a las participantes que cada una represente a la facilitadora mediante el o los objetos que deseen, pueden realizar un dibujo o usar la plastilina. En el momento que se indique, cada	Recurso verbal, papeles de colores, plumones, colores, plastilina, crayolas, cartulinas, etc.	40´

<p>integrante elegirá los materiales con los que trabajara y procederá con la tarea.</p> <ul style="list-style-type: none"> Al finalizar cada una mostrará el trabajo que realizo y responderán entre ellas a las siguientes interrogantes: <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo me sentí con la tarea encomendada? ¿Por qué cada una de nosotras eligió materiales diferentes? ¿Por qué cada una dibujo o modeló distinto si era la misma persona? 		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> Se iniciará la parte teórica con un ponente especializado que les pueda definir lo que es “autonomía”, su importancia, como ayudar a fortalecerla y aspectos importantes del tema. <p>Juego de roles</p> <ul style="list-style-type: none"> Se pedirá al equipo que se ubiquen formado un circulo, se solicitara una voluntaria a la que se le dará 10 fichas, se supondrá que la participante es una bebe dentro del útero de su madre, entonces se le preguntara quienes en ese momento tenían decisión sobre ella; ella ira designando a través de otro participante que personas de su vida decidían por ella, en qué porcentaje, y le entregara una ficha a cada participante que represente a esas figuras que decidían. Posteriormente se le preguntará lo mismo pero con la suposición de ser una niña de 7 años, de igual manera le ira entregando las fichas a las personas que jueguen roles dentro de sus decisiones a esa edad y explicando la razón. Para finalizar, se le pedirá que todos le devuelvan las fichas y se avanzara al presente; la participante les dará fichas a las personas que representen quienes son en este 	<p>Voz, cuerpo, aula amplia, fichas</p>	<p>80´</p>

momento las que deciden y explicara el porcentaje y el porqué. Harán una comparación.		
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Se escuchara a las que deseen opinar o comentar acerca de la última dinámica realizada. • Comentan sobre el aprendizaje de esta sesión: ¿Qué aprendí hoy? ¿Siento que tengo autonomía en mi vida? ¿Me es difícil decidir por mí misma? ¿Cuándo estoy confundida, a quienes recurro y porque? 	Recurso Verbal	30´

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE	INSTRUMENTO
Reconoce	Reconoce la responsabilidad de sus decisiones y las características que la diferencian de los demás	Guía de observación
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS	
Respeto	Respeto las opiniones manifestadas por sus compañeros.	

SESIÓN DE APRENDIZAJE

I) DATOS GENERALES

1. **SESIÓN** : 05
2. **FECHA** : 15 de Febrero
3. **DURACIÓN** : 2h 30' (150')
4. **PERSONA A CARGO** : Lic. Shila Bacilio Rios

II) COMPETENCIA

Es capaz de manifestarse y entenderse con otras personas a través de la comunicación verbal y no verbal.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDAD	TEMA	PRODUCTO
Reconoce	<i>“Conozcámonos”:</i> - <i>Juegos de comunicación</i> <i>“malentendido” y “charada”</i>	Participación activa

IV) ACTITUDES

Respeto

Tolerancia

Compromiso

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Se apertura esta sesión dándole la bienvenida a todas las participantes. <p><i>Juego de comunicación verbal “Malentendido”</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Se le pedirá a todas las participantes que formen parejas, después de ello cada par pasará al frente del grupo y tendrán 4 oportunidades para ganar puntos. El juego consiste en que cada pareja debe ponerse espalda con espalda y a una se le mostrará una imagen de un determinado objeto que debe describir sin decir lo que	Recurso verbal, lápiz y papel, y archivo con distintas imágenes.	40´

<p>es, solo describiéndolo, mientras que la otra persona debe ir dibujando lo que le indica su compañera. Por cada objeto adivinado correctamente obtendrán 1 punto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luego de interactuar entre parejas se realizarán las siguientes preguntas al grupo: ¿Cómo me sentí con el juego realizado? ¿Fue difícil comunicarme con la otra persona? ¿Me fue difícil escuchar las indicaciones y entenderlas? 		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • En este punto las participantes contarán con un ponente especializado que les pueda definir lo que es la “comunicación”, su importancia, como ayudar a fortalecerla y aspectos importantes del tema. <p><i>Juego de comunicación no verbal “Charada”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Las participantes volverá a hacer parejas, esta vez el reto consiste en mostrarle a una de ellas el nombre de una película está debe explicarle por medio de mímicas y/o gestos de que película se trata, no puede tener ningún tipo de comunicación verbal al momento de explicar la película, la otra persona puede hacer preguntas y tratar de entender lo que la otra persona le quiere decir. • Después de realizar el juego, explicarán como se sintieron durante la dinámica y responderán entre el grupo las siguientes preguntas: ¿Me fue fácil comunicarme con los demás sin usar palabras en voz alta? ¿Cómo me sentí cuando mi pareja no me entendía? ¿La comunicación no verbal es importante? ¿Por qué? 	<p>Voz, cuerpo, aula amplia, multimedia, lápiz, papel, archivo de imágenes.</p>	<p>80´</p>

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> El equipo formará un círculo y se ira respondiendo en grupo las siguientes preguntas: ¿Qué aprendimos el día de hoy? ¿Qué fue lo que más me agradó esta sesión? ¿Me siento a gusto con las actividades que se realizan? ¿Para qué me sirve lo aprendido en mí día a día? 	Recurso Verbal	30´

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE	INSTRUMENTO
Comunicación	Logra comunicarse de manera eficiente de manera verbal y no verbal con los demás	Guía de observación
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS	
Respeto	Respeto las opiniones manifestadas por sus compañeros.	

SESIÓN DE APRENDIZAJE

I) DATOS GENERALES

1. **SESIÓN** : 06
2. **FECHA** : 22 de Febrero
3. **DURACIÓN** : 2h 30' (150')
4. **PERSONA A CARGO** : Lic. Shila Bacilio Rios

II) COMPETENCIA

Demuestra integración y colabora de manera activa para conseguir los objetivos dentro de un grupo o equipo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDAD	TEMA	PRODUCTO
Identifica	<i>“Somos un gran equipo”:</i> - <i>Juegos de integración “Rompe el nudo”</i> y <i>“Los cubos solidarios”</i>	Participación activa

IV) ACTITUDES

Respeto

Tolerancia

Compromiso

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Se inicia el día dándole la bienvenida a todas las participantes.• Visualización de video motivacional sobre el trabajo en equipo “La unión hace la fuerza”. <p><i>Juego de integración “Rompe el nudo”</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Para iniciar este juego, la facilitadora pedirá que se formen 3 grupos de 10 mujeres cada uno; el primer grupo se pondrá al frente y realizaran un círculo dándose la espalda y uniendo sus brazos de la manera	Recurso verbal y multimedia	40´

<p>que consideren sería más fácil de separar. Se pedirán 4 voluntarias las cuales tendrán la labor de tratar de penetrar el círculo cerrado, tratando de separar al grupo, o usando diferentes estrategias con tal que lograr el objetivo de ingresar o separar el grupo cerrado.</p> <ul style="list-style-type: none"> Al finalizar la dinámica nos sentaremos en círculo y se intercambiara opiniones y comentarios acerca de: ¿Cómo nos sentimos con esta dinámica? ¿Me sentí parte importante dentro del círculo? ¿Por qué todas se esforzaron en no dejar que nadie penetre o rompa el círculo? 		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> En esta sesión se tendrá la participación de un ponente especializado en el tema que les defina lo que es “trabajo en equipo”, su importancia, como ayudar a fortalecerla y aspectos importantes del tema. <p>Juego de integración “Los Cubos solidarios”• En este juego se pedirá a las participantes forman 5 grupos de 6 personas, a cada grupo se les brindara material el cual está conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> Grupo 1: 2 cartulinas, 1 regla, 2 lápices, 3 tijeras, 1 pegamento Grupo 2: 2 cartulinas, 1 regla, 2 lápices, 2 tijeras y 1 pegamento Grupo 3: 2 cartulinas, 2 reglas, 2 lápices, 1 tijera, 1 pegamento Grupo 4: 2 cartulinas, 1 regla, 2 lápices, 3 tijeras, 1 pegamento Grupo 5: 2 cartulinas, 1 regla, 2 lápices, 2 tijeras y 1 pegamento <ul style="list-style-type: none"> El reto de este juego consiste en que cada grupo tendrá 30 minutos para realizar la mayor cantidad posible de cubos, los cuales deben ser de 5x5cms. 	<p>Voz, cuerpo, aula amplia, cartulinas, reglas, lápices, tijeras y pegamento.</p>	<p>80´</p>

<ul style="list-style-type: none"> Al finalizar se preguntara a las participantes acerca de: ¿Cómo me sentí con este juego? ¿Qué me molesto o frustró? ¿Qué parte fue la que más me gustó? ¿Porque creo que no logramos hacer más cajas? 		
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> Las participantes nos darán ejemplos en donde trabajen en equipo dentro de su comunidad diariamente. Para finalizar la sesión conversaremos sobre: ¿Qué aprendí el día de hoy? ¿Me sentí bien con las actividades que se realizaron? ¿Creo que soy más competente, trabajando sola o en equipo? ¿Por qué considero que es importante trabajar en equipo? 	Recurso verbal	30´

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE	INSTRUMENTO
Identifica	Identifica los roles en lo que desarrolla mejor sus habilidades	Guía de observación,
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS	
Respeto	Respeto las opiniones manifestadas por sus compañeros.	

SESIÓN DE APRENDIZAJE

I) DATOS GENERALES

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| 1. SESIÓN | : 07 |
| 2. FECHA | : 29 de Febrero |
| 3. DURACIÓN | : 2h 30' (150') |
| 4. PERSONA A CARGO | : Lic. Shila Bacilio Rios |

II) COMPETENCIA

Toma la iniciativa incentivando a su grupo a la solución de conflictos y a resultados eficaces.

Capacidad de decidir la mejor opción de muchas para llegar a obtener resultados u objetivos.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDAD	TEMA	PRODUCTO
Dirige Identifica	<i>“Quiero ser tu guía”:</i> - <i>Juegos de desinhibición “A ver qué pasa”</i> - <i>Juegos de integración “El Zeppelin”</i>	Participación activa

IV) ACTITUDES

Respeto

Tolerancia

Compromiso

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Se da el saludo de bienvenida a todas las participantes. <p><i>Juego de desinhibición “A ver qué pasa”</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Después de dar la bienvenida, la facilitadora se sentará en su lugar habitual y no le prestara atención al grupo en ningún sentido, si le preguntan, si le hablan, etc., la labor principal de la facilitadora es ignorar al grupo esperando las reacciones de las mismas, observando comportamientos para poder luego discutir en grupo. Mientras más tiempo pase, el grupo se ira acumulando	Recurso verbal y multimedia	40´

<p>de energía hasta ver que acción realizan antes esa situación de no tener alguien que las dirija.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Después de obtener reacciones, la facilitadora procederá a conversar nuevamente con ellas explicándoles la situación y conversaran sobre: ¿Cómo me sentí al no tener alguien que nos dirija? ¿Qué reacciones provocó en mí? ¿Qué estaba esperando para reaccionar de alguna u otra manera? ¿Si nadie hubiera reaccionado, que hubiera hecho yo? • Se iniciara la parte teórica con un ponente especializado que les pueda definir lo que es “liderazgo”, su importancia, como ayudar a fortalecerla y aspectos importantes del tema. 		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Se visualizara un video extraído de la película “Limite Vertical” basado en la toma de decisiones. <p><i>Juego de integración “El Zeppelin”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se pedirá 4 voluntarias. La dinámica consiste en siguiente situación: en un avión uno de los pasajeros debe ser sacrificado por una emergencia y se debe elegir entre un médico, un policía, un profesor y una persona que recoge basura, se debe asignar un personaje a cada voluntaria. Cada una de ellas debe defender por qué debe ser quien se quede en el avión. El grupo debe hacer preguntas o debe decidir al final quien será la que se sacrificará. • Al finalizar se responderá en grupo a las siguientes interrogantes: ¿Cómo me sentí durante este juego? ¿Conuerdo en haber sacrificado a la persona que el grupo eligió? ¿Fue difícil tomar esa decisión? 	<p>Voz, cuerpo, multimedia, aula amplia</p>	<p>80´</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Se iniciara la ponencia con un especialista que les pueda definir lo que es “toma de decisiones”, su importancia, como ayudar a fortalecerla y aspectos importantes del tema. 		
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Se conversara entre todas la relación entre el liderazgo y la toma de decisiones y cada una de ellas comentaran un ejemplo de cuando les costó trabajo tomar una decisión. • Comentan sobre el aprendizaje del día de hoy: ¿Qué aprendí hoy? ¿Me considero líder? ¿Por qué creo que es difícil tomar una decisión? 	Recurso verbal multimedia.	30´

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE	INSTRUMENTO
Dirige	Conduce al equipo para lograr resultados.	Guía de observación
Identifica	Identifica, ventajas, desventajas y consecuencias.	
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS	
Respeto	Respeto las opiniones manifestadas por sus compañeros.	

SESIÓN DE APRENDIZAJE

I) DATOS GENERALES

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. SESIÓN | : 08 |
| 2. FECHA | : 07 de Marzo |
| 3. DURACIÓN | : 2h 30' (150') |
| 4. PERSONA A CARGO | : Lic. Shila Bacilio Rios |

II) COMPETENCIA

Es capaz de producir diferentes alternativas para solucionar un problema.

Capacidad para iniciar y generar cambios en distintos ámbitos de su vida.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDAD	TEMA	PRODUCTO
Identifica	<i>“Manos a la obra”:</i>	Participación activa
Crea	- <i>Juegos de creatividad “¿Cómo se usa?”</i> - <i>Juego de roles “Mi negocio”</i>	

IV) ACTITUDES

Respeto

Tolerancia

Compromiso

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Iniciamos dando la bienvenida las participantes <p><i>Juego de creatividad “¿Cómo se usa?”</i></p> <ul style="list-style-type: none">• La facilitadora pedirá que se organicen 6 grupos de 5 personas, a cada grupo se le dará un objeto, como por ejemplo: un zapato, una pelota, un jarrón, una botella, una silla, un foco y por último un papelote y un plumón. La dinámica consiste en escribir en el papelote todos los usos que podría tener el objeto que	Recurso verbal y multimedia, un zapato, pelota, jarrón, botella, silla,	40´

<p>fue designado a su grupo, usos que no sea para lo cual fue creado el objeto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Después de revisar y opinar en conjunto sobre cada equipo, responderemos ha: ¿Cómo me sentí en esta dinámica? ¿Fue difícil buscar otros usos del objeto? • Iniciaremos la ponencia con un especialista que les pueda definir lo que es “creatividad”, su importancia, como ayudar a desarrollarla y aspectos importantes del tema. 	<p>un foco, papelotes y plumones.</p>	
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Se crearan 10 grupos de 3 participantes, a cada grupo se le dará un papelote y una caja de plumones y crayolas. Esta actividad consiste en que cada grupo debe realizar el letrero que ira fuera de su empresa, deben pensar en una idea de negocio, elegir el rubro, el nombre, realizar el letrero y pegarlo en la pared a la altura de la cabeza detrás de ellas. Al final cada grupo explicara porque eligieron ese negocio y nos contarán a que se dedica su empresa. • Al finalizar comentaremos entre todas: ¿Cómo se sintió tener una empresa? ¿Por qué creo que es importante tener un negocio propio? ¿Qué otros recursos me hubiera gustado tener? • Concluyendo las preguntas contarán con un ponente especializado que les pueda definir lo que es “emprededurismo”, su importancia, como ayudar a fortalecerla y aspectos importantes del tema. 	<p>Voz, cuerpo, aula amplia, papelotes, plumones, crayolas, cinta sckotch</p>	<p>80´</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Para concluir la sesión de hoy, nos sentaremos en círculo para comentar acerca de: ¿Qué aprendí el día de hoy? ¿Tengo pensada una idea de 	<p>Recurso verbal</p>	<p>30´</p>

<p>negocio? ¿Qué fue lo que más me gusto de la sesión de hoy? ¿Estoy lista para iniciar este gran reto?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les pedirá de tarea, que cada una de ellas vaya pensando en una idea de negocio que quisieran realizar. 		
--	--	--

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE	INSTRUMENTO
Identifica	Encuentra diversas respuestas o soluciones a un problema	Guía de observación
Crear	Crea ideas o propuestas para realizar nuevos proyectos.	
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS	
Respeto	Respeto las opiniones manifestadas por sus compañeros.	

SESIÓN DE APRENDIZAJE

I) DATOS GENERALES

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. SESIÓN | : 09 |
| 2. FECHA | : 14 de Marzo |
| 3. DURACIÓN | : 2h 30' (150') |
| 4. PERSONA A CARGO | : Lic. Shila Bacilio Rios |

II) COMPETENCIA

Es capaz de establecer sus metas mediante un proceso esquematizado para alcanzar sus objetivos.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDAD	TEMA	PRODUCTO
Establece	<i>“Planeando ando”:</i> - <i>Juegos de planificación “Mi tour turístico”</i> - <i>Juegos de estiramiento</i>	Participación activa

IV) ACTITUDES

Respeto

Tolerancia

Compromiso

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">Empezamos la jornada con la bienvenida a las participantes <p><i>Juego de planificación “Mi tour turístico”</i></p> <ul style="list-style-type: none">La facilitadora organizara 6 grupos de 5 mujeres cada uno, a cada grupo se le pedirá que organicen una la fiesta del pueblo, en este caso, del centro poblado La Cruceta. Se les pedirá que escriban en formato de lista cada una de las cosas que harán para que esa fiesta sea posible y de igual manera el orden en que se realizaran.	Recurso verbal y multimedia, papel y lápiz.	40´

<ul style="list-style-type: none"> Después de realizar sus listas, discutirán acerca del proceso y las siguientes preguntas: ¿Cómo me sentí con esta dinámica? ¿Fue de mi agrado planear la fiesta? ¿Qué es lo que no me gusto? ¿Fue difícil? 		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> Se les proyectara el video motivacional acerca de planeación, cortometraje extraído de la película “Bichos” Después de ello contarán con un ponente especializado que les pueda definir lo que es “planeación”, su importancia, como ayudar a desarrollarla, las etapas y aspectos importantes del tema. La facilitadora pedirá a todas las participantes que escriban sus ideas de negocios en un papel, y junto con el especialista vayan desarrollando paso a paso la planeación de su emprendimiento, haciendo consultas, pidiendo ejemplos, entre otros recursos que ellas necesiten. Al finalizar esta actividad se pedirán 5 voluntarias que muestren y expliquen en que consiste la planificación de su negocio y a la vez se realizarán las correcciones, si las hubiera, de parte del especialista. 	<p>Voz, cuerpo, aula amplia</p>	<p>80´</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> Las participantes se pondrán de pie e iniciarán movimientos de estiramiento de cada parte del cuerpo. Entre todas las participantes se responderán las siguientes interrogantes: ¿Qué aprendí el día de hoy? ¿Me siento satisfecha con lo aprendido? ¿Cómo me siento al iniciar la planeación de mi negocio? 	<p>Recurso verbal</p>	<p>30´</p>

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE	INSTRUMENTO
Establece	Establece un plan de acción para desarrollar alguna actividad.	Guía de observación
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS	
Respeto	Respeto las opiniones manifestadas por sus compañeros.	

SESIÓN DE APRENDIZAJE

I) DATOS GENERALES

5. **SESIÓN** : 10
6. **FECHA** : 21 de Marzo
7. **DURACIÓN** : 2h 30' (150')
8. **PERSONA A CARGO** : Lic. Shila Bacilio Rios

II) COMPETENCIA

Identifica la formalización de su empresa como una incorporación dentro de la economía Formal del país.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDAD	TEMA	PRODUCTO
Reconoce	<i>“Con todas la de la ley”:</i> - <i>Juegos integración</i>	Participación activa

IV) ACTITUDES

Respeto

Tolerancia

Compromiso

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Iniciamos la sesión con la bienvenida al grupo de mujeres.• Visualización de video acerca del comercio ilegal y el comercio legal: “¿Quién gana y quien pierde con el comercio ilegal?”• Las participantes se ponen de pie e inician con movimientos de estiramiento.	Recurso verbal y multimedia.	40´

<ul style="list-style-type: none"> • Sentadas todas en círculo, cada una de ellas ira manifestando porque creen que su negocio seria exitoso. 		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Se proyecta el cortometraje “El Vendedor de Humo” • Para iniciar con la parte teórica se dará paso a un especialista en “formalización de empresas” (SUNAT, SUNARP E INDECOPI) que les explique la importancia, las ventajas, los aspectos importantes del tema y además enseñarles como formalizar su empresa paso a paso. • Después de ello los especialistas responderán las interrogantes de las participantes. 	Voz, cuerpo, aula amplia, multimedia.	80´
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes se ponen de pie e inician con movimientos de estiramiento. • Se finalizara esta sesión respondiendo las siguientes interrogantes en grupo: ¿Qué aprendí hoy? ¿Por qué creo que es importante tener una empresa formal? ¿Me siento satisfecha con todo lo aprendido? 	Recurso verbal multimedia	30´

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE	INSTRUMENTO
Reconoce	Reconoce la importancia de emprender formalmente en el país.	Guía de observación
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS	
Respeto	Respeto las opiniones manifestadas por sus compañeros.	

SESIÓN DE APRENDIZAJE

I) DATOS GENERALES

9. SESIÓN	: 11
10. FECHA	: 28 de Marzo
11. DURACIÓN	: 2h 30' (150')
12. PERSONA A CARGO	: Lic. Shila Bacilio Rios

II) COMPETENCIA

Es capaz de resolver cálculos matemáticos básicos aplicándolo a sus actividades cotidianas.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDAD	TEMA	PRODUCTO
Relaciona	<i>“Todo Suma”:</i> - <i>Juegos de desinhibición e integración</i>	Participación activa

IV) ACTITUDES

Respeto

Tolerancia

Compromiso

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">Al iniciar la capacitación se da la bienvenida a todas las mujeres. <p><i>Juego de integración</i></p> <ul style="list-style-type: none">Se pedirá que las participantes se organicen en 10 grupos de 3 personas, a cada grupo se le entregará un rompecabezas grande. El equipo que finalice más rápido de armar todo el rompecabezas recibirá un incentivo.Al finalizar el juego, se preguntara al grupo: ¿Me resulta fácil armar rompecabezas? ¿Me considero	Recurso verbal y rompecabezas.	40'

<p>buena manejando mi dinero? ¿Uso día a día las matemáticas?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se iniciara el tema con un ponente especializado que les pueda enseñar algunos “cálculos matemáticos básicos” para sus negocios, su importancia, como ayudar a desarrollarla y aspectos importantes del tema. • El ponente absolverá las dudas de las participantes y ayuda en algunas operaciones simples que pueda darles de ejemplo. 		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Se pedirá que cada una de las participantes trabajen en la realización de su producto. • Se contará con una especialista en Emprededurismo para que pueda guiar a las participantes en la realización de sus negocios. El cual les brindará asesoría personalizada. <p>Juegos de Integración</p> <ul style="list-style-type: none"> • A cada una de las mujeres se les dirá un numero al oído, • La facilitadora cogerá la pelota, y gritará una operación matemática (suma, resta, multiplicación o división) que dé por resultado el número que corresponda a alguna de las participantes mientras tira la pelota al aire. La participante que tenga el número del resultado, debe correr y coger la pelota y gritar “STOP”, y luego decir otra operación que dé por resultado un número. Se recalca que los ejercicios deben ser simples. 	<p>Voz, cuerpo, aula amplia y pelota.</p>	<p>80´</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes intercambian opiniones y respuestas sobre: ¿Qué aprendí hoy? ¿Es 		<p>30´</p>

<p>difícil para mí realizar cálculos? ¿Si no soy buena en matemáticas, que alternativas podría tener para llevar el adecuado manejo del dinero de mi empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se pedirá que todas las participantes se sienten en círculo y se les comunicará que la última sesión deben presentar un modelo de su producto para presentación a sus familiares o amigos, y deben presentarse con la actitud emprendedora 	<p>Recurso verbal.</p>	
--	------------------------	--

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE	INSTRUMENTO
Relaciona	Relaciona las operaciones matemáticas simples con sus actividades cotidianas	Guía de observación
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS	
Respeto	Respeto las opiniones manifestadas por sus compañeros.	

SESIÓN DE APRENDIZAJE

I) DATOS GENERALES

13. SESIÓN	: 12
14. FECHA	: 04 de Abril
15. DURACIÓN	: 2h 30' (150')
16. PERSONA A CARGO	: Lic. Shila Bacilio Rios

II) COMPETENCIA

Es capaz de presentar un producto emprendedor demostrando una actitud ganadora.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDAD	TEMA	PRODUCTO
Conoce	<i>"Listas para brillar"</i>	Participación activa

IV) ACTITUDES

Respeto

Tolerancia

Compromiso

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Iniciamos la última sesión dándoles la bienvenida, con palabras motivadoras acerca de todo lo que pueden lograr y mostraran en la presente sesión.• Cada una de ellas procede a organizar su espacio designado para mostrar su productor usando los recursos que crea necesario.	Recurso verbal y multimedia	40'
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Se dan las palabras de bienvenida a los invitados. Se comenta acerca del plan de capacitación y la evolución de las participantes.	Voz, cuerpo, aula amplia	80'

<ul style="list-style-type: none"> • Se ofrece a los invitados poder pasar por cada uno de los stands de los participantes para conocer sus productos finales. • Cada uno de los especialistas que participaron en la capacitación visitaran los espacios de las emprendedoras con el fin de realizar observaciones, sugerencias y mejoras. 		
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes intercambian opiniones y respuestas de su análisis personal. • Las participantes manifestaran en qué nivel de satisfacción con el plan de capacitación se encuentran. • Se da por finalizada la capacitación. 	Recurso verbal multimedia	30´

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE	INSTRUMENTO
Conoce	Conoce sus fortalezas y lo que puede llegar a crear a través del emprendimiento.	Guía de observación
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS	
Respeto	Respeto las opiniones manifestadas por sus compañeros.	

REFERENCIAS

- Ahumada, L. (2010) *Propuesta De Evaluación De La Capacitación Y Su Impacto En La Calidad Del Servicio*. Tesis para optar por el grado académico de Maestría en Ciencias en Administración. Instituto Politécnico Nacional. México
- Alanya, C. (2012) *Habilidades Sociales Y Actitud Emprendedora En Estudiantes Del Quinto De Secundaria De Una Institución Educativa Del Distrito Del Callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Psicopedagogía. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.
- Arias, Bermúdez, Castro, Flores (2015) *Definiciones de términos usuales en el área de Comunicación, cognición, aprendizajes y educación*. Facultad de Educación, Universidad Nacional de Colombia.
- Asociación Peruana de Empresas de Investigación de mercado. (2017). *Código de Ética*.
Obtenido de <http://apeim.com.pe/codigos-de-etica.php>
- Bernardo J.y Calderero J. (2000) *Aprendo a investigar en Educación*. Madrid, España. Editorial Rialp.
- Bermúdez, L. (2018) *Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes*. InterSedes: Revista de las Sedes Regionales [en línea] 2015, XVI [Fecha de consulta: 19 de abril de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66638602001>> ISSN 2215-2458
- Campos, Mavila, Tinoco (2009) *Factores influyentes en la Capacidad Emprendedora de los alumnos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.. Investigación realizada en La Universidad Mayor de San Marcos. Lima-Perú. Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial Vol. 12(2): pp 32-39 (2009) UNMSM ISSN: 1560-9146 (Impreso) / ISSN: 1810-9993 (Electrónico).
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw hill
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento Humano*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Del Solar, R. (2010) *Emprendedores en el aula*. Guía para la Formación en Valores y Habilidades Sociales de Docentes y Jóvenes Emprendedores. Fundación para la Educación, el Desarrollo y la Cultura Regional, FUNDAR Región. Chile.
- Diario El Comercio. (2019). Obtenido de . <https://elcomercio.pe/economia/peru/dia-mujer-brecha-salarial-participacion-laboral-femenina-crece-cierra-brecha-salarial-noticia-614784>

- El Comercio (2019): **“Día de la Mujer: “Participación laboral femenina crece, no cierra brecha salarial” artículo**. Lima Perú. <https://elcomercio.pe/economia/peru/dia-mujer-brecha-salarial-participacion-laboral-femenina-crece-cierra-brecha-salarial-noticia-614784>
- Gobierno Regional de Piura (2019) Dirección Regional de Agricultura: **“Con Globos de Cantoya Cruceta celebrará el día del campesino”**.
<http://agricultura.regionpiura.gob.pe/noticias/5138>
- Gonzales, Velasco, y Villamarín (2017) **Creación de un plan de capacitación del recurso humano para la empresa Quesera Uno A S.A.S de Bogota**. Trabajo de Grado, Universidad De La Salle. Colombia.
- INEI(2019): Informe Técnico **“Estadísticas con Enfoque de género”** Trimestre Octubre, noviembre, diciembre del 2018.Perú.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-n01_estadisticas-genero_oct-nov-dic2018.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-n01_estadisticas-genero_oct-nov-dic2018.pdf
- Latorre, Ricón y Arnal (2003): **Bases Metodológicas de la Investigación Educativa**. Experiencia S.L, Barcelona.
- Lopez, C. (2017). **Estrategias de marketing social para promover las actitudes emprendedoras en estudiantes del cuarto y quinto año de secundaria de la institución educativa federico villarreal – sullana, año 2017**. Piura, Perú.
- Medina, F. (2014) **Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – roi – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013**, para obtener el grado de Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Facultad de Psicología. Quito
- MEDUCA (2013) **Plan Anual de Capacitación**. Ministerio de Educación. Dirección Nacional de Recursos Humanos, Departamento de Relaciones Laborales y Bienestar del Servidor Público. Panamá.[http://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/2015-12/PLAN ANUAL CAPACITACION 2013.pdf](http://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/2015-12/PLAN%20ANUAL%20CAPACITACION%202013.pdf)
- Mendoza, A. (2005) **Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo**, Ed. Trillas, 5ta edición, México, 2005, pp.42

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (2004): *Boletín de Economía Laboral*. Lima-Perú. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_28-29.pdf.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2004). *Boletín de Economía Laboral*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_28-29.pdf.
- Ministerio del empleo y Seguridad Social (2014) " *Guía del Plan de capacitación: Programa Integral de Cualificación y Empleo*" España. <https://www.ehu.es/documents/1432750/5313396/PICE+-+Gu%C3%ADa+del+Plan+de+Capacitaci%C3%B3n.pdf/a35fe37e-ddfe-491e-8795-ead3233bf5cb>
- Mitchell, G. (1995) *Manual del capacitador*. México, D.F.: Grupo Editorial Iberoamerica, S.A. de CV
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de los Recursos Humanos*. México, D.F.: Prentice Hall.
- MTPE, 2009: *Manual Jóvenes emprendedores. Generan Ideas de Negocio*. Documento del Programa Conjunto Promoción del Empleo, el emprendimiento de Jóvenes y gestión de la Migración Laboral Internacional Juvenil para uso exclusivo de talleres de formación. Perú.
- Otero, A. (2005) *Diseño de un Modelo para promover emprendimiento en Estudiantes de Secundaria en grados 10° y 11° de Estratos 1, 2 y 3 en Colombia*. para el obtener el grado de Maestría en Ingeniería Industrial. Universidad Los Andes-Colombia.
- Pizarro, A. (2015) *DE EMPRENDIMIENTO A LOS MORADORES DEL RECINTO "BAJADA DE CHANDUY" DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA* Tesis para optar el título de Ingeniera en Diseño Gráfico, Universidad de Guayaquil Ecuador.
- Real Academia Española (2001): "Población" / "Muestra". Diccionario de la Lengua Española, 22ª Edición. Disponible en: <http://www.rae.es/>
- Ramos, Yurani y Arias (2011) *Plan de capacitación para crear y constituir una microempresa según la cámara de comercio*. Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas y Contador Pública Universidad de La Salle facultad de ciencias administrativas y contables proyección social red de padres. Bogotá, D.C.
- Rios, R. (2015) *Programa de actividades dramáticas y su influencia en las habilidades emprendedoras de los estudiantes de actividades integradoras de una universidad-2015*.

- Rodríguez, M (2003) *El proceso de modernización de la empresa hortícola sinaloense. El caso de la empresa Agrícola San Isidro*. Tesis presentada para obtener el grado de Doctor en Estudios Organizacionales. Universidad Autónoma Metropolitana. Lima. Peru
- Sampieri, Mendoza (2006): *Metodología de la investigación*
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Solórzano, Altamirano, Quezada, Aranda, (2014): *Emprendimiento Rural Femenino en el Perú*. para obtener el grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú.
- Trece juegos para fomentar la autoestima en el aula*. En El País. Recuperado de 17 de Marzo del 2016, de: https://elpais.com/economia/2016/03/17/actualidad/1458211539_319733.html
- Torres, J. (2018) *Marketing digital y emprendimiento de las Mujeres que tienen Negocio Propio, Comas, 2017*” para optar el grado de Maestra en Administración de Negocios. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Sierra, R. (1994). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Paraninfo
- Siete divertidos juegos de comunicación que aumentan el entendimiento*. En Userlike. Recuperado el 18 de Octubre del 2018, de: <https://www.userlike.com/es/blog/juegos-de-comunicacion>
- Urquiaga, H. (2017) *Programa Ser sobre competencias emprendedoras personales respondiendo a la política del Ministerio de la Producción* para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad César Vallejo –Perú.
- Veintiún dinámicas de trabajo en equipo y útiles*. En Psicología y Mente, de:
<https://psicologiaymente.com/coach/dinamicas-trabajo-en-equipo>

ANEXO 1

Ficha técnica del cuestionario de Habilidades Emprendedoras

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
1.NOMBRE DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none">Habilidades emprendedoras
2. DIMENSIONES QUE MIDE	Capacidad de Relacionarse Socialmente Capacidad de Realización Personal Capacidad de Planificación Creatividad
3. TOTAL DE INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">27 ítems
4.TIPO DE PUNTUACIÓN	<ul style="list-style-type: none">Numérica
5. VALORACIÓN TOTAL DE LA PRUEBA	<ul style="list-style-type: none">135 puntos
6.TIPO DE ADMINISTRACIÓN	<ul style="list-style-type: none">Individual
7.TIEMPO DE ADMINISTRACIÓN	<ul style="list-style-type: none">40 minutos
8. VARIABLE QUE EVALÚA	<ul style="list-style-type: none">Habilidades Emprendedoras.
9. ÁREA DE APLICACIÓN	<ul style="list-style-type: none">Mujeres del centro poblado La Cruceta

10. SOPORTE	<ul style="list-style-type: none"> • Lapicero, papel, borrador.
11.FECHA DE ELABORACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • 2009
12. AUTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Campos, César; Mavila, Daniel; Tinoco, Oscar.
13. VALIDEZ	<ul style="list-style-type: none"> • Campos, César; Mavila, Daniel; Tinoco, Oscar
14. CONFIABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba de confiabilidad: Alfa de Cronbach (0.82)

ANEXO 2 Cuestionario aplicado a las mujeres de las familias del centro poblado La Cruceta.

Objetivo: recopilar información desde la perspectiva de las mujeres, que contribuya a identificar las competencias que las definen y así mismo diagnosticar su perfil, respecto a sus conocimientos y habilidades en emprendimiento del centro poblado La Cruceta - Piura 2019.

Consigna: estimada, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima.

Lea detenidamente cada pregunta y marque (X) en un solo recuadro de las opciones.

Datos Generales:

Edad _____ Nivel de instrucción _____

	PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
VARIABLE: HABILIDADES DE EMPRENDIMIENTO						
DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE RELACIONARSE SOCIALMENTE						
01	¿Ud. forma o formó parte alguna vez de una red de apoyo?					
02	¿Se considera Ud. una persona sociable?					
03	¿Considera Ud. que influye en la toma de decisiones de las demás personas?					
04	¿Convince a los demás de hacer algo que Ud. quiere?					
DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE REALIZACIÓN PERSONAL						
05	¿Conoce Ud. sus fortalezas y debilidades y cómo usarlas?					
06	¿Ve Ud. la solución a los problemas como nuevas oportunidades?					
07	¿Si Ud. tuviera la oportunidad de crear un negocio, lo haría?					
08	¿Si su negocio fracasaría, Ud. Volvería a intentar con otro emprendimiento?					
09	¿Se da Ud. por vencida ante los obstáculos que se le presentan?					
10	¿Cuándo Ud. compra un producto prefiere uno de menor costo en lugar de uno de mejor calidad?					
11	¿Le gusta a Ud. hacer bien las cosas?					
12	¿Realiza Ud. las actividades que se le encomienda de manera rápida?					
13	¿Preferiría Ud. tener un trabajo estable que un negocio propio?					
14	¿Estaría Ud. dispuesta en invertir más de 1000 soles para iniciar su negocio?					

DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN						
15	¿Se pone Ud. metas específicas con sus labores?					
16	¿Realiza Ud. sus acciones enfocándose en sus objetivos?					
17	¿Sabe Ud. administrar adecuadamente sus recursos?					
DIMENSIÓN: CREATIVIDAD						
18	¿Tiene Ud. ideas diferentes o fuera de lo común?					
19	¿Ve Ud. como darle distintos usos a las cosas?					
20	¿Busca Ud. diferentes maneras o formas de solucionar sus problemas?					
CAPACITACIÓN DE EMPRENDIMIENTO						
21	¿Ha pensado Ud. alguna vez en tener un negocio propio?					
22	¿Si decidiera emprender, considera Ud. que actualmente tiene los conocimientos y habilidades necesarios para crear un negocio y que este prospere?					
23	¿Le gustaría a Ud. participar en un curso de capacitación para desarrollar sus habilidades de emprendimiento?					
24	¿Cree Ud. que recibiría el apoyo de sus familiares y amigos si emprendiera?					
25	¿Estaría Ud. dispuesta a capacitarse más de 4 horas a la semana para desarrollar sus habilidades emprendedoras?					

26. De los siguientes enunciados; marque las que considera que son las características que más la representan (Puede marcar hasta 3 opciones):

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| Liderazgo () | Persistente () |
| Eficaz para cálculos () | Arriesgada () |
| Creativa () | Paciente () |
| Persuasiva () | Negociadora () |
| Segura () | Vergonzosa () |

OTRAS: _____

27. De los siguientes enunciados, ¿En qué temas le gustaría capacitarse si iniciaría un negocio? (puede marcar hasta 3 opciones):

- | | |
|------------------------------|-------------------------------------|
| Liderazgo () | Aspectos legales de una empresa () |
| Formalidad de un Negocio () | Emprendedurismo () |
| Marketing () | Finanzas básicas () |
| Autoconfianza () | OTRO: _____ |

Observación _____

ANEXO 3

Guía de entrevista a especialistas

Objetivo: analizar desde la perspectiva de los especialistas su propuesta de mejora para realizar el plan de capacitación que ayude a desarrollar habilidades de emprendimiento en las mujeres del sector poblado La Cruceta, Piura 2019.

Consigna: Buenas tardes/días, muchas gracias por brindarme esta entrevista, nuestra reunión tiene como finalidad recoger sus apreciaciones para desarrollar la tesis “PLAN DE CAPACITACIÓN PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE EMPRENDIMIENTO EN LAS MUJERES DEL SECTOR POBLADO LA CRUCETA, PIURA 2019”

Datos Generales:

Nombre: _____

Instrucción: _____

Cargo: _____

Preguntas:

1. ¿Cuál cree Ud. que son los principales impedimentos que tiene una mujer de una zona rural para emprender?
2. ¿Cuál opina Ud. es el primer paso y el más importante para iniciar un negocio propio?
3. ¿Cuál piensa Ud. es el error más común de una persona que inicia un negocio?
4. A su criterio, ¿Por qué considera que es importante emprender un negocio propio?

DIMENSIÓN: DETECCIÓN DE NECESIDADES

5. ¿En qué temas cree Ud. que sería recomendable capacitar a una persona que desea emprender?
6. ¿Considera Ud. que las herramientas tecnológicas y cibernéticas son importantes para un emprendedor?

DIMENSIÓN: ELABORACIÓN DE PROGRAMAS

7. ¿Cuál sería el objetivo principal y objetivos específicos que debe buscar un plan de capacitación para desarrollar las habilidades de emprendimiento de la mujer?
8. ¿Qué tan importante es la motivación para desarrollar un plan de capacitación para desarrollar sus habilidades de emprendimiento en las mujeres?
9. ¿Qué actividades se podría realizar para que las mujeres se motiven para participar en un plan de capacitación para desarrollar sus habilidades de emprendimiento?
10. ¿Cree Ud. que para emprender se necesita algún conocimiento especializado?
11. ¿Qué actividades considera Ud. debe contener un plan de capacitación?
12. A su juicio ¿Qué tiempo de duración debería tener un plan de capacitación orientado a desarrollar habilidades de emprendimiento en mujeres?

DIMENSIÓN: EJECUCIÓN

13. ¿Los métodos de instrucción de la capacitación deben ser enfocados hacia lo práctico o deben considerar la posibilidad de transmitir conocimientos mediante conferencias o disertación en el aula?
14. ¿Cómo deberían estructurarse los grupos respecto a la cantidad de participantes? ¿Hay algún número específico adecuado de participantes para una capacitación?
15. ¿Cómo se podría monitorearse el cumplimiento de las actividades realizadas en el plan de capacitación para desarrollar habilidades de emprendimiento en mujeres?

DIMENSIÓN: EVALUACIÓN

16. ¿Cuál sería la manera de medir el cumplimiento de metas del plan de capacitación para desarrollar habilidades de emprendimiento?
17. ¿Existe una forma para establecer un nivel de resultados adecuado a la hora de aplicar un plan de capacitación?

Observaciones: _____

Muchas gracias por su apoyo.

ANEXO 4

Guía de Observación

TEMA:

Fecha.....

Capacidad

	Actitudes				
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

SIEMPRE: 5 CASI SIEMPRE: 4 A VECES: 3 CASI NUNCA: 2 NUNCA: 1

Anexo 05 – Constancia de Validación de Cuestionario



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Karl F. Torres Mirez con DNI N° 46710220 Magister
 en Administración y Marketing N° Sunedu:
, de profesión lic. en Ciencias de la Comunicación desempeñándome
 actualmente como Coordinador de investigación UPE en
Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos:

Cuestionarios

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para mujeres del centro poblado La Cruceta, Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 11 días del mes de Junio del dos mil diecinueve.

Dra. : Mg. Karl Friederick Torres Hiez
DNI : 46710220
Especialidad : Marketing e Investigación
E-mail : ktormusm@ucv.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Verónica Ríos Torres con DNI N° 028.456.43 Magister
 en MBA Gerencial N° 116625 de profesión Administración Empresas desempeñándome
 actualmente como Gerente en Exitos Creatividad e Innovación


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos:

Cuestionarios

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para mujeres del centro poblado La Cruceta, Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad			X		
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 20 días del mes de Junio del dos mil diecinueve.



Validador(a) : Verónica Reguel Ríos Jorua
DNI : 02845643
Especialidad : Administración Empresas
E-mail : vrios@ucv.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Consuelo Brinda Caruante Ruiz con DNI N° 46464319 Magister
 en Relaciones Públicas e Imagen corporativa N° Sunedu:
, de profesión lic. ciencias de la comunicación desempeñándome
 actualmente como coordinadora en
Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos:

Cuestionarios

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para mujeres del centro poblado La Cruceta, Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad			✓		
4. Organización			✓		
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad			✓		
7. Consistencia			✓		
8. Coherencia				✓	
9. Metodología			✓		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 11 días del mes de Junio del dos mil diecinueve.



Dra. : Mg. Relaciones Públicas e Imagen Corporativa
DNI : 46464319
Especialidad : Lic. Ciencias de la Comunicación
E-mail : tamabri-rd@hotmail.com


ANEXO 06 - Constancia de Validación de Plan de Capacitación



“PLAN DE CAPACITACION PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE EMPRENDIMIENTO EN LAS MUJERES DEL SECTOR POBLADO LA CRUCETA, PIURA 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: PLAN DE CAPACITACIÓN PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE EMPRENDIMIENTO


Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado											✓										
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables											✓										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación											✓										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											✓										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y											✓										


 Mba. JUANA ROSA SANCAS ZAPATA
 JEFE DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS, EDUCACION CONTINUA
 Y BORSA DE TRABAJO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	calidad.																		
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación									✓									
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación									✓									
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores									✓									
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación									✓									

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 20 de Junio del 2019


Mba. JUANA ROSA SINCAS ZAPATA
 JEFE DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS, EDUCACIÓN CONTINUA
 Y BOLSAS DE TRABAJO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DNI: 4 204 0710
 Teléfono: 97 13 9473
 E-mail: JS:am@ucv.edu.pe

“PLAN DE CAPACITACION PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE EMPRENDIMIENTO EN LAS

MUJERES DEL SECTOR POBLADO LA CRUCETA, PIURA 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: PLAN DE CAPACITACIÓN PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE EMPRENDIMIENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																		X			

	calidad.																			
6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		X	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		X	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 20 de Junio del 2019


 DNI: 02845643
 Teléfono: 968446471
 E-mail: verito_ry22@hotmail.com

**“PLAN DE CAPACITACION PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE EMPRENDIMIENTO EN LAS
MUJERES DEL SECTOR POBLADO LA CRUCETA, PIURA 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: PLAN DE CAPACITACIÓN PARA DESARROLLAR
HABILIDADES DE EMPRENDIMIENTO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado														✓							
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables														✓							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación											✓										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											✓										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y													✓								

ANEXO 07: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



