

**Programa de Capacitación en Desarrollo Profesional para Empoderar a Mujeres del
Sector Norte de Tunja**

Karol Lulieth Rojas Bustamante

Cód. 33369461

Director:

Libardo Alfredo Cárdenas Riaño

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela De Ciencias Sociales, Artes Y Humanidades

Psicología

Diplomado Desarrollo Humano Y Familia

Tunja

2017

Resumen

La propuesta de acompañamiento programa de capacitación en desarrollo profesional para empoderar a la mujer del sector norte de la ciudad de Tunja. Se originó a partir del diagnóstico social participativo que se desarrolló utilizando diferentes técnicas como: árbol de problemas, encuestas y/o entrevistas no estructuradas aplicadas a diez familias de los barrios Coeducadores y capitolio; zona norte de la ciudad.

En consecuencia los resultados fueron la falta de oportunidades de empleo fijo y la dificultad de desarrollo profesional; es decir formación superior. Por lo demás planteamos esta propuesta para mitigar la problemática anterior; postulamos esta alternativa de solución.

La creación de un programa de capacitaciones que tiene tres ejes: curso de manualidades, curso de administración de empresas – negocios y autoestima; me valoro así progreso; enfocado a empoderar a la mujer para que por el medio de las capacitaciones pueda salir adelante y construir una opción económica favorable para ella y su familia.

Palabras Claves: Falta de Empleo, Programa, Capacitación, Empoderamiento, Desarrollo Profesional.

Abstract

The accompanying proposal training program in professional development to empower women in the northern sector of the city of Tunja. It originated from the participative social diagnosis that was developed using different techniques such as: problems tree, surveys and / or informal interviews applied to ten families from Coeducadores and Capitolio neighborhoods; north of the city.

Consequently the results were the lack of fixed employment opportunities and the difficulty of professional development; ie higher education. Otherwise we propose this proposal to mitigate the previous problem; we postulate this solution alternative.

The creation of a training program that has three axes: course of crafts, course of business administration - business and self-esteem; I value myself thus progress; focused on empowering women so that through the training they can get ahead and build a favorable economic option for her and her family.

Keywords: Lack of employment, program, training, empowerment, professional development.

Contenido

	Pág.
1. Antecedentes	5
1.1 Marketing Woman	5
1.2 Diplomado de Participación y Liderazgo de Mujeres Boyacenses Iniciaré en Tunja	5
1.2.1 Tunja, junio 16 de 2017 (OPGB).	5
1.3 Descripción de la Propuesta	6
1.4 Diagnóstico Social Participativo	7
1.5 Descripción del problema a resolver mediante el diseño de la propuesta de acompañamiento	8
2. Justificación	9
3. Objetivos	12
3.1 Objetivo general	12
3.2 Objetivos Específicos	12
4. Marco Teórico	13
4.1 Descripción de las posibles alternativas de solución:	22
4.2 Descripción de la mejor alternativa de solución:	22
4.3 Beneficiarios de la propuesta	23
5. Matriz de Planificación Adicionando los supuestos	24
6. Responsable de la Propuesta	32
Referencias	33
Anexos A Encuesta no estructurada	34

1. Antecedentes

1.1 Marketing Woman

Tunja será epicentro del emprendimiento, empoderamiento femenino y el marketing, gracias a la unión de diferentes instituciones que decidieron darles a las mujeres boyacenses una oportunidad para surgir como la raza pujante que ha sido desde siempre, pero que no ha podido vencer al patriarcado a falta de oportunidades donde se abran las fronteras y se entreguen herramientas para crear, vender y proyectar ideas de negocio.

Es por esto que el jueves 6 de julio, se realizó el ‘MarketINN Woman’, un evento de talla internacional que busca generar experiencias y conocimiento a sus asistentes, a través de sus diez speakers (oradores expertos en marketing).

El evento es apoyado por la Cámara de Comercio de Tunja, la Alcaldía de Tunja, entre otros patrocinadores. Está dirigido a estudiantes pre-grado / post-grado, Profesionales Independientes, Empresarios, Innovadores y Ejecutivos

1.2 Diplomado de Participación y Liderazgo de Mujeres Boyacenses Iniciaré en Tunja

1.2.1 Tunja, junio 16 de 2017 (OPGB). A partir de este sábado 17 de junio, la Secretaría de Desarrollo Humano de la Gobernación de Boyacá y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-, darán inicio al Diplomado ‘Participación Política y el Liderazgo de las Mujeres en la Construcción de Democracia’.

Mujeres de los municipios de Puerto Boyacá, Moniquirá, Ramiriquí, San Miguel de Sema, Chiquinquirá, El Espino, Duitama, Sogamoso y Soatá, entre otros, se desplazarán los sábados, cada 15 días, hasta la ciudad de Tunja, con el fin de recibir esta capacitación que busca impulsar y empoderar a la mujer en la construcción de sociedad y toma de decisiones.

Este diplomado, ‘Creemos en Boyacá. Tierra de Paz y Libertad 2016-2019’, se realizará en cumplimiento de la Política Pública Departamental de Mujer y Género, con el objetivo de fortalecer el liderazgo e impulsar la participación política de las mujeres boyacenses.

De acuerdo a lo expuesto en la apertura del diplomado por Camacho afirmo:

“Las participantes son lideresas de varias provincias del departamento. Son mujeres motivadas a seguir trabajando y liderando cambios en sus familias y comunidades, queriendo ganar espacios de participación para fortalecer la protección de sus derechos y aportar a la construcción de país”

1.3 Descripción de la Propuesta

Se propone realizar un Programa de Capacitación En Desarrollo Profesional para Empoderar a la Mujer del Sector Norte de la Ciudad de Tunja.

Se empezara realizando una divulgación a toda la comunidad a participar en talleres sobre empoderamiento empresarial; empleando algunos medios: páginas web, Facebook, twitter, redes sociales, periódico, canales regionales, radio y afiches publicitarios en lugares públicos.

En segundo lugar, desarrollar las capacitaciones tendrá tres ejes los cuales son:

- Técnicas de manualidades
- Administración de Negocios
- Autoestima “me valoro así progreso”

Tendrá una duración de 80 ochenta horas en las instalaciones como: SENA- Comfaboy – Universidad de Boyacá.

Los tutores o guías será personal profesional capacitado como:

- Un profesor de manualidades (trabajos artísticos manuales)
- Un administrador de empresas con énfasis en emprendimiento y negocios.

- Un psicólogo énfasis en desarrollo empresarial- organizacional.

También se apoyara a la mujer a crear microempresa; con la asesoría que se prestara en las capacitaciones.

Por consiguiente es necesario; el apoyo del gobierno y otras instituciones como: SENA- COMFABOY – UNIBOYACA. Para el financiamiento de la planta física y los recursos humanos en los profesionales que realizaran unos convenios donde las entidades privadas cancelaran el arriendo ofrecerán el lugar para el desarrollo de los talleres y capacitaciones y el costo de los sueldos de los tutores lo cancelara la Alcaldía Municipal. La comunidad se compromete a participar y asistir a todo el programa.

Habría que decir, también que es vital una sensibilización a todos los actores de la comunidad; hombre y mujeres a participar, ser activos en el proceso de empoderar a la población dándole conocimientos con la educación así mejorar la calidad de vida de nuestra sociedad.

1.4 Diagnóstico Social Participativo

En el Sector Norte de la ciudad de Tunja; se encuentra el barrio de Coeducadores está creando; esta en ese proceso su Junta de Acción Comunal por tal motivo; no se cuenta con un salón social, ni un representante. También se localiza La Clínica “Medilaser”, El SENA, Y La Universidad De Boyacá, También Colegios como: Los Ángeles, Colegio Andino De Tunja, Campestre Del Norte entre algunos. Su economía es activa por el flujo de estudiantes. Es de un estrato social número cuatro; con todos los servicios (luz, agua, gas, internet).

Por otra parte se indago mediante encuestas no estructurada a una muestra representativa diez (10) familias a uno de sus miembros; es decir Padre o Madre, Ocho mujeres y dos hombres La mayoría trabaja en empleos informales por la falta de

oportunidades laborales fijas y tres de ellas están formando microempresa como: papelerías, restaurante y fruterías.

En la Técnica de Árbol de Problemas que se desarrolló con la comunidad; se halló que una de sus problemáticas es la falta de oportunidades laborales fijas, no hay empresas estatales, por la crisis económica es difícil la crear de microempresas por los costos del capital de inversión, el pago de impuestos, arriendos, servicios públicos, salarios, prestación de servicio de salud y pensión entre algunos. Esto hace que no se emprenda estos proyectos porque no son viables, ni sostenibles.

1.5 Descripción del problema a resolver mediante el diseño de la propuesta de acompañamiento

En la propuesta “Programa De Capacitación En Desarrollo Profesional Para Empoderar A Mujeres Del Sector Norte De Tunja”. Se desarrollara un programa con talleres, capacitaciones en: Manualidades, Administración De Negocios, Autoestima “me valoro así progreso.” Orientando a la población en diferentes áreas; para que emprenda y consoliden sus negocios o microempresa.

Además, plantear una alternativa de solución ofreciendo este programa como estrategia de sensibilización para que la comunidad desee cambiar su estilo de vida contribuyendo una economía sostenible para sus familias.

Así mismo fortalecer las capacidades, habilidades, destrezas en el proceso de educación del programa.

Porque al explorar en la comunidad se encontró la falta de oportunidades laborales en empleos fijos, la dificultad de crear microempresa, el crecimiento de empleo informales, la desigualdad de género al conseguir trabajos; además por aspectos como machismo, el costo de recibir una educación superior profesionales.

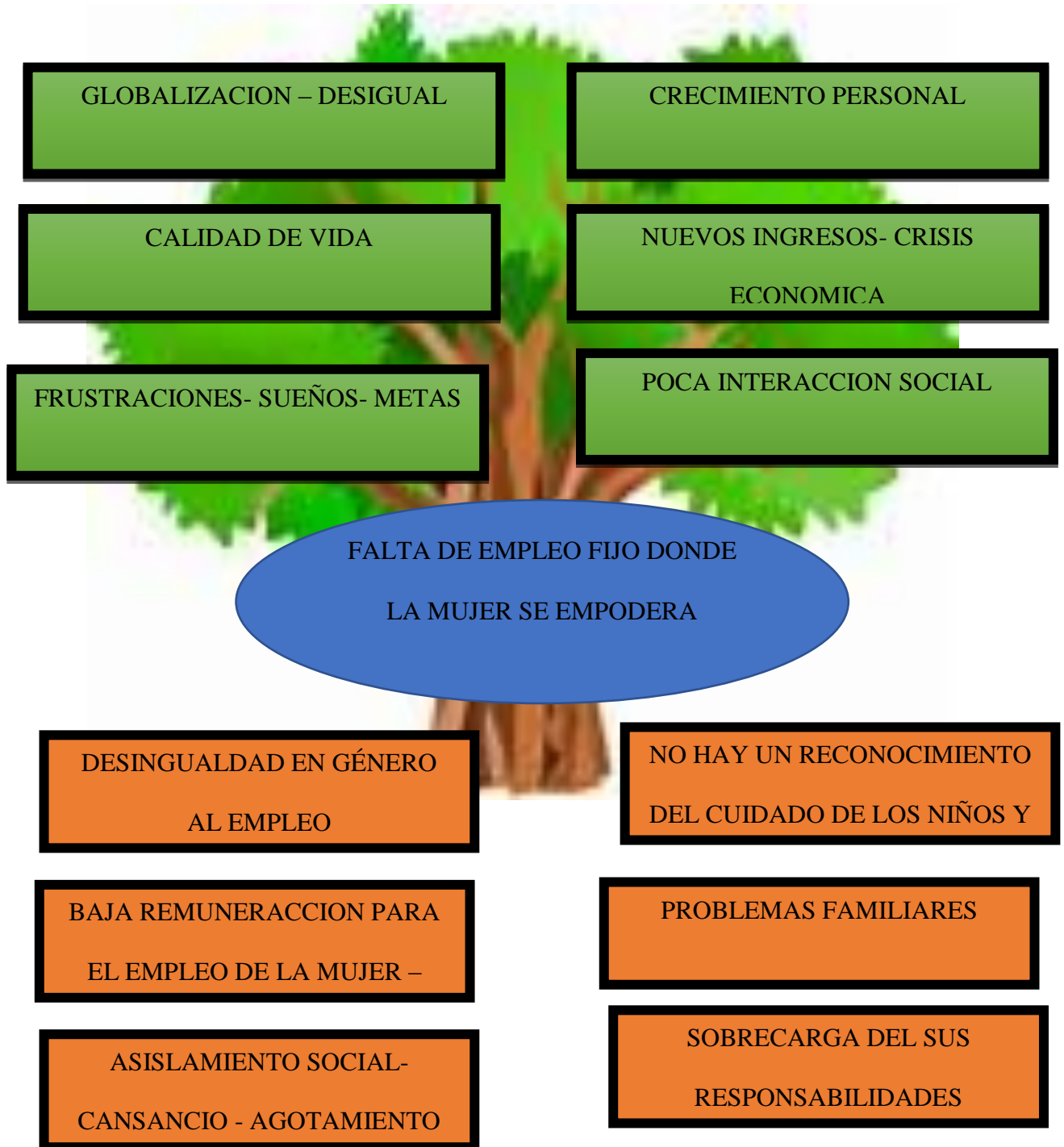


Figura 1. Graficación del árbol de problemas

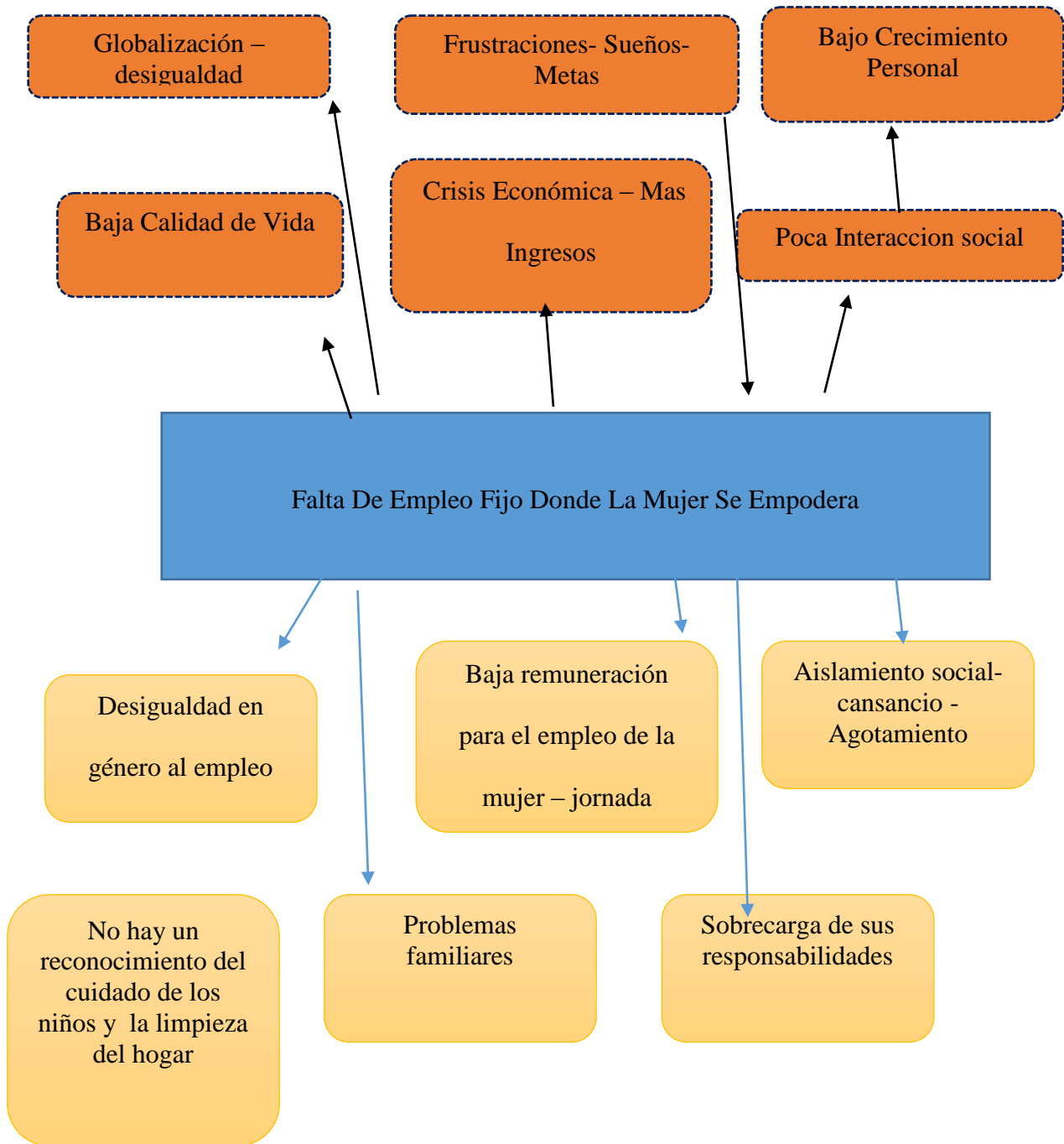


Figura 2. Sistematización del árbol de problemas:

2. Justificación

En la ciudad de Tunja, sector norte se tomó una muestra representativa de diez (10) familias que trabajan y/o viven allí. Mediante el enfoque diagnóstico participativo e instrumentos de recolección de información como: encuestas, entrevista, árbol de problemas; las dificultades que tiene la comunidad son la falta de oportunidades de empleo y el déficit en la creación de microempresas. He ahí la razón de esta propuesta “programa de capacitación en desarrollo profesional para empoderar a la mujer”. Donde mediante la realización de una serie de talleres, capacitaciones se desarrollara diversas habilidades, destrezas, actitudes encaminadas a lograr un crecimiento y emprendimiento micro empresarial. Partiendo del desarrollo de la mujer en el área profesional, con la educación transformando la sociedad y mejorando la calidad de vida.

En el departamento de Boyacá en la ciudad de Tunja con 174.561 habitantes proyección del 2011; 47.5% hombres y 52.5% mujeres. En el sector Norte se encuentra ubicado **el barrio Coeducadores** con un estrato social cuarto, cerca ahí una clínica “Medilaser”, colegios, SENA, universidad de Boyacá.

Su economía es activa por flujo de los estudiantes; hay restaurantes, cafeterías, papelerías, fruterías, carnicería...

La muestra representativa son diez (10) familias; 8 mujeres y 2 hombres.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Capacitar mediante el programa en desarrollo profesional para empoderar a la mujer del sector Norte de Tunja.

3.2 Objetivos Específicos

- Divulgar a toda la comunidad a participar en talleres, cursos sobre empoderamiento empresarial.
- Desarrollar capacitaciones como manualidades, administración de negocios y autoestima con apoyo gubernamental.
- Apoyar a la mujer a crear micro empresa.

4. Marco Teórico

Apoyados por datos del DANE, el SISBEN y del Ministerio de Trabajo, se realizó una sesión de análisis de la información para obtener resultados que indicaran el estado laboral de las personas en el departamento de Boyacá.

De acuerdo con algunas conclusiones determinadas en el balance de resultados externos, **los datos no son nada alentadores para los boyacenses**, de acuerdo con Sergio Tolosa, secretario de Productividad, TIC y Gestión del conocimiento de Boyacá

La falta de acceso a oportunidades y la comunicación ineficiente por parte de los organismos estatales, derivan en el hecho de ver niños y niñas trabajando en la informalidad. Así mismo, los resultados indicaron que las cifras preocupan también en el aspecto laboral que depende crecientemente en la dependencia del gobierno y en un déficit de la empresa privada como generadora de empleo.

Hay puntos que se deben intervenir de manera urgente y son todas las entidades tanto públicas como privadas quienes deben asumir el reto para mejorar las condiciones laborales de los boyacenses. Entre otros aspectos en los que se debe poner mayor foco de interés se encuentra la apertura de posibilidades para jóvenes profesionales que en vista de no encontrar vacantes pronto en el territorio boyacense, se desplazan a otras ciudades principales en búsqueda de oportunidades y las empresas locales prefieren contratar técnicos y tecnólogos, que les demanda salarios menores en comparación con profesionales universitarios.

El Decreto Reglamentario 4463 de 2011 le asignaron al Ministerio del Trabajo, este diseñó el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género durante el primer semestre de 2012.

Este Programa se constituye en el plan de acción del Ministerio para la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación, inequidad y violencia contra las mujeres en su lugar de trabajo y la promoción de su participación en el mercado laboral, entendiendo que cualquier política que se construya para mejorar la empleabilidad y la generación de ingresos auto-sostenibles de las mujeres, representa capacidades instaladas para el desarrollo económico y social del país. De esta manera, se busca una intervención con enfoque diferencial de género a través de la transversalidad e integralidad del programa. Esto con el fin de fomentar el desarrollo, generar empleo formal y emprendimiento e incentivar los derechos humanos y laborales de las mujeres.

En ese sentido, se trabaja en pro de un mercado laboral sin discriminaciones e inequidades por razones de género propendiendo por el goce efectivo de los derechos de la mujer colombiana. Sin embargo, los beneficios de la igualdad de derechos y oportunidades en el campo laboral trascienden el ámbito social y de autonomía individual, siendo la equidad laboral un eje indispensable para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. En este sentido, durante el IV foro de alto nivel para el desarrollo, realizado en Busán, Corea del Sur a finales de 2011, se estableció como meta “acelerar los esfuerzos para lograr la equidad de género y el empoderamiento de la mujer, mediante programas en países prioritarios, reconociendo que la equidad de género y el empoderamiento de la mujer son elementos críticos para alcanzar resultados en el desarrollo”.

Programa de capacitación según Guerrero (2015) es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado. Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar.

Complementando la idea anterior, para Chiavenato (1998) un programa de capacitación es “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. 418). De este modo, la capacitación se da por lapsos cortos, pero puede ser continua y facilita la formación integral del individuo con unos propósitos definidos.

En el contexto descrito, es una realidad que toda institución necesita capacitar a su personal, para que realice el trabajo con efectividad y eficiencia. El personal nuevo debe ser sometido constantemente a períodos de entrenamiento pero, también es necesario entrenar al personal que ya tiene tiempo dentro de la organización, incluso a los directivos; para la mejora, innovación y calidad.

Según Chiavenato (citado por Rodríguez 2005, p.37), la importancia de los programas de capacitación radica en el hecho de que los individuos que se beneficien tendrán una larga o mediana permanencia dentro de la organización; estos permiten que la organización cuente con un personal altamente calificado. En otras palabras Chiavenato (2000, p.558), establece que su importancia reside en el alcance de los objetivos de la organización, proporcionando oportunidades a los empleados de todos los niveles para obtener el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos por la organización. En este sentido, la capacitación no es un gasto, sino una inversión cuyo retorno es bastante compensatorio para la organización.

Para Guerrero (2015) si una organización, sea cual fuere su misión no se interesa por formar a su personal se puede quedar en el pasado por cuanto la investigación en el ámbito mundial genera nuevos conocimientos en las diversas áreas y éste debe ser asumido por cuanto se desarrolla sobre la base de una realidad actual. Es así que el conocimiento innovador va desplazando al anterior. Con la aplicación de la capacitación, el fin último de toda organización es mejorar en todo su ámbito la ejecución de su misión y permitir que se lleve a efecto con plena disposición y armonía.

¿Qué es el Empoderamiento? El término empoderamiento es, a la vez, llamativo y esquivo, pues puede interpretarse de múltiples (y a veces contradictorias) maneras. La literatura sobre el empoderamiento de las mujeres no se limita a una sola disciplina o paradigma. Para sus fundamentos teóricos, el concepto del empoderamiento utiliza la psicología individual, la antropología, la ciencia política y la economía.

"manifestaciones" del empoderamiento de las mujeres, y se instó a las participantes a identificar los cambios indicativos del empoderamiento. A partir de esta lista de manifestaciones surgió un conjunto de seis categorías generales o aspectos del empoderamiento:

a) Sentido de seguridad y visión de un futuro. Este aspecto está relacionado con una planeación hacia el futuro.

b) Capacidad de ganarse la vida. Este aspecto está relacionado con los programas de crédito y un mayor control sobre el ingreso propio.

c) Capacidad de actuar eficazmente en la esfera pública. Este aspecto se manifiesta en la participación en los programas de crédito y de microempresas y en la búsqueda de acceso a servicios.

d) Mayor poder de tomar decisiones en el hogar.

e) Participación en grupos no familiares y uso de grupos de solidaridad como recursos de información y apoyo.

f) Movilidad y visibilidad en la comunidad. El estudio identifica dos características que contribuyen de manera central al empoderamiento: el requisito de que las mujeres participen en los grupos de "solidaridad" y las nuevas oportunidades para ganar ingresos monetarios. Estos dos factores se consideraron importantes porque contribuyen a que las mujeres tengan una percepción más positiva de sí mismas y una mayor autoestima, y permiten fortalecer su poder de negociación dentro de la familia.

g) Stromquist (1988) analiza el empoderamiento en términos de tres componentes el cognitivo, el psicológico y el económico

La psicología comunitaria enfatiza en el hecho de que el empoderamiento sigue un modelo que confiere mayor importancia a la autogeneración, el dominio y el control sobre las vinculaciones. Desde que Freud afirmó que un individuo mentalmente sano era aquel que podía trabajar y amar, los psicólogos han contrastado la autogeneración con la comunión. Bakan (1966) fue uno de los primeros psicólogos contemporáneos en hacer esta distinción

Un considerable número de investigaciones en psicología adhiere a la distinción entre estos dos ámbitos del comportamiento, es decir, el autogenerado /instrumental, ámbito del "hacer", y el comunal /expresivo, ámbito del "sentir". Con el surgimiento de la teorización feminista y la creciente área de investigación sobre la psicología de las mujeres, se ha hecho obvio que esta simple dicotomía es inadecuada.

Las feministas han señalado que estos dos Dominios no son valorados equitativamente en nuestra sociedad. El comportamiento instrumental es altamente valorado y define lo que se considera convencionalmente como exitoso. La expresividad, asociada con la dependencia, ha tenido tradicionalmente una connotación negativa cuando es usada para caracterizar a los individuos* En su libro *Hacia una nueva psicología de las mujeres*, Miller (1976) señaló que las mujeres son castigadas por establecer relaciones y vínculos importantes para sus vidas, aunque, como enfatizó Gilligan (1982), la relacionalidad es crítica para entender las acciones morales de las mujeres. No obstante, este énfasis en las relaciones de las mujeres perpetúa el concepto tradicional de "esferas separadas", en las cuales la mujer es definida por sus vínculos con los otros (Kerber, 1986), ignorando la variabilidad existente entre las mujeres (y los hombres). Si asimilamos algunos comportamientos a las mujeres y otros a los hombres,

ocultaremos el hecho de que el comportamiento en sí mismo no tiene género y puede manifestarse en cualquier sexo. El empoderamiento es el concepto que más ha guiado el trabajo de la psicología comunitaria hoy en día, y con él se sigue la corriente teórica y de investigación que enfatiza en la autogeneración, el dominio y el control.

Como en la investigación precedente, actualmente también se tiende a negar o subvalorar el rol de las vinculaciones en la vida humana. Encuentro esto particularmente irónico, puesto que un *fenómeno de interés* temprano e influyente (según Rappaport, 1987) en la psicología comunitaria fue el de "sentido de comunidad" (Sarason, 1974), concepto que ha sido subvalorado recientemente por el énfasis en el empoderamiento.

La historia y la cultura dan forma a los conceptos que usamos para explicar las acciones humanas. Tal vez lo más importante de los valores que moldean la psicología es la creencia en el individualismo, una creencia arraigada en el corazón mismo de la visión psicológica de la naturaleza humana.

Gran parte de la investigación en psicología se apoya en el supuesto de que un individuo sano es aquel que es capaz de auto controlarse, de ser independiente, seguro de sí mismo, capaz de ser asertivo e influenciar su entorno obrando conforme a los principios abstractos de justicia y rectitud. Como lo anotó Sampson (1983: 46), "el individuo que es sujeto de investigación en psicología, es la creación de un sistema socio histórico dado", en lugar de una persona de naturaleza humana atemporal. El supuesto de individuo autónomo de la psicología moderna es el producto de los sistemas de creencias sociales y económicas de Occidente, así como nuestro concepto de rectitud está estructurado por los principios capitalistas de equidad e intercambio. Vale la pena traer a colación la observación de Fromm citado a Sampson (1983): "La estructura subyacente del capitalismo apela a individuos que se crean agentes libres, cuando en realidad son

gobernados por las fuerzas del mercado, que ejercen presión en toda dirección y a sus espaldas" (p137).

Consideremos cómo la creencia en el individualismo afecta nuestra concepción sobre el empoderamiento. Según Rappaport (1987, p. 72), el empoderamiento se refiere a "un mecanismo por medio En la publicación original en inglés aparece el concepto de "agency" que no tiene un referente directo para el español, pero que dentro del contexto en que es utilizado se puede entender como la capacidad de generar procesos o acciones tendientes a conseguir logros o transformaciones individuales.

En esta traducción se usará el término autogeneración del cual las personas, las organizaciones y las comunidades ganan dominio sobre sus propios asuntos". Su noción de empoderamiento intenta incluir tanto un sentido psicológico de control personal, como los aspectos relativos a la influencia social, el poder político y los derechos legales. Como resume Zimmerman (en prensa, p. 5, 7), "el empoderamiento psicológico incluye creencias acerca de nuestra propia efectividad y competencia, y una disposición a participar en actividades donde se ejerza el control en un medio ambiente social y político".

El empoderamiento psicológico es una elaboración que integra las percepciones de control personal con los comportamientos para ejercer el control" Si bien estas definiciones de empoderamiento incluyen la influencia y el control real como parte del concepto, en gran parte de la investigación el control real está vinculado con el *sentido* que el individuo tenga de control. Por ejemplo, en un estudio sobre el desarrollo de los líderes comunitarios, Kieffer (1984) describió que "la transformación fundamental de empoderamiento va desde la sensación de sí como víctima desvalida, hasta la aceptación de sí como ciudadano asertivo y eficaz"; mientras que Ozer y Bandura (1990) consideran el empoderamiento como una manifestación de la convicción de la gente en su propia eficacia.

Sampson, por su parte (1983:12), ha señalado la tendencia de la psicología a reducir los fenómenos complejos a dinámicas psicológicas individuales: Se han realizado esfuerzos para desarrollar métodos precisos de medición y evaluación de los estados y las percepciones psicológicas individuales y para evaluar los resultados del comportamiento individual. El contexto social en el cual toman forma estas percepciones y actividades individuales se deja de lado, se alude a él ocasionalmente, pero rara vez, si acaso, se le trata sistemáticamente.

Sampson, en este texto, critica la investigación psicológica sobre la justicia, pero sus comentarios se aplican, de igual forma, a la predilección de la psicología comunitaria por evaluar el empoderamiento a través de las percepciones individuales.

Esta inclinación sí deriva de una tensión profunda, no resuelta al interior de la psicología, expresada entre dos puntos de vista sobre la naturaleza humana: uno que sostiene que "la realidad crea al sujeto" (como se refleja, por ejemplo, en el conductismo), y otro que sostiene que "el sujeto crea la realidad" (como se refleja, por ejemplo, en la teoría cognitiva), 1978; Sampson, 1983). Muchos están de acuerdo en que la perspectiva cognitiva domina actualmente la psicología en Norteamérica (Baars, 1986; Gardner, 1985; Segal y Lachman, 1972; Friman, Alien, Kerwin y Larzelere, 1993).

Es central, para este punto de vista, la creencia de que las estructuras y los procesos mentales internos del individuo son los determinantes primarios del comportamiento: "Para la teoría cognitiva es más importante entender qué está sucediendo en la mente del sujeto al enfrentar una situación de estímulo objetivo, que entender las propiedades de la situación en sí misma" (Sampson, 1983: 87). La consecuencia de la perspectiva cognitiva es ignorar o subvalorar la influencia de los factores estructurales sociales o situacionales, al favorecer un enfoque en las percepciones individuales.

Por otro lado, esta visión desconecta artificialmente el comportamiento humano del amplio contexto sociopolítico, privilegiando la investigación de los procesos internos del sujeto en la búsqueda de soluciones a los problemas humanos (Caplan y Nelson, 1973; Prilleltesky, 1989). En el contexto del empoderamiento, si orientamos la búsqueda hacia el sentido que un individuo tiene del empoderamiento, en lugar de hacia el poder real, entonces convertiremos lo político en personal e, irónicamente, es posible que apoyemos el statu quo. Si se da prioridad a la fenomenología de lo individual se ignora la posibilidad de la existencia de lo que los marxistas denominan la "falsa conciencia".

La experiencia individual de poder o de carencia de éste puede no estar relacionada con la habilidad real para ejercer influencia y, por otro lado, un incremento en el sentido que el individuo tiene del empoderamiento no siempre refleja un incremento en el poder real. De hecho, una sensación de empoderamiento puede ser una ilusión cuando la mayor parte de la vida es controlada por las políticas y las prácticas a nivel macro. Lo anterior no quiere decir que los individuos carezcan de influencia o que las percepciones individuales no sean importantes, sino que al reducir el poder a la psicología individual se ignora el contexto político e histórico en el que los individuos operan. Confundir nuestra *habilidad* real para controlar recursos con el sentido de empoderamiento que tiene el individuo, sirve para despolitizar este concepto. Los teóricos sobre el poder distinguen entre el poder sobre ("dominio explícito o implícito"), el poder para ("la posibilidad de actuar más libremente dentro de algunos campos...compartiendo el poder") y el poder desde ("la habilidad para resistir el poder de otros a través del rechazo efectivo de sus demandas indeseadas") (Hollander y Offermann, 1990: 179). El concepto de empoderamiento es usado, algunas veces, de una manera tal que confunde el sentido de la eficiencia o de la estima (parte del "poder para") con el del control real en la toma de decisiones sobre los recursos ("poder sobre"). Muchos esfuerzos de intervención dirigidos al empoderamiento de las personas

incrementan el poder de los individuos para actuar, por ejemplo, por medio de fortalecimiento de la autoestima, pero sin ocasionar mayores transformaciones en el poder sobre los recursos o políticas

4.1 Descripción de las posibles alternativas de solución:

No. 1 Programa de capacitación en desarrollo profesional para empoderar a mujeres del Sector Norte de Tunja.

No. 2 Exonerar el pago de impuestos y servicios públicos (comerciales) a las empresas que crean las madres cabeza de familia.

No. 3 Creación de empresas estatales enfocadas a la explotación de agricultura, turismo, recursos propios de cada región; empleando a madres cabeza de familia.

4.2 Descripción de la mejor alternativa de solución:

La propuesta de Programa De Capacitación En Desarrollo Profesional Para Empoderar A Mujeres Del Sector Norte De Tunja.

Se propone divulgar, desarrollar y apoyar a la comunidad para emprender microempresas; donde por medio de la educación con talleres, capacitaciones en áreas como manualidades, administración de negocio y autoestima la mujer sea fortalecida para la transformación de modos de vida y crecimiento profesional.

La probabilidad de lograr el objetivo es muy alta porque la estrategia tiene varios aliados como la secretaria de la mujer en su programa de empoderamiento de la mujer además los convenios que se desarrollaran con entidades privadas para el financiamiento de la planta física e impacto social.

El costo de esta propuesta de acompañamiento para desarrollar el programa de capacitación en el sector norte de la ciudad de Tunja es de:

Contratos de prestación de servicio a tutores	7.500.000
Papelería	700.000

Arriendo del lugar	500.000
Refrigerios	200.000
Total	\$8.900.000

Por otra parte, una de las limitaciones puede ser que el impacto social no sea el suficiente para sensibilizar a hombre y mujeres de la importancia de participar de estos proyectos; que por el machismo el hombre o la persona que se encarga del cuidado de los niños no desee colaborar e impida que la mujer pueda participar. También otra dificultad sería no recibir el apoyo gubernamentales por cambio de administración o no alcance el presupuesto

4.3 Beneficiarios de la propuesta

La población que va dirigida la propuesta es de 7 a 20 mujeres emprendedoras que trabajen en el sector norte de la ciudad de Tunja, La muestra representativa son diez (10) familias; 8 mujeres y 2 hombres con sus respectivas familias teniendo en cuenta el impacto social será de cincuenta o más personas de la ciudad; la convocatoria de este programa es para todos los habitantes.

5. Matriz de Planificación Adicionando los supuestos

Finalidad: No aplica

Objetivo: Desarrollar el programa de capacitaciones empoderando a la mujer.

Metas:

- Divulgación y sensibilidad a la comunidad a participar de este programa.
- Ejecutar el programa de capacitación.
- Conformar microempresa con la asesoría y apoyo del programa.

Actividades

Act 1: comunicar a la comunidad del programa de capacitación mediante medios electrónicos, periódicos, radio, avisos publicitarios en lugares públicos.

Act 2: Tramitar Y Gestionar los recursos con la alcaldía y otros entes privados.

Act 3: desarrollar el programa de capacitación.

Act 4: apoyar a microempresas para empoderar a las mujeres en la creación de una economía sostenible

Indicadores: el 80% de la población del sector norte de la ciudad de Tunja participe en el programa.

Fuentes de verificación: las inscripciones al programa y los consentimientos informados de la comunidad.

Supuestos: La disponibilidad para participar en el programa de capacitación por parte de las mujeres y sus familias, estabilidad de las políticas públicas estatales al cambio de administración y los convenios con las entidades privadas para desarrollar la propuesta.

Tabla 1.

Matriz de Planificación

Descripción	Indicador	Fuentes de Verificación	Supuestos
Finalidad: Describa la finalidad	NA	NA	Describa los supuestos de la finalidad
Objetivo: Desarrollar el programa de capacitaciones empoderando a la mujer.	El 80% de la población del sector norte de la ciudad de Tunja participe en el programa.	las inscripciones al programa	La disponibilidad para participar en el programa de capacitación por parte de las mujeres y sus familias
Meta 1: Divulgación y sensibilidad a la comunidad a participar de este programa.	El 100% de anunciar e informar a la comunidad sobre el programa.	Los avisos publicitarios.	No contar con los recursos necesarios.
Meta 2: Ejecutar el programa de capacitación.	Es lograr los recursos necesarios y convenios con entidad privadas para realizar el programa.	Los informes de los convenios y la propuesta como estrategia en la secretaria de la mujer en sus proyectos.	Estabilidad de las políticas públicas estatales al cambio de administración y los convenios con las entidades privadas para desarrollar la propuesta.
Meta 3: Conformar microempresa con la asesoría y apoyo del programa.	El 30% de incremento de microempresas en el sector.	Las actas de conformación de las capacitaciones, y el registro de la cámara	No tener las inscripciones necesarias para desarrollar el

Descripción	Indicador	Fuentes de Verificación	Supuestos
		de comercio de las microempresas.	programa y cambio de la administración gubernamental.
Actividades M1: comunicar a la comunidad del programa de capacitación mediante medios electrónicos, periódicos, radio, avisos publicitarios en lugares públicos.			Que la comunidad no desee ser informada de esta propuesta por el machismo que enfrentan las familias.
Actividades M2: Tramitar Y Gestionar los recursos con la alcaldía y otros entes privados.			Una contrariedad puede ser el cambio de administración, otro que las entidades no se vinculen al programa.
Actividades M3: desarrollar y apoyar a microempresas para empoderar a las mujeres en la creación de una economía sostenible			Que no tenga el impacto social ni productivo; por el comercio y la baja participación de la población.

*NA: No Aplica

Factibilidad. Una de las razones de la propuesta es proponer una alternativa de capacitación en tres ejes: manualidades- administración de negocios y autoestima para que las mujeres realice este programa y se empodere en crear una fuente económica para mejorar su estilo de vida.

Administrativa.

Tabla 2.

Personal administrativo

Responsable	Cargo	Función
✚ Karol Rojas B	Ejecutor o creador de la propuesta.	Divulgar, sensibilizar gestionar y apoyar todos los procesos de la propuesta.
✚ Tutora de manualidades.	Profesionales con énfasis en emprender negocio en los tres ejes.	Desarrollar las capacitaciones a la población inscrita. Durante dos meses en la jornada que se sugiere.
✚ Tutor de administración de negocios.		
✚ Psicólogo con énfasis en emprender ismo		
✚ Trabajadores de la secretaria de la mujer y de la alcaldía en el manejo de ppp+proyectos sociales productivos	Trabajadores de la secretaria de la mujer y de la alcaldía en el manejo de proyectos sociales productivos	Ejecutar políticas públicas para tratar esta problemática y realizar convenios donde se beneficie a la comunidad.

Técnica: Es el programa a desarrollar mediante talleres, capacitaciones con los ejes: manualidades- administración de negocio y autoestima con los respectivos profesionales al ejecutar dicha propuesta.

Económica. El costo de esta propuesta de acompañamiento para desarrollar el programa de capacitación en el sector norte de la ciudad de Tunja es de:

Contratos de prestación de servicio a tutores	7.500.000
Papelería	700.000
Arriendo del lugar	500.000
Refrigerios	200.000
Total.....	\$8.900.000

Alcaldía mayor de Tunja aportara 8.000.000 ocho millones de pesos.

Convenio SENA-CONFABOY Y UNIBOYACA aportaran con la planta física y refrigerios (logística)

Social y de género. Son diez (10) familias; 8 mujeres y 2 hombres con sus respectivas familias teniendo en cuenta el impacto social será de cincuenta o más personas de la ciudad; la convocatoria de este programa es para todos los habitantes.

Cuadro resumen de actividades, resultados e indicadores. En el siguiente cuadro relacione:

– **Actividades:** enumere las acciones que se llevarán a cabo para alcanzar los objetivos de la propuesta, designadas en la matriz de planificación en el punto 14. Tenga en cuenta para esto la mejor alternativa de solución que escogió.

– **Medios:** Son los recursos que va a utilizar para realizar las actividades.

Responderá a qué utilizará para llevar a cabo estas.

– **Competencias:** Indique las competencias o capacidades que se desarrollan a partir de la actividad. Ejemplo: Argumentativa, Emocional, Comunicativa, Interpretativa, Cognoscitiva, Articuladora, Propositiva, Valorativa, Socio afectiva.

– **Indicadores de logro (y fuentes de verificación):** mencione los datos que demostrarán el grado y la calidad de ejecución de cada una de las actividades de la propuesta, especificando las fuentes de verificación; es decir, de dónde y cómo se obtendrán esos datos.

– Describa cada una de las actividades que relaciona en la matriz de planificación del punto 14 según el orden de las metas establecidas, en cada casilla.

Tabla 3.

Resumen de actividades, resultados e indicadores

Actividad	Medios	Competencias	Indicador de logro
Comunicar a la comunidad del programa de capacitación mediante medios electrónicos, periódicos, radio, avisos publicitarios en lugares públicos.	Medios de comunicación	Comunicativa Interpretativa ✚ Valorativa ✚ Socio afectiva	El 100% de anunciar e informar a la comunidad sobre el programa.
Tramitar Y Gestionar los recursos con la alcaldía y otros entes privados.	Presentación de la propuesta a: La alcaldía SENA CONFABOY UNIBOYACA	Cognitiva Comunicativa Propositiva valorativa	Es lograr los recursos necesarios y convenios con entidad privadas para realizar el programa.
Desarrollar el programa de capacitación.	La planta física Los profesionales – tutores para realizar las capacitaciones.	Cognitiva Comunicativa Interpretativa Valorativa Socio afectiva	La participación del 80% de la población.
Crear microempresas para empoderar a las mujeres en la creación de una economía sostenible	Aplicación de las capacitaciones. Desarrollo de estudios de mercado. Ideas de negocio, entre algunas	Argumentativa Cognitiva Comunicativa valorativa	La creación de un 30% de microempresas en el sector.

5. Cronograma de actividades

Actividades	Tiempo																Responsables
	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Gestionar los recursos para el desarrollo de la propuesta		■															Jefe de la propuesta
Divulgación y sensibilización de la propuesta						■											Colaboradores
Desarrollo De Las Capacitaciones										■					■		Tutores de los tres ejes
Creación de microempresas; como resultado del programa																	Trabajo conjunto entre los tutores y el jefe de la propuesta

6. Presupuesto

Ítem	Cant.	Valor Unitario	Unidad De tiempo	Aporte comunidad	Aporte entidades	Aporte de terceros	Valor total
Tutores	3	1.200.000	2.400.000		Alcaldía mayor de Tunja		7.500.000
Jefe de la propuesta	1	2.000.000	2.000.000		Secretaria de la mujer		2.000.000
Equipos							
Papelería	1	200.000	200.000	Si	Alcaldía y empresa privada		200.000
Logística	3 Salones	500.000	500.000		Sena Uniboyaca		500.000
Refrigerios	Varia	200.000	200.000		Sena Uniboyaca		200.000

7. Responsable de la Propuesta

Nombre: Karol Lulieth Rojas Bustamante.

Dirección: Cra 2 G N 73 – 03 Bloque 1 Apt 504 Caminitos de Oicata II *Barrio:*

Coeducadores

Municipio: Tunja- Boyacá

Teléfono/s: 3224006460

Duración de la propuesta: 3 meses

Firma:

Referencias

- Camacho León, Adriana, Secretaria de Desarrollo Humano de la Gobernación de Boyacá (Periodo Junio – Julio de 2017).
- Caracol. (2017). *Es preocupante el estado de ocupación de los boyacenses*. [En Línea]. Disponible en: http://caracol.com.co/emisora/2017/03/23/tunja/1490279010_516673.html
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría de la administración*. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos*. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Guerrero, J. (2015). *Programa de Capacitación en Inteligencia Emocional con Técnicas Cognitivo-conductuales para los Directivos de Educación*. Tesis Doctoral. Mérida: Venezuela.
- Microfinancegateway. (2001). *Empoderamiento de la mujer a través de las microfinanzas*. [En Línea]. Disponible en: <https://www.microfinancegateway.org/sites/default/files/mfg-es-documento-empoderamiento-de-la-mujer-a-traves-de-las-microfinanzas-2001.pdf>
- Wikipedia. *Programa de capacitación*. [En Línea]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Programa_de_capacitaci%C3%B3n
- Wradio. (2013). *Tunja no está en condiciones estadísticas de generar suficiente empleo*. [En Línea]. Disponible en: <http://www.wradio.com.co/noticias/actualidad/tunja-no-esta-en-condiciones-estadisticas-de-generar-suficiente-empleo/20130705/nota/1928020.aspx>

Anexo A (Encuesta No Estructuradas)

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
DIPLOMADO EN DESARROLLO HUMANO Y FAMILIA
PSICOLOGIA
ENCUESTA

Nombre: _____ Género: M _____ F _____

Edad: _____ lugar de nacimiento: _____

Dirección: _____ vivienda: propia _____

arriendo _____ otra _____ Ocupación: _____ Nivel Escolar: Estado civil:

_____ Cuantos miembros compone su familia: _____ Con quien

vive: _____ Personas a su cargo: _____ ingresos Mensuales: _____

Rol Que Ocupa En Su Familia: Madre _____ Padre _____ Hijo _____ Otro _____ Cual _____ Tiene

Hijos: Si _____ No _____ Cuantos _____ Edades _____ Géneros _____

Estudian Si _____ No _____ Porque En Donde _____

1. ¿Quién se ocupa de las labores del hogar? Madre _____ Padre _____ Hijos _____ Entre Todos _____ Otros _____ Ninguno _____
2. Mencione tres funciones que usted cumple según su rol en la familia? _____
3. ¿Recibe apoyo por parte de su pareja en la crianza de sus hijos? Si _____ No _____ Cual _____
4. ¿Colabora su hijo(a) en las tareas del hogar? Sí _____ No _____ cuales _____
5. ¿La relación con sus hijos es? Buena _____ Regular _____ Mala _____ Otra _____ Cual _____
6. ¿Trabaja fuera de casa? Si _____ No _____ ¿Cuánto tiempo? _____
7. ¿Cuánto tiempo dedica a su familia en el día? 2 a 4 horas _____ 4 a 6 horas _____ 6 a 8 horas _____ más _____ cuanto _____
8. Quien colabora en orientar las tareas escolares de sus hijos? Madre _____ Padre _____ Otros _____
9. ¿Mantiene en dialogo con sus hijos de problemas escolares? Algunas Veces _____ Siempre _____ Nunca _____ Cuando Tienen Tiempo _____
10. ¿Establecen límites o normas de convivencia en su hogar? Si _____ No _____
11. ¿Qué grado de cumplimiento? Poco _____ Mucho _____ Normal _____
12. ¿Quién toma las decisiones en el hogar? Padre _____ Madre _____ Los dos conjuntamente _____
13. ¿Qué actividad realizan juntos en su tiempo libre? Ver Tv _____ Jugar En El Parque _____ Paseos Familiares _____ Compras _____ Leer _____ Dialogar Sobre Sus Actividades _____ Otra _____ Cual _____
14. Escriba en que aspectos que afectan a la familias hoy en día; para usted?
