

MODELO DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES EMPRENDEDORAS DE LAS MUJERES QUE PARTICIPAN EN PROYECTOS PRODUCTIVOS: CASO MUNICIPIO DE CUNDUACÁN.

*Rosa del Carmen Sánchez Trinidad¹
Concepción Reyes de la Cruz²*

El Desarrollo regional es un tema de mucho impacto actualmente y necesario para la toma de decisiones, por eso es necesario incluir la participación de diferentes actores sociales que faciliten obtener una mayor visión y consolidar acciones. Con el modelo de capacitación para el desarrollo de habilidades emprendedoras de las mujeres que participan en proyectos productivos. Se tiene la finalidad de conocer los factores que propician la participación de las mujeres en proyectos productivos, así como las causales que motivan a las mujeres para mostrar sus características emprendedoras, el desarrollo de sus habilidades y capacidades todo esto en busca de alcanzar mejores condiciones de bienestar.

Con la aplicación del modelo se pretende demostrar que si capacitamos a las mujeres del municipio, se evitara que cada vez que comienza una nueva administración, estas acudan a pedir un apoyo que solo satisfacer momentáneamente sus necesidades, sin embargo, se pretende que los apoyos recibidos sea para fomentar acciones que consoliden la vida misma de las mujeres Cunduacanenses, y con ello mejorar las condiciones de sus familias.

Bajo el modelo de desarrollo de capacidades y habilidades queda claro que la formación es indispensable y prioritaria, debido a que esta debe ser de acuerdo a las actividades que desarrollan las mujeres como actividad productiva, a demás es necesario fortalecer el liderazgo y la dinámica de gestión de los proyectos que mas prevalecen en la región ya sean de servicios, productivas o sociales.

El objetivo del presente trabajo es analizar desde la perspectiva de género las habilidades y actitudes de la mujer participante en proyectos productivos.

¹ Pasante de la Maestría en Administración Pública, impartida por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Servidor Público. lia_rosita@prodigy.net.mx, rous_sans@hotmail.com. 914 33 6 12 76 y 914 10 22 6 49

² Maestra en Ciencias en Planificación del Desarrollo Regional, Profesora - Investigadora de la División Académica de Ciencias Económico- Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco creves@ujat3.ujat.mx 01 99 33 12 12 27 y 01 99 33 12 03 55 crc0330@hotmail.com.

El Municipio de Cunduacán Tabasco, está situado en el sureste de la República Mexicana; forma parte de la región de la Chontalpa, cercano a 35 Km. de la ciudad de Villahermosa. Se trata de un municipio con fuerte actividad de extracción petrolera, sin embargo el principal ingreso económico familiar, proviene de la producción y venta de cacao. En este lugar viven y conviven más de 104 mil habitantes; 50.62% son mujeres y 49.38% son hombres (Municipio de Cunduacán, Tabasco).

Después de una larga lucha entre hombres y mujeres, por primera vez en este municipio, se dio la alternancia política y un gobierno de oposición asume el poder en el gobierno local. "El alcalde electo para el trienio 2004-2006 ganó con mayoría de votos de las mujeres. Es así que en la primera sesión de Cabildo el 1 de enero de 2004, a iniciativa del presidente municipal se acordó la creación de la Coordinación de Atención a la Mujer, (CAM) asentada en Acta de Cabildo. Este esfuerzo sin precedentes en Cunduacán como acción afirmativa, no solo beneficia de manera particular a las mujeres (porque cuentan con un espacio y una identidad propias), también representa una iniciativa que está fortaleciendo la vida municipal. Todo esto da origen al estudio de las habilidades y actitudes emprendedoras que muestran las mujeres al participar en proyectos productivos.

Las mujeres rurales se caracterizan por la segregación, los bajos salarios, la inserción en la economía informal. Ellas se han organizado para enfrentar problemas tales como: pobreza, desnutrición y malas condiciones de vida (Alemán, 1997:60,84). Han tomado la iniciativa en cuanto a la creación de grupos y la organización, ya que tienen buena capacidad de comunicación y cualidades para el trabajo en equipo (Carta, 1995:24-43).

Las instituciones públicas otorgan financiamiento para implementar proyectos productivos, sin embargo, poco han hecho para detectar por que algunos grupos se desintegran y otros se fortalecen a tal grado que llegan a consolidarse como cooperativas (Rojas y Quispe, 2005:21,38).

La protección de los derechos de la mujer y la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer se ha convertido en un elemento central en los países democráticos. No basta con garantizar para ésta el derecho al voto, sino además promover la igualdad de acceso a fuente de trabajo, a la educación, y evitar que por razones de sexo ésta sea discriminada o maltratada. Sobretudo en los países en vías de desarrollo, la integración de la mujer a la vida

política y económica del país es complicado ya que en ocasiones choca con valores tradicionales y posturas que la mantienen únicamente como madre y ama de casa dependiente y sumisa ante el hombre. De acuerdo con estudios realizados a lo largo de la década pasada, las mujeres tienen un papel crítico en el desarrollo económico, la sociedad civil y la gobernabilidad en los países en desarrollo. Todos ellos demuestran que se obtiene una mayor cantidad de beneficios si la asistencia y promoción de la mujer se concentra en incrementar su educación, darle control sobre los recursos así como la representación política (Coleman, 2004:80)

Se puede afirmar, entonces, que las habilidades son "educables" en el sentido en que es posible contribuir a su desarrollo de diversas maneras; se habla, por ejemplo, de que el conocimiento del proceso a seguir, de las técnicas para llevarlo a cabo, el acceso a información sobre cómo deben manejarse los recursos y materiales precisos, la comprensión del problema a resolver, etcétera, concurren al desarrollo de las habilidades, y por lo tanto, de las competencias.

Sin embargo, no se puede afirmar que el desarrollo de una habilidad sea consecuencia exclusivamente de procesos cognitivos complementados con la ejercitación en el desempeño de ciertas tareas; el ser humano no es "un objeto con compartimentos", no se pueden considerar las habilidades como elementos aislables explicables por sí mismos; es un hecho que las actitudes del individuo son un factor de suma importancia que está presente en el proceso mediante el cual se pretende que éste desarrolle una habilidad, estimulando o inhibiendo los avances en el proceso mencionado; inclusive los valores que el individuo ha internalizado, lo llevan a establecer prioridades en su vida que pueden estimular o desestimular el interés por el desarrollo de determinadas habilidades.

El desarrollo de habilidades tiene además, como nota característica, la posibilidad de transferencia en el sentido en que una habilidad no se desarrolla para un momento o acción determinados, sino que se convierte en una cualidad, en una forma de respuesta aplicable a múltiples situaciones que comparten esencialmente la misma naturaleza; de allí que se hable de que las habilidades desarrolladas por un individuo configuran una forma peculiar de resolver tareas o resolver problemas en áreas de actividad determinadas.

La habilidad, en cualquiera de sus grados de desarrollo, se manifiesta en la ejecución del tipo de desempeños a los que dicha habilidad está referida; en otras palabras, las habilidades son constructos que se asocian a la realización de determinadas acciones que puede ejecutar el sujeto hábil; de allí que frecuentemente se utilicen de manera indistinta las expresiones "desarrollo de competencias" y "desarrollo de habilidades".

Sin embargo, conviene precisar que alcanzar cierto nivel de competencia en un desempeño supone necesariamente el desarrollo de la o las habilidades que b sustentan; como se ha expresado antes, las competencias son evidencia o manifestación de habilidades desarrolladas, pero no constituyen la habilidad en sí. Una tarea importante de los estudiosos del desarrollo de habilidades es, por lo tanto, la especificación de las acciones o desempeños eficientes que son característicos de sucesivos niveles o logros en el desarrollo de cierta habilidad.

Es posible hablar de una gran variedad de habilidades: para argumentar lógicamente, para expresar con orden las ideas, para pensar relacionamente, para simbolizar situaciones, para realizar síntesis, para detectar situaciones problemáticas, para recuperar experiencias, para manejar herramientas tecnológicas de determinado tipo, etcétera; en todos los casos, la habilidad en cuestión puede describirse en términos de los desempeños que puede tener el sujeto que la ha desarrollado.

Es importante considerar el señalamiento en el sentido en que las habilidades no son elementos aislados independientes, sino que están vinculados a una estructura (Elliot, 1993:155); esto implica que el desarrollo de una habilidad determinada no se da desconectado de los procesos paralelos mediante los cuales ocurre el desarrollo de otras habilidades, aunque algunas experiencias se propicien con la intencionalidad de contribuir al desarrollo de una habilidad particular; también implica que para el logro de una competencia determinada se involucra, más que una habilidad específica, una estructura de habilidades.

El desarrollo de habilidades como objetivo de los procesos educativos demanda entonces no sólo claridad en la conceptualización de las habilidades que se pretende desarrollar, sino también precisión en los desempeños que se considerarán como manifestación de cierto nivel de desarrollo, y sobre todo, la plena conciencia de que no es lo mismo proponer el dominio de contenidos que generar experiencias facilitadoras del desarrollo de habilidades.

Queda entonces el reto para los formadores que expresan la intencionalidad de propiciar el desarrollo de habilidades en los receptores de la educación; no se trata de "entrar a una moda" en la que se pueden utilizar básicamente las mismas estrategias didácticas que se han puesto en práctica cuando los objetivos consistían básicamente en lograr el buen manejo de los contenidos de aprendizaje: se trata de modificar estructuralmente dichas estrategias, en forma acorde a las necesidades actuales.

Es recomendable para las instituciones que otorgan subsidios a proyectos productivos y a las organizaciones rurales, establecer y comunicar la misión, visión, principios, valores y metas organizacionales; con base en las características y necesidades de las comunidades marginadas que son candidatas para participar con proyectos productivos (Daft, 2005:55).

Para el caso de los grupos que ya están consolidados, se propone trabajar con ellos, para cambiar ciertas actitudes que obstaculicen su propio desarrollo, tomando en cuenta que los integrantes de los proyectos productivos deben tener ciertas características habilidades y actitudes idóneas que contribuyan al establecimiento de una filosofía de trabajo.

CARACTERISTICAS Y ACTUTIDES DE LIDERAZGO

Estilo básico de liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> - El comportamiento de apoyo elevado - Dar una mayor libertad para que decidan cómo realizar una tarea - El líder quizá aún le indique lo que debe hacer, pero no tanto como tiene que hacerlo.
Rasgos de personalidad y liderazgo	<p><u>EMPATÍA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener rasgos de armonía interpersonal, ya que son cálidos, de trato fácil, compasivos, amigables y sociables - Dedicar la mayor parte de su tiempo a la gente y cuentan con muchos amigos. - Considerar a los integrantes de un grupo como individuos, entender su posición en los problemas y la mejor manera de comunicarse e influir en ellos <p><u>ESCRUPULOSIDAD</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Esta dimensión de la personalidad comprende rasgos relacionados con el logro. - Se sitúa entre ser responsable y digno de confianza - Dan credibilidad y accesibilidad a la organización - Están dispuestos a trabajar arduamente y conceder tiempo y esfuerzo adicionales para cumplir con los objetivos y lograr buenos resultados - Son resistentes y toleran la tensión; son entusiastas y no claudican; enfrentan, pero no se derrotan ante la adversidad -Nadie los percibe como prepotentes ni odiosos - Toman la iniciativa y crean mejoras sin pedir permiso; no hay que decirles lo que deben hacer

Segal propone Normas y Reglas de grupos según se confirma con el estudio de (Segal, 1985:201- 213).

NORMAS Y REGLAS DE GRUPO

NORMAS	REGLAS
1. Calendario de reuniones 2. Actas de asamblea (reuniones) 3. Establecer horarios de entrada y salida 4. Puntualidad 5. Asistencia a capacitaciones 6. Bitácora de asistencia para el trabajo de campo 7. Criticas constructivas 8. Tener una conducta ética 9. Bitácora de control de visitantes	1. No aprovecharse del rango jerárquico en las reuniones para no condicionar el funcionamiento del equipo durante las mismas 2. Se debe fomentar la participación de todos los miembros del equipo, escuchando y respetando la opinión de todos. 3. Todos los miembros del equipo deben compartir toda la información y tener acceso a la misma información 4. Evitar la manipulación y ponerse a la defensiva 5. Dirigir las acciones de los integrantes mientras participan en la reunión

PARA LOGRAR UNA ARMONÍA DENTRO DEL GRUPO.

VALORES	PRINCIPIOS
Amor y Amistad Autoestima Lealtad y generosidad Entusiasmo Solidaridad Responsabilidad Iniciativa Disciplina Trabajo Cooperación Tolerancia	1. Organización voluntaria, sin discriminación social, política, religiosa, racial o de sexo. 2. las mujeres debe tener la actitud, aptitud de realizar y ejecutar sus proyectos. 3. el grupo de mujeres deberá tener la misma jerarquía. 4. La organización es autónoma y de autoayuda para garantizar el proyecto. 5. Proporcionar educación, capacitación, asesoría y formación para el grupo de mujeres que participan en el proyecto. 6. El grupo de mujeres que integran el proyecto productivo trabajara arduamente para contribuir el desarrollo sostenible de su comunidad.

MODELO DE CAPACITACIÓN

La capacitación es un punto culminante en lo referente a la organización, ya que a través de este medio pueden mantenerse actualizadas, dentro de un mundo competitivo y con aplicación de tecnología. Se consideran para este modelo las propuestas de características y actitudes del liderazgo, normas y reglas del grupo, así como principios para lograr una armonía dentro del grupo, consideradas por el estudio de segal debido a que sería una formación integral en cuanto a desarrollo de capacidades.

Para lograr lo anterior a través de la capacitación se debe considerar los siguientes momentos.

- a) Detección de necesidades de capacitación
- b) Programación y presupuesto
- c) Establecimiento de objetivos.

La detección de necesidades de capacitación es la parte medular de la planeación. Con lo anterior se determinan necesidades aplicando los siguientes pasos.

- a) establecer en qué comunidades se desarrollarán proyectos productivos y capacitar.
- b) Identificar quiénes son las personas que necesitan capacitación y en qué habilidades y actitudes emprendedoras se necesita reforzar de acuerdo aun diagnóstico realizado de acuerdo a la escala de valores que poseen en la comunidad.
- c) Determinar la profundidad y en qué cantidad se requiere que las integrantes de los proyectos productivos se refuercen en cuanto a conocimiento en habilidades y actitudes emprendedoras.
- d) Determinar cuándo y en qué orden serán capacitadas las comunidades que están aplicando proyectos y las que van a emprender estas actividades.

Es necesario que para el desarrollo de los proyectos productivos, de las mujeres participantes en los proyectos productivos sean capaces de mostrar estas actitudes, sobre todo en sus reuniones de trabajo.

ACTITUDES

APRENDIZAJE QUE DEBEN POSEER LAS MUJERES AL PARTICIPAR EN PROYECTOS PRODUCTIVOS	ACTITUDES
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conoce las funciones y atribuciones de los proyectos productivos. ✚ Expresar sus ideas, opiniones, emociones, usando un lenguaje formal y con equidad de género. ✚ Desarrolla niveles de comprensión lectora en textos literarios y no literarios, relacionados con diálogo, concertación, ciudadanía, ✚ Tener conocimientos relacionados con la cultura de su Región. ✚ Reconocer y practica valores en diferentes contextos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Respeta el pensamiento divergente en diferentes contextos ✚ Manifiesta libremente sus ideas y opiniones.
	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Es crítico en la toma de decisiones. ✚ Sensible a los problemas del medio que le rodea.
	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Responsable en las diferentes acciones que realiza. ✚ Asume compromisos y los cumple oportunamente.

VALORES Y ACTITUDES

VALORES	ACTITUDES
HONESTIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Ser Sincera en sus acciones. ✚ Demostrar lealtad en sus compromisos. ✚ Actuar con veracidad y lealtad.
PERSEVERANCIA	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Lograr esforzarse por conseguir sus metas. ✚ Confiar en si mismo ✚ Enfrentar desafíos ✚ Buscar oportunidades para mejorar. ✚ Mostar deseos de superación. ✚ Tomar la iniciativa en sus trabajos y actividades. ✚ Asumir el error como oportunidad para mejorar.
SOLIDARIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Trabajar en equipo ✚ Compartir con sus compañeras. ✚ Brindar ayuda cuando se le necesite.
RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Ser puntual en las actividades que realiza ✚ Cumplir con sus tareas. ✚ Asumir compromisos y los cumple. ✚ Tomar decisiones con autonomía ✚ Evaluar críticamente sus actividades.
RESPECTO	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Demostrar buen trato ✚ Ser tolerante con las ideas de los demás. ✚ Cuidar las pertenencias de sus compañeros. ✚ Cumplir las normas establecidas.
TOLERANCIA	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Demostrar capacidad de escucha. ✚ Ser asertivo con los demás ✚ Ser empático con los demás ✚ Demostrar aceptación ante la diversidad. ✚ Ser concertador ✚ Demostrar flexibilidad en su accionar.
EQUIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Demostrar trato igualitario del grupo y genero. ✚ Actuar en igualdad de oportunidades. ✚ Tratar a todos por igual

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

Existe una sola forma de aprender a emprender, y que cada uno posee sus propios ritmos y estilo de aprendizaje, tienen necesidades y características particulares; sin embargo se plantean estrategias enmarcadas de cómo interactúan las actitudes emprendedoras basadas en las siguientes características.

La instructora aplicara la pedagogía para lograr resultados a asertivos para promover una cultura emprendedora:

Cualidades Personales:

- Iniciativa personal.
- Confianza en uno mismo.
- Creatividad.
- Dinamismo.
- Sentido crítico.

Habilidades Sociales:

- Actitud de cooperación.
- Trabajo en equipo.
- Capacidad de relacionarse con el entorno

Habilidades de dirección capacidad para

- Planificar.
- Dirigir.
- Tomar decisiones.
- Aceptar responsabilidades.

Condiciones afectivas.

- Seguridad afectiva.
- Libertad de movimientos.

Condiciones Físicas.

- Organización y uso del espacio.
- Organización y uso de los objetos.
- Organización del tiempo.

Condiciones emprendedoras.

- Espíritu emprendedor.
- Capacidad para dirigir y motivar.
- Desarrollo de liderazgo.
- Desarrollo de la iniciativa, creatividad y perseverancia.

CARACTERÍSTICAS PARA TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO

COMPONENTES	DESCRIPCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Facilitador de desempeños. • Liderazgo. • Elaboración de proyectos conjuntos. 	<p>Demuestra comportamientos efectivos al interactuar en equipos y compartir conocimientos, experiencias y aprendizajes para la toma de decisiones y desarrollo grupal.</p>
DOMINIOS	EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Participa en la elaboración y ejecución de planes y proyectos mediante el trabajo en equipo. 2. Desarrolla habilidad de negociación ganar-ganar. 3. Interactúa en grupos multidisciplinarios. 4. Actúa como agente de cambio. 5. Desarrolla y estimula una cultura de trabajo de equipo hacia el logro de una meta común. 6. Demuestra respeto, tolerancia, responsabilidad y apertura a la confrontación y pluralidad en el trabajo grupal. 7. Respeta, tolera y es flexible ante el pensamiento divergente para lograr acuerdos por consenso. 8. Identifica la diversidad y contribuye a la conformación y desarrollo personal y grupal. 9. Identifica habilidades de liderazgo y potencialidades de desarrollo grupal. 10. Cumple y hace cumplir las normas y leyes establecidas en un contexto social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de planes y programas de acción, productos del trabajo individual y grupal. • Presentación de proyectos que evidencien su creatividad y el trabajo en equipo.
	ÁMBITOS DE DESEMPEÑO
	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios donde las mujeres puedan desarrollar su proyecto • Espacios donde interactúen con sus compañeros y pueda ser facilitador de procesos grupales.

En la actualidad se está diseñando la aplicación de un modelo de capacitación, propuesto en base al análisis situacional realizado con un 70% de los grupos apoyados, por la dirección de Atención a la Mujer del Municipio de Cunduacán, Tabasco, se consideraron aquellos que

tienen una antigüedad de tres años en operación. Las técnicas aplicadas a este estudio fueron: matriz del uso del tiempo, entrevista en profundidad realizada a líderes, cuestionarios aplicados a participantes de los grupos y la observación de todas las actividades realizadas.

GRUPOS PARTICIPANTES EN PROYECTOS PRODUCTIVOS

	GRUPOS	COMUNIDAD
1	PSICULTURA	EJ. SAN PEDRO CUMUAPA
2	FLORICULTURA	RA. YOLOXOCHILT 2DA. SECCION
3	FLORICULTURA	EJ. SAN ELELIGIO
4	TAPICERIA	POBLADO CUCUYULAPA
5	PALMAS DE ORNATO	EJ. YOLOXOCHIL EL ESCOBILLAL
6	MEDICAMENTO HERBAL	RA.HUIMANGO 1RA
7	MASAJES MEDICAMENTOS NATURALES	Y EJ. NICOLAS BRAVO

La situación observada en el análisis es la siguiente:

Las líderes manifiestan un cambio radical en sus vidas, debido a que sienten seguridad en si misma, autoconfianza para desenvolverse en todas las actividades públicas y comunitarias, mejoramiento en su aspecto personal, desarrollo de sus habilidades de autogestión, mejor comunicación, apoyo de los integrantes de las familias para la realización de actividades domesticas y participación en la contribución económica en el hogar.

Dentro de las carencias que presentan estos grupos es que no realizan un trabajo en equipo, falta un liderazgo incluyente, existe la apatía por la capacitación, conformismo para lograr una proyección y los momentos políticos que vive el municipio afecta el seguimiento de los grupos que participan en proyectos productivos.

Por todo lo observado se considera que la formación a través de la capacitación y el desarrollo de liderazgo, valores, habilidades, actitudes, y trabajo en equipo es la base fundamental para lograr el éxito en proyectos productivos de mujeres, solo así se fortalecerá

la participación de las mujeres en la economía y formarán parte de los procesos políticos locales, potenciando con ello sus capacidades endógenas del municipio.

Bibliografía

Alemán, Silva., (1997). *Las organizaciones de mujeres rurales en Guerrero. Situame y la Esperanza*. Universidad Autónoma de Guerrero. México.

Carta., (1995). *Carta para la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito rural*. Instituto de la Mujer, Madrid.

Coleman Isobel,(2004). *The Payoff of Women`s Rights*, Foreign Affairs, Nueva York, Mayo-Junio.

Daft R., (2005). *Teoría y diseño organizacional*. Ediciones Thomson, 8ª edición, México.

J. Elliot, (1993) *El cambio educativo desde la investigación-acción*, Ediciones Morata, Madrid.

Rojas A. Laura Y. y Quispe A., (2005). *Evaluación del programa microgranjas orgánicas integrales 1999-2000 en el municipio de Texcoco, Edo de México: Avances, logros y limitaciones*. En Comunicaciones del ISEI, vol. 9.

Segal, D. Management, (1985). *Leadership and the future battlefield*. In J. Hunt and J. Blair (Eds.), *Leadership on the future battlefield*. Washington, D.C.: Pergamon-Brassey.

<http://www.riadexpoferia.org/mexico/temporal/cunduacan.doc/01/08/2007>.