

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Totonicapán
Departamento del Ejercicio Profesional Supervisado
Licenciatura en Pedagogía Administración Educativa con
Orientación en Medio Ambiente



Tesis:

La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias de las mujeres en el aprendizaje de la educación no formal:

Estudio realizado con el grupo de mujeres que integran el consorcio del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá

Byron Ramazzini López Tumax

Carné: 201340438

Totonicapán, Guatemala, noviembre 2020

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS
RECTOR
Msc. Ing. Murphy Olympo Paiz Recinos
Miembros del Consejo Directivo del Centro
Universitario de Totonicapán

Ing. Carlos Humberto Aroche Sandoval	Director
Ing. Erick Rocael de León Guzmán	Secretario del Consejo Directivo
M.A. Ing. Hugo Humberto Rivera Pérez	Representante Docente de la Facultad de Ingeniería
Dr. Julián Alejandro Saquimux Canastuj	Representante Docente de la Facultad de Ciencias Médicas
Dr. Juan Carlos Godínez Rodríguez	Representante del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala
Srita. Valeska Jimena Contreras Paz	Representante Estudiantil de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia
Sr. Erwin Esteban Molina Díaz	Representante Estudiantil de la Facultad de Ciencias Económicas

Autoridades del Centro Universitario de Totonicapán

M.A. Ing. Carlos Humberto Aroche Sandoval	Director General
Ing. Erick Rocael de León Guzmán	Planificador Académico
Lic. Arnoldo Castañón Ramírez	Coordinador Académico

Coordinación de Departamento de EPS

Licda. Fabiana Camila Tzul de Alvarado	Coordinadora del Departamento del Ejercicio Profesional Supervisado.
--	--

Coordinación de la Carrera

Lic. Carlos Enrique García Tohom	Coordinador de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, con Orientación en Medio Ambiente.
----------------------------------	---

Asesora

Ing. Agr. Mayra Patricia Cabrera González

Ref. D-I.MA.-CHAS/LIC.M.A/CUNTOTO

Número 007-2020

El Director del Centro Universitario de Totonicapán de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer el dictamen de aprobación con referencia DICTAMEN DE TESIS No. 16-2020 PLANIFICACIÓN ACADEMICA, emitido por el Planificador Académico del Centro Universitario de Totonicapán el Ingeniero Erick Rocaél de León Guzmán, al informe final de tesis presentado por el estudiante universitario **BYRON RAMAZZINI LÓPEZ TUMAX**, registro académico No. **201340438**, de la carrera de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con Orientación en Medio Ambiente**, informe titulado **“La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias de las mujeres en el aprendizaje de la educación no formal: Estudio realizado con el grupo de mujeres que integran el consorcio del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá”**, para lo cual esta dirección **AUTORIZA** la impresión de cuatro (4) ejemplares del mismo y copia en electrónico (CD) del trabajo anteriormente descrito, mismos que deben entregarse a donde corresponde.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



M.A. Carlos Humberto Aroche Sandoval
Director
Centro Universitario de Totonicapán

cc. archivo

DICTAMEN DE TESIS NO. 16-2020
PLANIFICACIÓN ACADEMICA

Por este medio se informa que se tuvo a la vista el informe final de tesis del estudiante **BYRON RAMAZZINI LÓPEZ TUMAX**, registro académico No. **201340438**, de la carrera de **Licenciatura en Pedagogía Administración Educativa con Orientación en Medio Ambiente**, titulado **“La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias de las mujeres en el aprendizaje de la educación no formal: Estudio realizado con el grupo de mujeres que integran el consorcio del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá”**, contando con la asesoría, revisión y aprobación de la **Ing. Mayra Patricia Cabrera González**. Así mismo se tuvo a la vista el Dictamen de revisión emitido por la jefatura de la Biblioteca, con referencia Oficio Ref. No. TESIS/16-2020 de fecha 19 de noviembre de 2020, donde se informa que se ha cumplido con “observaciones en la redacción y estilo que deben estar acordes a un trabajo académico de grado exigidos por este Centro Universitario y la Universidad de San Carlos de Guatemala”, por lo cual se emite **DICTAMEN FAVORABLE** al trabajo mencionado.

Y para los usos que al interesado convenga, se extiende, firma y sella el presente a los veinte días del mes de noviembre de 2020.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”.



Ing. Erick Rocael de León Guzmán
Planificador Académico

Totonicapán, 19 de noviembre de 2020

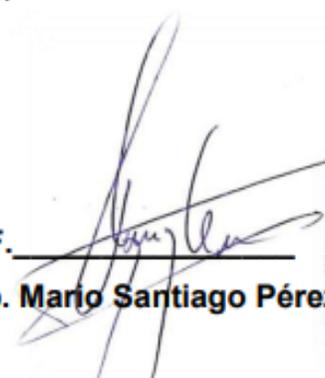
Ing. Erick Rocael de León Guzmán
Planificador Académico
Centro Universitario de Totonicapán

Respetable Planificador Académico

Por este medio me dirijo a usted con el propósito de informar que se presentó a la Jefatura de esta Biblioteca a revisión el **Informe de final de Tesis** del (la) estudiante **BYRON RAMAZZINI LÓPEZ TUMAX**, Registro académico # **201340438**, titulado: **“La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias de las mujeres en el aprendizaje de la educación no formal: Estudio realizado con el grupo de mujeres que integran el consorcio del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá”**, contando con la asesoría, revisión y aprobación del (la) Ing. Agr. Mayra Patricia Cabrera González. Al mencionado informe se le efectuó observaciones en la redacción y estilo que deben de estar acordes a un trabajo académico de grado exigidos por este Centro Universitario y la Universidad de San Carlos de Guatemala, mismas que fueron atendidas por el (la) estudiante, por lo que solicito a usted se pueda emitir el **DICTAMEN FAVORABLE** para que éste (a) pueda continuar con las gestiones previas a su graduación.

Sin otro particular a la presente, me suscribo de Usted.

Atentamente,

F. 
Bib. Mario Santiago Pérez



“Id y enseñad a todos”

Dedicatoria

A Dios. Fuente inagotable de sabiduría, gracias por su infinita misericordia y por tu gran amor a mi persona.

.....
A mis padres. **Santos López (Descanse en paz) y Ana Tumax.** Por su ejemplo de lucha, de superación, y por los años que compartimos, sus recuerdos siempre vivirán en mi mente y por el apoyo moral, económico y espiritual, sin el cual no hubiera sido posible alcanzar mi meta, Dios los bendiga.

.....
A mis hermanos (as) Gladys, Jonathan, Silvia, Carlos y Anabella. Inmenso y sinceros agradecimientos por su constante apoyo.

.....
A mi asesora Ing. Agr. Mayra Patricia Cabrera González, con sincero cariño y aprecio.

.....
A mis amigos (as) Con especial cariño
.....

Agradecimiento

A Dios: Gracias oh Dios por tu infinita misericordia y por cuidar de mí en todo momento de mi formación académica bendito sea tu nombre señor.

.....

A mis padres: Santos López (+) y Ana Tumax Pacheco de López, gracias por ser el ejemplo de lucha y por su gran amor

.....

Universidad: CUNTOTO/USAC, gracias por abrirme las puertas y obtener de ahí los conocimientos fundamentales para hoy obtener este título profesional.

.....

Consortio: De mujeres del Cantón Chuk Muk, gracias por abrirme las puertas de la Institución, y por su apoyo incondicional. Dios los bendiga

.....

A mi asesora: Inga. Mayra Patricia Cabrera González, Dios la bendiga siempre por ser profesional con calidad humana y su acompañamiento durante todo el proceso.

.....

Índice general

	Contenido	Páginas
Hoja de respeto		
Caratula interna		
Hoja de autoridades		
Hoja de dictamen de dirección		
Hoja de dictamen de planificación académica		
Hoja de dictamen de biblioteca		
Dedicatoria.....		7
Agradecimiento.....		8
Índice general.....		9
Índice de tablas.....		13
Índice de figuras.....		14
Introducción.....		15
Capítulo I		
1.1. Marco contextual.....		20
1.1.1. Historia.....		20
1.1.2. Ubicación.....		21
1.1.3. Clima.....		21
1.1.4. Colindancias.....		22
1.2. Antecedentes.....		23
1.3. Marco teórico.....		37
1.3.1. El aprendizaje.....		37
1.3.2. El aprendizaje en los adultos.....		37
1.3.3. Andragogía.....		38
1.3.4. Capacitación.....		39

1.3.5.	Capacitación de mujeres.....	39
1.3.6.	Importancia de la capacitación.....	41
1.3.7.	Beneficios de la capacitación.....	42
1.3.12.	Educación.....	47
1.3.16.	Tipos de capacitación.....	50
1.3.17.	Estrategias de capacitación en mujeres.....	52
1.3.18.	Consortio de mujeres.....	57
1.4.	Marco legal.....	59
1.4.1.	La Constitución Política de la República de Guatemala de 1985.....	59
1.4.2.	Ley de dignificación y promoción de la mujer, decreto número 7-99 de fecha del 9 de marzo de 1999.....	59
1.4.3.	Ley de desarrollo social, decreto número 42-2001 de fecha del 26 de septiembre de 2001.....	60
1.4.4.	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de fecha de 3 de enero de 1976.....	61
1.4.5.	Cuarta conferencia mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer Beijing, China, de fecha del 4 al 15 septiembre de 1995.....	62

Capítulo II

2.1.	Planteamiento del problema.....	64
2.2.	Objetivos.....	66
2.2.1.	Objetivo general.....	66
2.2.2.	Objetivos específicos.....	66
2.3.	Hipótesis.....	67
2.3.1.	Hipótesis alternativa (H1).....	67
2.3.2.	Hipótesis Nula (HO).....	67
2.4.	Variables.....	67

2.5.1.	Geográfico.....	74
2.5.3.	Temporal.....	74
2.6.2.	Geográfico.....	75
2.6.3.	Social.....	75
2.7.1.	Técnico.....	75
2.7.2.	Social.....	75
2.7.3.	Profesional.....	76

Capítulo III

3.1.	Metodología.....	77
3.3.1.	Enfoque de la investigación.....	77
3.1.3.	Método.....	78
3.1.4.	Técnicas e instrumentos.....	78
3.1.5.	Muestreo.....	78
3.2.	Recursos.....	81
3.2.1.	Talento humano.....	81
3.2.2.	Físicos.....	81
3.2.3.	Financieros.....	81

Capítulo IV

4.1.	Resultados.....	83
	Conclusiones	100
	Recomendaciones.....	101
	Referencias bibliográficas.....	102
	Glosario.....	110
	Apéndices/anexos.....	112
	Apéndice A: cronograma de investigación.....	112

Apéndice B: tabulación de encuestas dirigidas a mujeres socias del consorcio.....	113
Apéndice C: comprobación de hipótesis.....	116
Apéndice D: encuesta dirigida dirigida a presidenta del consorcio.....	122
Apéndice E: encuesta dirigida a mujeres socias del consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk, Santiago Atitlán Sololá.....	125
Apéndice F: fotografías.....	128

Índice de tablas

Tabla 1. El consorcio está conformado actualmente por las siguientes asociaciones.....	11
Tabla 2. Operacionalización de variables.....	63
Tabla 3. Descripción de la fórmula.....	72
Tabla 4. Participantes en la investigación.....	73
Tabla 5. Gastos financieros.....	75
Tabla 6. Compilación de preguntas del instrumento relacionadas a los indicadores	92
Tabla 7. Cronograma de actividades del año 2018 al 2020.....	105
Tabla 8. ¿Cómo les ha beneficiado personalmente las capacitaciones que reciben del consorcio?.....	106
Tabla 9. ¿Con las actividades que usted realiza en el consorcio ha podido apoyar a su familia?.....	106
Tabla 10. ¿Han mejorado su desempeño laboral dentro de la organización por medio de las capacitaciones?.....	106
Tabla 11. ¿Qué valores comunitarios se promueven con las actividades que ustedes realizan?.....	106
Tabla 12. ¿Al momento de ser parte del consorcio han recibido pláticas de inicio acerca de las actividades que se realizan?.....	107
Tabla 13. ¿En el consorcio se les brinda orientación sobre las actividades de producción textiles?.....	107
Tabla 14. ¿Cómo se beneficia usted a través de las capacitaciones brindadas por el consorcio?.....	107
Tabla 15. ¿De las capacitaciones que les da el consorcio le ha ayudado a tener un mejor desenvolvimiento en las actividades que realiza?.....	107
Tabla 16. ¿Las capacitaciones les ayudan a resolver diferentes problemas que se presentan en las actividades que se realizan en el consorcio?.....	108
Tabla 17. ¿Por medio de las capacitaciones se tiene un mayor control de los procesos que se realizan en la organización?.....	108
Tabla 18. Comprobación de hipótesis.....	109

Índice de figuras

Figura 1. Mapa de la comunidad de Chuk Muk.....	13
Figura 2. ¿Cómo les ha beneficiado personalmente las capacitaciones que reciben del consorcio?.....	77
Figura 3. ¿Con las actividades que usted realiza en el consorcio ha podido apoyar a su familia?.....	78
Figura 4. ¿Han mejorado su desempeño laboral dentro de la organización por medio de las capacitaciones?.....	79
Figura 5. ¿Qué valores comunitarios se promueven con las actividades que ustedes realizan?.....	81
Figura 6. ¿Al momento de ser parte del consorcio han recibido pláticas de inicio acerca de las actividades que se realizan?.....	82
Figura 7. ¿En el consorcio se les brinda orientación sobre las actividades de producción textiles?.....	83
Figura 8. ¿Cómo se beneficia usted a través de las capacitaciones brindadas por el consorcio?.....	85
Figura 9. ¿De las capacitaciones que les da el consorcio le ha ayudado a tener un mejor desenvolvimiento en las actividades que realiza?.....	86
Figura 10. ¿Las capacitaciones les ayudan a resolver diferentes problemas que se presentan en las actividades que se realizan en el consorcio?.....	87
Figura 11. ¿Por medio de las capacitaciones se tiene un mayor control de los procesos que se realizan en la organización?.....	89

Introducción

La presente tesis corresponde al proceso de investigación de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa con Orientación en Medio Ambiente del Centro Universitario de Totonicapán de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Con el objetivo de analizar la incidencia de la capacitación en las mujeres como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá. Sobre todo, las oportunidades que pueden generar en beneficio a las socias a tener calidad de vida, economía, desempeño laboral, conocimientos, liderazgo y actitud comunitaria.

Esta investigación surgió por medio de un diagnóstico realizado en la comunidad de Chuk Muk, donde existen varias organizaciones que hacen uso de la capacitación en el aprendizaje de la educación no formal, por tal es razón, se tomó en cuenta al grupo de mujeres del consorcio de asociaciones del municipio de Santiago Atitlán, Sololá porque, se evidenció que la organización capacita en las actividades que realizan, en textiles con tintes naturales, artesanías utilizando material reutilizable y mostacilla, promoviendo el emprendimiento a través de las capacitaciones. De tal manera, se toma la iniciativa de realizar un estudio.

El informe incluye cinco capítulos, los cuales se describen en los siguientes párrafos:

En el capítulo I se relatan los datos generales del lugar donde se efectuó el estudio, los antecedentes de investigaciones sobre tesis similares que se han realizado en la incidencia de la capacitación en la educación no formal, además contiene las bases teóricas y legales, entre ellos reglamentos, acuerdos creados en materia del desarrollo de competencias de aprendizaje de la educación no formal. El capítulo II se describe el planteamiento del problema, objetivos, alcances, limitaciones y aportes de la investigación, al grupo de mujeres del consorcio de Santiago Atitlán del Cantón Chuk Muk.

Además, el capítulo III contiene la metodología dando a conocer el enfoque, tipo, técnicas y métodos de la investigación, además de las unidades de análisis de muestreo utilizando el método probabilístico aleatorio simple, debido al tamaño de la población, esto con el fin de darle un proceso lógico mediante el uso del método científico.

Finalmente el capítulo IV presenta los resultados de la sistematización del estudio donde se discuten los hallazgos, para poder generar conclusiones de acuerdo con la información recabada, por ende recomendaciones que puedan favorecer al grupo de mujeres del consorcio.

Resumen

La investigación sobre “la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal”. Investigó acerca de la incidencia lograda, en las estrategias, los tipos que reciben, sus principales aportes en el alcance de competencias en el aprendizaje de la educación no formal, útil a su desarrollo personal de las mujeres socias del consorcio del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá.

Además de la observación de estudios anteriores similares que aportaron conocimiento enriquecedor, al marco teórico en materia de capacitación, aprendizaje, competencias y educación no formal. También, fundamento legal que son parte importante en el andamiaje del estudio como los artículos constitucionales, leyes, reglamentos que regulan la investigación.

Por consiguiente la metodología para lograr los objetivos planteados con un enfoque cualitativo y un tipo de investigación descriptivo, que por medio de encuestas, observación y un diagnóstico para dar respuesta a los mismos de una muestra no probabilística elegida a conveniencia por las características del grupo de estudio.

Finalmente, las estrategias que utiliza la institución para alcanzar sus objetivos son eficientes, porque sus integrantes se han beneficiado por los conocimientos transmitidos a las diferentes asociaciones que forman parte del consorcio, la capacitación desempeña un papel fundamental en el alcance de las competencias del aprendizaje de la educación no formal por la variedad de aportes que esta le da a los grupos beneficiados.

Palabras clave: Santiago Atitlán, capacitación de mujeres, educación no formal y desarrollo personal de mujeres.

Abstract

Research on “training as a strategy for skills development in non-formal education learning”. He researched the impact on strategies, the types they receive, their main contributions in the scope of competencies in the learning of non-formal education, useful to their personal development of the women members of the consortium of Chuk Muk village, municipality of Santiago Atitlán, Sololá.

In addition to the observation of similar previous studies that provide knowledge of what enriches, the theoretical framework for training, learning, skills and non-formal education. He also founded legally what are important parts of it study scaffolding such as constitutional articles, laws, regulations that regulate research.

Therefore, the methodology for achieving the objectives set is under a qualitative approach with a type of descriptive research, where through surveys, observation and a diagnosis to respond to them of a non-pro-ballistic sample chosen at convenience by the characteristics of the study group.

Finally, the strategies that the institution uses to achieve its objectives are efficient, because its members have benefited from the knowledge transmitted to the different associations that are part of the consortium, training plays a fundamental role in the scope of the skills of learning non-formal education because of the variety of contributions it gives to the groups benefited.

Keywords: Santiago Atitlan, women´s training, learning, non-formal education and personal development of women.

K'utb'al pa ri ch'ab'al K'iché'

Ri Tzukno'jchak pwi "Ri Saqwachomsanem jas le kub'an ub'ealchak re ri u k'iyem le ch'akonem re le eta'manik re le k'utunik man pa tijob'altaj". Kintatab'ej che ri kowinaq u chakik, che ri eb'ealchak, ri jalajojtaq u wach ki k'amom, ri ch'akojtaq ka riqom chirij le ch'akanem re ri etamab'al man pa tijob'al taj, k'o u patan che ri uk'iyem winaqil, ke ri ixoqib' a k'o pa ri' ujupuk', consorcio Santiago Atitlán.

Xuquj'e che ri rilik ri nab'e taq nojib'al xaqjunam riuk' aretaq kuya nojib'al kujukinomarizaj ri u b'anik ri noji'al chirij ri ch'akanem xuquje' ri etamab'al pa tijob'al taj. Xuquje', ri nojib'al chirij ri taqanik, e are taq u xe'r nimub'antajiq rech ka b'in ri k'utunik le u taqanik ri uwach wuj Iximi Ulew pu wi', are kuyow u b'eyal le tzukno'j chak.

Xu rumal k'ukla' le ub'eyalchak rech kuw kowinik ka qach'ak ri rayb'al, chuxe' b'a' jun jelalaj chomab'al ruk jun utzalaj tzukno'jchak solb'al, rukb'a kotb'altaq chiaj, riliqtaq ri jastaq, xuquj'e ruk' jun k'utb'anik kaqatzalij u woch ri k'otchyaj re ri ukutunik chi reta ri kyaqabal kaq' xchaik rech kupatanij jupuq ajtijoxelab'.

K'isb'al re, ri ub'elchak ukojom ri uwokijal rech u ch'aquik ri rayb'al siblaj e utz, xub'a ru mal chri ejujunal ki ch'akom ri nojib'al yatal chike ri ejalajojtaq puq ek'o pari nimalajjupuq, ri saqwachomsanem nim ka tob'an wi che ri ch'akonem re ri etamab'al patijob'al taj xab'a rumal ri jalajotaq tob'anik kuya chike le juputaq komonutzil'.

Uk'uxtaq tzij: Santiago Atitlán, Ub'ealchak ixoqib', etamab'al pa tijob'altaj, xuquje' uki'yem kiwinaqil ixoqib'.

Capítulo I

1.1. Marco contextual

1.1.1. Historia

El Consorcio del municipio de Santiago Atitlán, Sololá nace el 22 de abril del 2010 con 900 mujeres y conformado por 11 asociaciones. Conociendo el alcance que puede llegar a tener, se empiezan las negociaciones del terreno donde actualmente se encuentra ubicado. En el 2011 por una donación de parte de Japón, para el proyecto de tinte y tejido natural; como consecuencia de esta se logra la construcción de un centro de capacitación, bodegas y de oficinas administrativas.

En el año 2013 se comienza a teñir hilo y la realización de distintos productos artesanales, teniendo como mano de obra a mujeres del consorcio. Estos no contaban con estándares debido a que cada una elaboraba en su hogar. Las bufandas, tela teñida no tenían que ser de la misma tonalidad de colores.

El objetivo principal del consorcio es la autosostenibilidad mediante el teñido y venta de sus productos, para poder invertir estas ganancias en proyectos que ayuden a promover los derechos y el empoderamiento de las mujeres indígenas.

El consorcio se dedica a atender a mujeres Tzutujiles pobres, víctimas de violencia, del conflicto armado interno de la comunidad de Chuk Muk y lugares aledaños con el fin de empoderarlas de las edades de 20 a 80 años por medio de producción de textiles, aprovechando los recursos naturales como tintes extraídos de plantas, siendo la más empleada la cochinilla. Entre los productos que se producen están: el güipil, las chalinas y bufandas. (Hernández, M. 2016 pág. 1).

Tabla 1. El consorcio está conformado actualmente por las siguientes asociaciones:

No.	Nombre de asociación	No. de socias
1	Ixmucané	500
2	VIDA	150
3	Unidad para el Desarrollo	250
4	Mujer Flor de Cerro ASOMOFLOR	200
5	Waxqib´ Batz	175
6	Mujer de Oro	150
7	Manos de Mujer	150
8	Tocoyal	150
9	Mujeres Artesanas Mayas MAN	75

Fuente: Chiquibal, Elena. (2018)

1.1.2. Ubicación

El consorcio se ubica en la comunidad de Chuk Muk al noreste de la cabecera municipal, a una altura de 1,652 metros sobre el nivel del mar (msnm), en las coordenadas latitudinales 14° 39' 26" Norte y longitudinales 91° 12' 30" oeste.

Distancia de la cabecera municipal de Santiago Atitlán 2 kilómetros (km) y a 53 km del municipio de Sololá.

1.1.3. Clima

“La temperatura media del Cantón Chuk Muk, Santiago Atitlán Sololá, oscila entre los 17° y 20 °C. En la comunidad no se han registrado cambios en el clima por

debajo de los 0 °C, por lo que no existe el riesgo de sufrir heladas”. (Plan comunitario de desarrollo 2012-2023 p. 23).

1.1.4. Colindancias

“La comunidad colinda al norte y al oeste con el lago de Atitlán, al sur con el Cantón Chu’ul y Pachichaj, al este con la Aldea Cerro de Oro y al oeste con Lago de Atitlán, del municipio de Santiago Atitlán”. (<https://www.google.com/intl/es-419/earth/2020>)

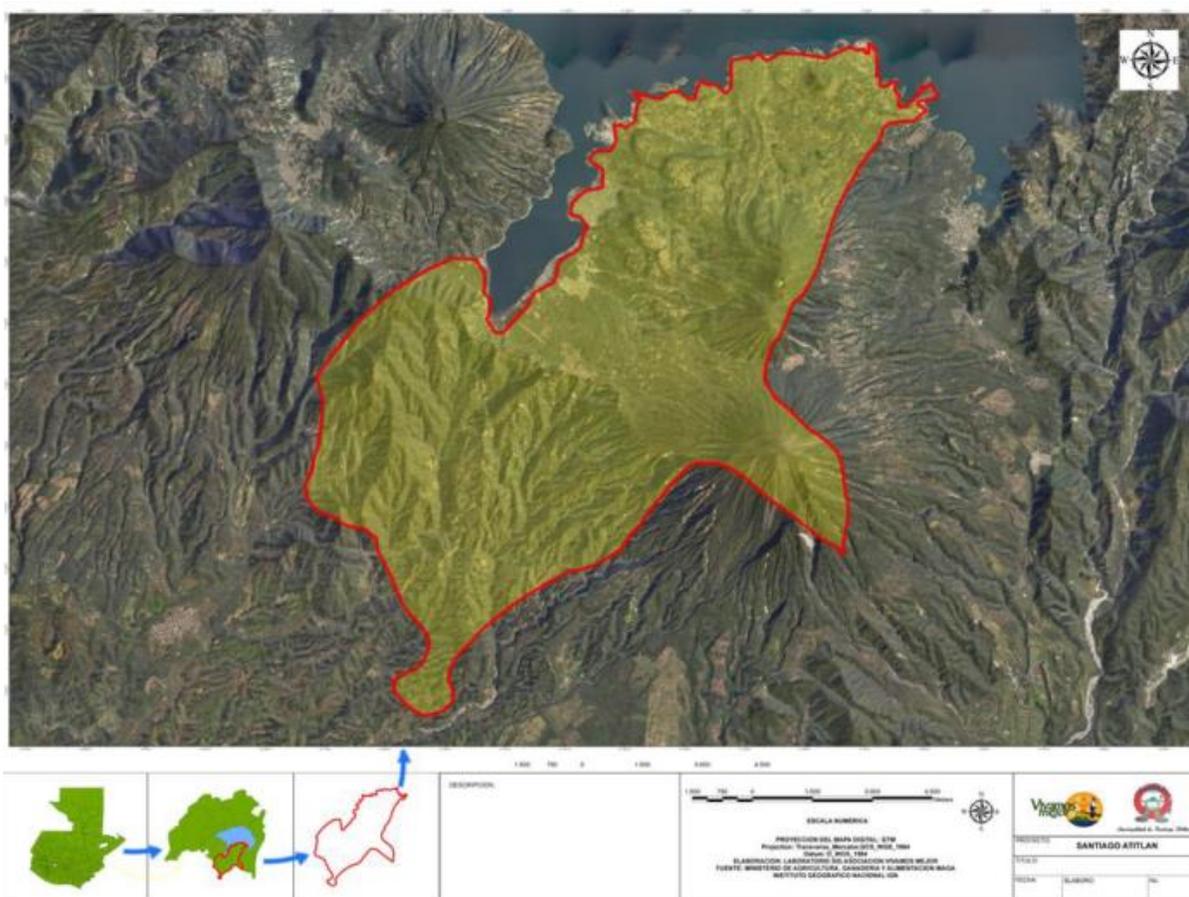


Figura 1. Mapa de la comunidad de Chuk Muk

Fuente: elaboración propia, Municipalidad de Santiago Atitlán, <https://www.google.com.gt/maps/place/Santiago+Atitlan%C3%A1n/@14.6423856,-> (2018)

1.2. Antecedentes

La presente investigación se fundamenta por la revisión de investigaciones anteriores, que ayudaron a enriquecer la información acerca del tema. “La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal”.

Patricia Liliana Lara en el año 2002, en su tesis de grado “La capacitación técnica en la mujer como una alternativa al trabajo remunerado que le ofrece el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP. Estudio realizado con mujeres de la zona 6 de la ciudad de Guatemala de la carrera Licenciatura en Trabajo Social, de la Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Comparte el siguiente hallazgo, de la investigación que tiene objetivo evaluar las habilidades, destrezas de capacitación técnica de mujeres en el Centro Vocacional San Juan INTECAP Zona.6 ciudad de Guatemala, se obtuvo un resultado sobre 105 encuestas comprendidas entre las edades de 15 a 75 años agrupándolos en tres grupos.

Sobre la capacitación técnica de la mujer, indica que el porcentaje mayor le corresponde a la superación personal con el 37% donde las integrantes expresaron la importancia de dicho desarrollo hacia ellas, enfocado en confección, repostería y alimentos. Ello las hace sentirse valoradas, incrementando su seguridad generando actitudes positivas con el afán de emprender metas a corto, mediano y largo plazo ejecutando eficientemente las actividades, luego destaca un 30% con lo fundamental de la capacitación, al proveer de diversos conocimientos aumentando su experiencia, la habilidad que no poseían, como la calidad de sus labores, lo anterior trae consigo la motivación de seguir capacitándose en su área o el adoptar una especialización, otras optaron por descubrir áreas nuevas, una mejor preparación de sí mismas, el 21% se refiere a la venta de su producto

proveyendo una alternativa de dinero en forma inmediata y sin involucrarse en el sector formal con la ventaja de realizarlo desde su hogar sin descuidarlo. Un nivel más bajo lo adquiere un 10% con la interrelación; factor que es considerable, ya que la comunicación con otros y el compartir los mismos intereses ayuda a cambiar el estado anímico bajando los niveles de estrés que produce las ocupaciones domésticas o de trabajo, con el 2% se establece la abstención de opinión.

En conclusión, se logró unificar los diferentes conceptos por parte del grupo encuestado logrando formar las alternativas. La capacitación técnica destinada a la mujer lleva el propósito de proveer de conocimientos, habilidades, destrezas en la actividad a desempeñar, para que ellas mismas elaboran determinado producto a fin de obtener un ingreso monetario de forma inmediata, así suplir las necesidades existentes en el hogar, sin embargo, un gran porcentaje de mujeres no tienen esta oportunidad por limitaciones de tipo económico, cultural e ideológico. A la vez, que le sirva de motivación en aspirar a otras formas de capacitación o de estudio no formal. (Pág. 22)

Es conveniente, destacar la participación de la mujer en capacitarse, debido a los cambios en la economía, la sociedad, la política y la cultura repercutiendo en su ser. Entre los factores a surgir se encuentra el paso del tiempo, los adelantos científicos y tecnológicos. Como, producto del desarrollo en la humanidad ellas han sido incorporadas en diferentes ámbitos laborales, que el entorno le ofrece a través de una preparación ya sea formal, informal y no formal, sin embargo, la mayoría de la población femenina guatemalteca no tiene acceso a este tipo de oportunidades para su crecimiento, sumándole a ello la limitación de no haber concluido su enseñanza dentro de un centro escolar.

Es por ello, que la capacitación técnica funciona como una alternativa en el desarrollo de competencias en el aprendizaje de mujeres en la educación no formal, tomando un auge en las áreas de mayor desenvolvimiento en el campo en donde se ofrecen varias opciones para lograr su formación. Por consiguiente, mejoran sus destrezas y habilidades. La educación no formal desempeña un papel muy valioso en

los conocimientos que obtienen los grupos en las capacitaciones útiles en su crecimiento laboral y personal.

Milvi Marroquín en el año 2011, en su tesis de grado “Nivel de participación de las mujeres en el proceso de capacitación técnica productiva, de la Aldea Paxcabalché municipio de San José Poaquil, departamento de Chimaltenango”. Estudio realizado con el grupo de mujeres denominado “Flores de Paxcabalché” de la Aldea Paxcabalché, municipio de San José Poaquil, departamento de Chimaltenango, Guatemala de la carrera Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala, en la cual sostiene que:

La investigación tuvo el objetivo de evaluar el proceso de capacitación técnica productiva dirigida a las mujeres de la Aldea Paxcabalché, del municipio de San José Poaquil, Departamento de Chimaltenango. El grupo está conformado por mujeres que desempeñan diferentes roles sociales, se ven sumergidas en un mundo donde su atención se enfoca principalmente en el cuidado de sus hijos y su hogar, dejando por un lado sus propios intereses y su bienestar, además de enfrentar problemas de desigualdad, marginación y opresión por el machismo de los hombres, todo ello les afecta emocionalmente.

Donde, se obtuvieron los siguientes resultados de la participación de la mujer a través de las técnicas de entrevista, visita domiciliaria, observación y reunión aplicada a 616 mujeres, se pudo identificar que el 50% de las amas de casa desean participar en productos demostrando su interés y necesidad de obtener ayuda material, para iniciar, ya que todas no cuentan con los recursos necesarios. El otro 50% manifiesta un gran potencial en trabajar por su familia y su entorno, sin embargo, el sistema machista las condiciona a no tener derecho, en desarrollar y practicar las destrezas. Se confirma que los procesos de capacitación, amplían sus conocimientos que gradualmente se desvanecen en participar e intervenir en reuniones.

De acuerdo, con las reflexiones y lecciones aprendidas de esta experiencia, surgió la propuesta, la cual consiste en el desarrollo de una investigación sobre capacitación a mujeres del área rural en la formación de una microempresa, tomando en cuenta los conocimientos con lo que ya tienen, en actividades técnicas productivas que consisten en la preparación de shampoo de sábila y pomadas medicinales con plantas naturales, de esa manera el grupo tendrán oportunidad de contar con un empleo y contribuir con su familia y comunidad. (Pág. 10)

Según el aporte, muchas de las mujeres necesitan ayuda en las actividades que realizan, ya que no todas cuentan con los recursos necesarios para poder iniciar, porque es muy valioso en el proceso de capacitación, también se puede apreciar que por medio de ello ayudan a sus familias. Se confirma que los procesos de capacitación, amplían sus conocimientos que gradualmente se desvanecen en participar e intervenir en reuniones. Por tal, razón es fundamental tener un buen proceso en su beneficio.

Lesbia Hernández y Lidia Gil en el año 2011 en su tesis de grado, “Factores sociales que fortalecen las emociones en las mujeres que asisten a los cursos de capacitación, impartidos por la SOSEA (Secretaría de Obras Sociales de la Esposa de Alcalde de Amatitlán) y CEMUCAF (Centros Municipales de Capacitación y Formación Humana)”. Estudio realizado con señoras y señoritas del municipio de Amatitlán, ciudad de Guatemala de la carrera de Licenciatura en Psicología de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

El propósito de esta investigación era analizar los factores emocionales, sociales y económicos que afectan la autoestima y relación familiar de las mujeres que asisten a cursos de capacitación en manualidades del municipio de Amatitlán, ciudad de Guatemala.

Se aplicó una encuesta a 150 mujeres con el objetivo de identificar su nivel de autoestima y evaluar durante el proceso de aplicación de las capacitaciones, 10% de las participantes manifiestan problemas sociales, emocionales y

familiares, que repercuten en su vida, ya que no saben cómo solucionarlas, algunas de ellas que asisten a este grupo de manualidades se ayudan unas a otras, contándose sus experiencias o solo con ser escuchadas, pero no todas; les gusta aprender a ocupar su tiempo en algún ingreso económico que ayude en su superación, el 30% está bien consigo mismas, pueden lograr lo que quieren porque el apoyo de la familia las motiva, en las actividades de capacitación, 60% tienen facilidad al formar amigos y amigas, la relación familiar es muy buena y comunicativa. Comentan que son felices con lo que han logrado.

En conclusión, en ocasiones deciden no comentar sus sentimientos por temor a ser juzgadas antes de ser comprendidas. Las personas necesitan pertenecer a un grupo social para adaptarse y sentirse aceptados en el ambiente en el que se desenvuelven, el apoyo de la familia, amigos cercanos permite a la mujer desenvolverse de una mejor manera, en cada una de las esferas de la vida. La autoestima es un factor relevante en la autoaceptación y seguridad en sí misma en su autorrealización. (Pág. 29, 30)

El aporte de la investigación de Lesbia Hernández y Lidia Gil, fue la importancia que representa las capacitaciones impartidas por las dos instituciones, por las actividades que realizan lograron que las participantes superarán sus problemas, por medio de un oficio de manualidades, esto les ayuda a que puedan sentirse útil a la sociedad, además de establecer relaciones interpersonales intercambiando experiencias, todos estos datos son beneficiosos para el estudio, ya que muchas veces se pasa por alto las dificultades que traen de sus contextos y que por iniciativa de la institución se sientan aptas y útiles.

Elia Pérez en el año 1999 en su tesis de maestría “El proceso al empoderamiento de las mujeres indígenas organizadas desde una perspectiva de género” estudio realizado con mujeres indígenas del municipio de Xochimilco ciudad de México de la carrera de Maestría en Desarrollo Rural de la Universidad Autónoma Metropolitana, Ciudad de México.

Los objetivos fueron: analizar desde la perspectiva de género en el papel de las mujeres en la organización como generador de empoderamiento, conocer la filosofía del grupo para detectar el planteamiento, determinar algunos indicadores de empoderamiento en mujeres indígenas, describir la participación e influencia de las asesoras externas. La metodología empleada parte de concepciones teórico-filosóficas que orientan el trabajo, por ello la perspectiva de y los métodos cualitativos fueron el eje central.

Las técnicas utilizadas: entrevistas semi-abiertas, observación participante al apoyar en eventos, colaborar en la organización del archivo, asistir a reuniones, talleres y asambleas, así como la realización de historias de vida. Las y los informantes fueron 2 y 6 fundadoras, 5 promotoras, 4 compañeros, 5 socios, 10 socias, 3 lideresas y 3 asesoras. En total, se consideró 38 personas, el marco teórico se estructuró con conceptos de teorías del desarrollo rural, mujeres. Los resultados: el proceso organizativo de la “Maseualsiuamej Mosenyolchicauanij” ha impulsado a los sujetos de su propio emprendimiento, en búsqueda de satisfacer sus necesidades básicas, a través de la participación individual y colectiva con sus propios planteamientos y estrategias, incidiendo no solo en las relaciones, sino también en las estructuras de poder. Los objetivos identificados por ellas en el aspecto personal es la seguridad en sí mismas, mayor desenvolvimiento, con más valor y fortaleza; expresan lo que piensan cuando antes se quedaban calladas. Los logros en la institución ahora han superado el miedo a salir fuera de su región o estado y hablar en público.

La organización les ha permitido capacitarse y ellas mismas imparten cursos en las comunidades. La capacitación ha generado cierta independencia económica y toma de decisiones sobre los ingresos obtenidos. Logros a nivel comunidad se observan en que los hombres las respeten, las reconocen y las ubican en relación con las mujeres organizadas; incluso las proponen para ocupar cargos de autoridades comunales. En la familia muestran que hay cambios en las relaciones de pareja, hablar sin discriminación y ponerse de

acuerdo, también han logrado el apoyo de sus compañeros e hijos; se da un reparto del trabajo doméstico. Las artesanas fomentan que sus estudiantes se preparen, que piensen diferente de cómo las educaron.

Las conclusiones demuestran que el empoderamiento en las mujeres ha sido el producto de un proceso organizativo en cuya estrategia de trabajo ha hecho visibles a través de la reflexión y análisis de su problemática. Este ha estado en relación con la clase de etnia y género, conformándose en sujetos sociales colectivos, capaces de transformar su realidad. Las indígenas a partir de sus necesidades de institución autónoma y autogestiva, han propuesto sus proyectos productivos con base en el potencial de la organización y de las socias. Su posición ha cambiado dentro de sus familias, las cuales las reconocen como fuerza productiva y las valora. El papel de las asesoras agentes externos ha sido decisivo y trascendental para lograr sus objetivos. (Pág. 11)

Lo fundamental del estudio radica en el empoderamiento de las mujeres a través de programas que ayuden a seguir adelante, da pautas de lo capaces que pueden ser; por lo tanto, buscando una congenialidad con la investigación en el consorcio sobre desarrollo de competencias de aprendizaje que adquieren de la capacitación, porque es un medio para empoderarlas a través de los textiles y artesanías que elaboran, ayudar a su familia y comunidad. Por otra parte, también el antecedente describe la metodología tal como fue el proceso de la indagación en llegar a nuevos conocimientos útiles a los beneficiados.

Margarita Tapia en el 2004 en su tesis titulada “Capacitación de mujeres en oficios no tradicionales de su sexo” estudio realizado con mujeres de la ciudad de México. De la carrera de Licenciatura en Sociología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

De esta investigación se resalta que el objetivo fue evaluar los resultados de los procesos de capacitación de mujeres en oficios no tradicionales de la ciudad de México, la indagación se avocó a revisión bibliográfica y documental, diseño de entrevista, trabajo al campo.

De 700 mujeres entrevistadas el 9% forman parte de una microempresa, el 44% trabaja por cuenta propia, ejerciendo eventualmente el oficio que aprendieron en la capacitación 3% trabajan como obreras, 15% en el comercio, 9% en servicios, 5% trabajos domésticos, 3% desempleados, 12% trabajan en el hogar y no había continuado por causas de diferente índole. En conclusión, de las evaluadas la experiencia es positiva sobre la incidencia de la capacitación a pesar de las dificultades su autoestima es buena por medio de las actividades que realizan. (Pág. 150)

La significancia del estudio son los procesos de capacitación de mujeres en oficios no tradicionales, al asimilar o poner en práctica los conocimientos debido a que muchas pasan por diferentes experiencias de acuerdo al contexto o su hogar, de tal forma es considerable utilizarlo a favor de la investigación en el consorcio, porque se busca analizar la incidencia de las capacitaciones en desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal. De esta manera, por medio de los resultados poder idear situaciones favorables al grupo investigado.

Lina Constanza y Joana López en el 2008 en su tesis de grado “Propuesta de un programa de acción social y capacitación dirigido a mujeres cabeza de familia de San Cristóbal del Norte de la localidad de Usaquén Bogotá, Colombia”. Estudio realizado con mujeres cabeza de familia de San Cristóbal del Norte de la localidad de Usaquén Bogotá, Colombia de la carrera Administración de empresas de la Universidad de Buenaventura.

El objeto del trabajo fue investigar sobre un sector vulnerable que ha sido afectado por la exclusión desde tiempo atrás y que sigue viéndose, en las mujeres cabeza de familia, además de crear conciencia tanto a ellas como a quien lea, de una manera de contribuir y realizar algo diferente, siendo multiplicadores podría llegar a ejercer un cambio global, para personas que necesitan de este mejoramiento de calidad de vida; la metodología que se utilizó fue la revisión bibliográfica, encuestas y entrevistas.

Notando los intereses de las mujeres encuestadas, el curso más llamativo en cuanto a manualidades para ellas es el de bisutería con el 84%, es decir que

42 les interesaría, le sigue fomi con el 64%, luego texturas en paredes con un 52%, y con un 50% bordado en cinta. Las beneficiadas, según sus respuestas, no están muy interesadas en estos, como, babuchas y falsos acabados con un 42%, y con la puntuación baja marquetería con un 10%. En cuanto a las capacitaciones empresariales vemos que el interés no es muy alto que la motivación personal, el cual es alto con un 62%, y bajo con servicio al cliente con un 22%.

En primer lugar, después de analizar las circunstancias vitales de las mujeres cabeza de familia se evidenció, gracias a la investigación que tuvimos en el trabajo, que la exclusión que diariamente; es un problema social y cultural. En su gran mayoría, frente a la sociedad, sobreviven de manera precaria, debido a la ausencia de instrumentos que permitan cuantificar y calificar la especificidad de sus necesidades, unido ello, a su bajo nivel educativo, su alejamiento de una economía que las beneficie con herramientas productivas concretas. En otra instancia, con los resultados de la encuesta y la evaluación de esta, determinaron, en un porcentaje alto. Según el perfil tiene interés de capacitación, además las interesadas manifiestan una alta necesidad en la parte de destrezas manuales. (Pág. 30)

Lo significativo de la investigación es cómo se identificaron las actividades adecuadas para el grupo de mujeres, de esta forma implementar una propuesta o programa que se ajuste a las necesidades, datos que son importantes al estudio, porque por medio de ello se pueden tomar ideas en favorecer al contexto de la investigación con acciones de inclusión con las actividades que realizan dentro de la organización, ya que al igual que el antecedente muchas de las participantes son de escasos recursos, poca escolaridad, pobreza; lo que provoca a que tengan pocas oportunidades de salir adelante.

María Torres en el 2010 en tesis de grado “Capacitación por competencias laborales con el sector farmacéutico”. Estudio realizado con la organización Laboratories de Colombia de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de Javeriana, Colombia.

La presente investigación se realizó en una organización que se desarrolla en el sector farmacéutico, llamada Laboratories de Colombia, destacada por la distribución Nacional de productos nutricionales y farmacéuticos. El propósito principal es evaluar la capacitación en competencias laborales, para la fuerza de ventas, teniendo en cuenta un modelo básico de capacitación. La indagación está basada en la metodología exploratoria aplicada por un panel de expertos, entrevistas focalizadas, encuestas están dirigidas al área comercial de dicha institución. Los resultados del trabajo de campo permiten identificar aquellas competencias laborales que son primordiales en capacitar a los integrantes de la sección de ventas a través del desarrollo de un plan maestro de capacitación por competencias, buscando siempre una mayor productividad y desempeño de los mismos.

El proceso que se utilizó, fue un levantamiento de perfil por competencias laborales para el área comercial, y posteriormente cada colaborador, hizo una autoevaluación acerca de cuáles son necesarias realizar en su cargo, y explicitar en qué grado (A, B, C, D) las tiene. De acuerdo, con los formatos diligenciados y lo obtenidos, se identificaron diferentes, sin embargo, lo relevante de los resultados es que los colaboradores, no tienen como prioridad la negociación, porque de 12 entrevistados, solamente 5, respondieron que era necesaria; adicionalmente estos 5 de ventas, lo asignaron en un nivel B, dando a entender el poco de importancia que le dan, tan considerable en desempeñar satisfactoriamente las tareas o funciones de su puesto dentro de la organización. Así, se identificó que la “negociación”, solo fue postulada por 3 de los 12 encuestados.

Se consideró que es una de las competencias claves que cualquier integrante del equipo de ventas, debe de tener en grado A, ya que gracias a ella, se pueden llegar a acuerdos, y compromisos duraderos, teniendo la capacidad de dirigir y/o controlar la conversación con él en términos de ganar, logrando satisfacción del cliente, de la persona que lo está persuadiendo, y obteniendo

resultados que tengan un impacto positivo en la organización, lo es la consecución de nuevos objetivos. (Pág. 2,54)

El aporte del estudio presentado por María Camila Torres a la presente es que las capacitaciones deben de ser constantes y modificables de acuerdo con las necesidades que se presenten, por consiguiente lograr las metas planteadas en el aprendizaje, de esta forma tener mejores resultados en el desarrollo laboral, para que se logren alcanzar los objetivos de la institución por medio de las competencias que se ha trazado en beneficio de su organización.

Carlos Fernández en el 2014 en su tesis de posgrado de maestría investigó sobre “Capacitación y desarrollo humano”. Estudio realizado en la empresa Aqua Náutica de la carrera administración de empresas de la Universidad de Carabobo la ciudad de Bárbula Venezuela.

La finalidad principal del autor en la investigación fue el estudio de cómo el adiestramiento laboral es un instrumento de prevención de riesgos de los trabajadores de la empresa Inversiones Aqua Náutica S.A. en Carabobo. En este trabajo de investigador consideró teorías y esquemas de autores como Sherman Bohlander (2001), Chiavenato. (2004). Espino. (2008), entre otros. El diseño es de campo, dado que los datos se consiguieron directamente del área donde se realizó. La población estudiada fue conformada por 11 trabajadores, y una muestra intencional se tomó de (7) obreros, vale decir, la elección de los sujetos no depende de que todos tengan la misma posibilidad de ser escogidos, sino, los comprometidos a peligros laborales dentro de las fábricas expuestas a sustancias tóxicas utilizadas en materia prima. La encuesta fue la técnica que se utilizó y el instrumento que se asignó fue el cuestionario conformado por (12) preguntas de selección múltiple, por ser eficaz y fiable para el compendio de información en esta tesis. Asimismo, se validó a través del juicio de expertos de contenido y de metodología, mediante el coeficiente KR-20 se obtuvo la confiabilidad. Los sondeos expresaron la necesidad de capacitación, poder desempeñarse competente en sus lugares de labor. En atención a lo antes planteado, se sugiere a la organización

comunicar a la mayor brevedad posible, planes de capacitación que ayuden a mejorar el desempeño; en las distintas áreas, siendo el más endeble los constructores de lanchas que contribuyen a la institución a alcanzar y lograr todas sus metas y objetivos. (p. 23, 77, 78)

El aporte del estudio fue la necesidad de la capacitación en el desempeño de los trabajadores, fundamentalmente en el adiestramiento; por consiguiente poder alcanzar sus metas y objetivos como institución. Lo que ayuda a la prevención de riesgos. Por otra parte, este conocimiento es útil al contexto de la investigación por sus características, ya que se realizan actividades donde es necesario una inducción pertinente.

Hilda Linares en el 2017 en su tesis de grado publicación de investigaciones sobre “Proceso de capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de servicio de agua potable de Lima”. Estudio realizado en ciudad de Lima, Perú de la carrera en Administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú.

La finalidad fue precisar cuál es la relación entre la capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura 2016, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para optar el Grado académico de Magíster en Gestión Pública. La técnica que se utilizó en la presente investigación es la encuesta, que se basa en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios que, mediante interrogantes efectuadas en forma personal, telefónica o correo permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, entre otros aspectos. De una comunidad determinada.

Por consiguiente se entrevistaron a 35 personas con respecto a la dimensión motivación, se observó que el 52.46% de los empleados del ministerio de cultura, indicaron tener un alto nivel de sus labores, ya que les gusta su trabajo y lo asumen como un reto, el 37.70% manifestaron es solo regular, ya

sea por promociones, remunerativo o por un ambiente no propicio, y un 9.84% afirmaron sentirse desmotivados por los bajos sueldos, baja consideración y un pésimo clima laboral.

En conclusión un modelo de capacitación direccionado a aumentar las escalas de desarrollo y productividad y que facilite establecer estrategias eficaces para la administración del conocimiento y el reforzamiento de la cultura de la institución en beneficio de las personas que la componen y con ello poder tener metas establecidas claras y concisas y que el empleado pueda cumplirla. (Pág. 96)

Considerando el aporte del autor a la investigación se deduce que la capacitación contribuye a la empresa en el desempeño laboral positivamente, en los procesos que realizan, sobre todo que por los conocimientos adquiridos, las personas se ven beneficiadas en ayudar a sus familias en mejorar su condición de vida. Además de poder crear posibilidades para otras que también puedan superarse por medio de actividades de trabajo en equipo. Por eso, es valiosa como estrategia en el desarrollo de competencias.

Carlos Fernández en el 2018 en su tesis sobre “Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura 2016”. Estudio realizado con empleados del Ministerio de Cultura, ciudad de Perú. De la carrera maestría en gestión pública. De la Universidad César Vallejo, Perú.

Esta investigación se desarrolló con el objetivo general de precisar la relación que existe entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura, Lima 2016. El marco metodológico contiene dos variables, la primera el presupuesto de programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación; la segunda variable el liderazgo, motivación, establecimiento de metas, trabajo en equipo y comunicación.

El tipo de estudio fue básico, se aplicó el método científico, ya que siguieron una serie de pasos, técnicas y procedimientos para resolver, ya que el problema mediante la verificación de la hipótesis; la investigación fue sustantiva de nivel descriptivo; y su enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 61 administrativos del Ministerio de Cultura, la recolección de datos por la técnica de la encuesta, con un cuestionario de 25 ítems por cada variable. Por juicio de expertos se realizó la validez y la confiabilidad de los instrumentos aplicados se llevó a cabo con la prueba de Alfa de Cronbach, con una muestra de piloto de 61 encuestados que arrojó 0,859 y 0,814, considerándose fuertemente confiable.

Para el tratamiento estadístico los resultados de la prueba de Spearman, en el cual el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.853$) lo que muestra una correlación positiva alta, asimismo, el valor de $P = 0,001$ resulta menor al de $P = 0,05$ por lo que la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0), llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016, por lo que a mayor conocimiento de una materia (presupuesto) se observa un mejor desempeño laboral. (Pág. 7)

Todo grupo necesita de una capacitación adecuada en el desarrollo de sus actividades, para poder mejorar habilidades, esto lleva a los beneficiarios a una profesionalización de alto nivel; sistematizada de manera universal. Algo que solo las empresas grandes tienen implementadas, que les ha dado resultados favorables a su equipo de trabajo. Por consiguiente, la evaluación de los conocimientos ayuda a que las organizaciones mejoren en el planteamiento de sus objetivos y obtener mejores logros. Sin embargo, todas las acciones deben tomarse de forma inmediata y constante por la dinámica de los grupos que se beneficiarán, como sucede con el consorcio de mujeres de Santiago Atitlán.

1.3. Marco teórico

La investigación necesita de fundamentos teóricos que sustentan la investigación sobre “La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal. Del consorcio de Asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá”.

1.3.1. El aprendizaje

De acuerdo a la Federación de Andalucía (2009) define el aprendizaje como:

Un cambio relativamente permanente en la conducta o en su potencialidad que se produce a partir de la experiencia y que no puede ser atribuido a un estado temporal somático inducido por la enfermedad, la fatiga o las drogas”. Esta definición contempla la experiencia como condición esencial para el aprendizaje e incluye los cambios en las posibilidades de la conducta. Así, desde el punto de vista del desarrollo del alumno, este irá integrando sus conocimientos y destrezas a lo largo de la vida, en un proceso en el que intervienen las capacidades naturales, el nivel de madurez y el nivel de interacción con el medio. Es fundamental que entendamos los principios del aprendizaje, los cuales los aprendemos a través de la inducción, la deducción y la transferencia. Los diferentes métodos de enseñanza se apoyan en las principales leyes y principios del aprendizaje. (Pág. 2).

1.3.2. El aprendizaje en los adultos

En la opinión de Reserved, (2018) actualmente la educación de adultos, particularmente la educación no formal, incluidos los programas de alfabetización, suele ser el nivel de educación que más déficit acusa en su financiamiento. Son muy pocos los países que gastan el tres por ciento recomendado de su presupuesto nacional de educación en los programas de alfabetización y educación de adultos (UNESCO [2016] Reading the Past: Writing the Future). Por consiguiente, el aprendizaje y la educación de adultos generalmente no es gratis, lo cual actúa como una barrera prohibitiva del acceso a la educación de adultos o es una carga financiera para los adultos

que ya son marginados y tienen que pagar para acceder a una educación que anteriormente les fuera denegada.

Un elemento fundamental del derecho a la educación es que debe ser accesible a todos, razón por la cual la enseñanza primaria y secundaria inferior son generalmente gratuitas. El mismo principio se aplica a la educación de adultos. Sin embargo, para los adultos es diferente porque, además del Estado, existen proveedores privados (que ofrecen desde clases de yoga y cocina hasta clases de computación), las compañías capacitan y entrenan a su personal, las organizaciones comunitarias crean oportunidades de aprendizaje para sus miembros y la Red ofrece toda una gama de programas de aprendizaje gratuitos (COMA) y pagados. Una responsabilidad clave de los Estados es establecer un marco legal y regulatorio que garantice el acceso a oportunidades de aprendizaje y educación de adultos, especialmente para personas de grupos marginados. Además, los Estados tienen obligaciones bajo el derecho internacional de los derechos humanos en lo que concierne a ciertas formas de aprendizaje y educación de adultos. (Pág. 2)

1.3.3. Andragogía

Según López, A. (2007) la andragogía también tiene su intervención en la educación de mujeres adultas en las diferentes actividades donde se desenvuelven su intervención puede ser formal o no formal, es formal cuando hay niveles en el caso de las que son estudiantes universitarias; pero cuando es fuera se convierte en educación no formal. Para ello la andragogía brinda los parámetros adecuados para educarlas. La andragogía, respecto de esos procesos de aprendizaje, considera que es un aspecto normal de la maduración de una persona moverse desde la dependencia hacia una creciente autodirección, pero a diferente ritmo, por diferentes personas y dimensiones de la vida. Los profesores tienen la responsabilidad de alentar y fomentar este movimiento. Los adultos tienen una profunda necesidad

psicológica de estar generalmente auto dirigiéndose, aunque ellos puedan ser dependientes en sí, en situaciones particulares de manera temporal. (Pág. 15)

1.3.4. Capacitación

Citando a Pérez J. (2017) la capacitación al acto y el resultado de capacitar: formar, instruir, entrenar o educar a alguien. La capacitación busca que una persona adquiera capacidades o habilidades para el desarrollo de determinadas acciones.

La idea de capacitación aparece en diferentes contextos. Las empresas suelen destinar recursos para capacitar a sus empleados: a mayor capacitación de los trabajadores, mejores resultados en cuanto a la productividad, la satisfacción del cliente, etc. De acuerdo al caso, la capacitación puede incluir la enseñanza de un idioma, la formación en un sistema informático u otro tipo de instrucción.

Es importante señalar que la necesidad de aplicar procesos de capacitación en las empresas comienza cuando se detecta una diferencia entre los conocimientos que tienen los trabajadores y los que deberían tener para llevar a cabo sus tareas. Para evidenciar dicha falta de equilibrio se suelen realizar evaluaciones de desempeño con una cierta frecuencia. Estos procesos implican la transmisión de conocimientos, pero también la educación sobre conductas y actitudes.

1.3.5. Capacitación de mujeres

Como expresa William, W. (1956) la capacitación en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres es un componente esencial del compromiso de la ONU (Organización de las Naciones Unidas) mujeres con el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

La capacitación para la igualdad de género es un proceso de transformación que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos. Es un

proceso continuo y de largo plazo que requiere la voluntad política y el compromiso de todas las partes con el fin de crear sociedades inclusivas que promueven la igualdad de género.

La capacitación es una herramienta, una estrategia, y un medio para llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia la igualdad de género a través de la concientización, el aprendizaje del empoderamiento, la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades. Ayuda a mujeres y hombres a adquirir las competencias, las habilidades y los conocimientos necesarios para avanzar la igualdad de género en su vida cotidiana y el trabajo. La capacitación para la igualdad de género es parte integral de nuestros compromisos con la igualdad de derechos humanos para todas y todos.

La transmisión de conocimientos básicos y habilidades indispensables para la comunicación y la integración a la cultura nacional. La capacitación y el adiestramiento para ampliar las oportunidades de empleo, mejorar el ingreso familiar y modificar las condiciones de vida. La concientización y vertebración social necesaria para generar procesos educativos que propicien actitudes, valores y formas de organización social capaces de operar el cambio social.

La capacitación es la educación profesional para la adaptación de la persona en un puesto o función. Sus objetivos se dirigen a corto plazo, son restringidos e inmediatos y buscan proporcionar los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto. Siempre imparte en las empresas o en organizaciones especializadas en capacitación suele delegarse al jefe superior inmediato de quien ocupa un puesto. Obedece a un programa preestablecido, aplicado mediante una acción sistemática que busca adaptar a la persona al trabajo. Se puede aplicar a todos los niveles o divisiones de la empresa.

La capacitación de mujeres es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimiento, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos

específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Una tarea cualquiera, compleja o simple implica estos tres aspectos. Dentro de la concepción más limitada, Flippo explica que la “capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y pericia del empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo”. McGehee subraya que la capacitación significa educación especializada. Comprende todas las actividades que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales.

Según el National Industrial Conference, Board de Estados Unidos, la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa.

Algunos autores van más allá, como Hoyler, que considera que la capacitación es una inversión de la empresa que tiene la intención de capacitar el equipo de trabajo para reducir o eliminar la diferencia entre su desempeño presente los objetivos y logros propuestos. En otras palabras, en un sentido más amplio, la capacitación es un esfuerzo dirigido hacia el equipo con el objetivo de facilitar que este alcance, de la forma más económica posible, los objetivos de la empresa.

En este sentido, la capacitación no es un gasto, sino una inversión que produce a la organización un rendimiento que de verdad vale la pena. Al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento la práctica y la conducta requeridos por ella. (Pág. 219-240)

1.3.6. Importancia de la capacitación

Para Flippo, W. (1970) el contenido de la capacitación abarca cuatro formas de cambio de la conducta:

Transmisión de información: el contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación. El reto está en repartir la información como un

conjunto de conocimientos entre los educandos. Normalmente, la información es general, de preferencia sobre el trabajo, como información respecto de la empresa, sus productos y servicios, su organización, políticas, reglas y reglamentos, etc. También puede cubrir la transmisión de nuevos conocimientos.

Desarrollo de habilidades: sobre todo, las habilidades destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y operaciones que se realizarán.

Desarrollo o modificación de actitudes: es decir, la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y supervisión en cuanto a sentimientos y reacciones de las personas. Puede implicar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, sobre en relación con los clientes o usuarios (como la capacitación de vendedores, cajeros, etc.) o técnicas de ventas.

Desarrollo de conceptos: la capacitación puede dirigirse a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la implicación de conceptos de la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de generalización para desarrollar gerentes que piensen en términos globales y amplios. (Pág. 236)

1.3.7. Beneficios de la capacitación

Tal como Attorresi (2009) entre los beneficios que brinda la capacitación se encuentran la reducción del ausentismo, el aumento de la puntualidad, la disminución de la rotación de personal, mayor satisfacción personal de los empleados, mejor conocimiento de su trabajo, aumento de la motivación e integración de los colaboradores. Todo esto se ve reflejado en un mejor clima laboral, en el aumento de los resultados en la empresa y en el mejoramiento de la comunicación de la organización. La capacitación actúa como un importante incentivo, motiva al personal a colaborar y logra un compromiso

mayor al sentirse parte de un plan integrado, en el cual su aporte contribuirá fervientemente en el logro de los objetivos, permitiendo el enriquecimiento a nivel personal y grupal (Pág. 24)

1.3.8. Importancia de la capacitación en las mujeres a través de los grupos organizados

Como se hace notar Tapia, M. (2004) la importancia de las capacitaciones en los grupos organizados radica primeramente en la planificación de los temas a presentarse dentro de las mismas, posteriormente en la convocatoria, estando ya implementadas las capacitaciones, en el conocimiento que adquieran las participantes dentro de las mismas, y lo más relevante es el beneficio que representa la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos y lo que estos generen. Además de que mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles, eleva la moral de la fuerza de trabajo, ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización, mejora la relación de jefes y subordinados, es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas, se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas, contribuye a la formación de lideresas y dirigentes, incrementa la productividad y la calidad de trabajo, ayuda a mantener bajo los costos, elimina los costos de recurrir a consultores externos.

A los trabajadores que repercuten favorablemente en la organización ayuda a la persona en la solución de problemas y en la toma de decisiones, aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo, forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas, sube el nivel de satisfacción con el puesto, permite el logro de metas individuales. Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

En relaciones humanas, relaciones internas y externas, y adopción de políticas: mejora la comunicación entre grupos y entre individuos. Ayuda en la orientación de nuevos empleados; proporciona información sobre disposiciones oficiales, hace viables las políticas de la organización.

Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje. Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

1.3.9. Beneficios en la mejora de las capacitaciones de mujeres

Empleando las palabras de Jamaica (2015) la capacitación como herramienta busca un cambio positivo del consorcio y tiene como misión principal ayudar a mejorar el presente y a establecer una ruta para el futuro mediante un proceso cíclico y constante enfocado en las mujeres de la organización. Se debe considerar en primera medida que la organización más allá de la búsqueda de dinero como resultado de su actividad económica, requiere una sustentabilidad en el tiempo para que permita proveer ingresos permanentes para todas las integrantes de la organización. Esto se consigue principalmente por la mano directa de los colaboradores y su desempeño, en tal caso será conveniente identificar todos los factores personales y profesionales que determinan el rendimiento de las socias en su área de responsabilidad. En este caso en particular el área de recurso humano debe ir más allá de la creación de un programa puntual de capacitación, siendo necesario identificar factores de comportamiento, competencias, habilidades, actitudes y aptitudes entre otros por parte del trabajador, garantizando un estudio integral del personal que hace parte de la organización, para luego generar programas de capacitación lo más personalizado posible, para potenciar las características laborales de cada colaboradora.

Es necesario que el consorcio tenga estudios detallados de los perfiles laborales con los que cuenta en materia de selección de personal, de tal modo que se puedan identificar los conocimientos técnicos que deben tener los colaboradores en cada una de las áreas. Así, se generarán los planes de capacitación específica que permiten la renovación y actualización de conocimientos en las áreas que se requieran. Como ejemplo se tiene principalmente el uso de equipos tecnológicos de última generación que requieren un conocimiento específico para su operación, y los cuales son de vital importancia no solo para el rendimiento de la organización, en materia de

reducción de tiempos de producción, reducción de gastos, reducción de procesos, sino también para el aumento en las ganancias por concepto de aceptación del mercado, competitividad, innovación y otros factores.

1.3.10. Objetivos de las capacitaciones en las mujeres

A juicio de Rozan. (2011) las iniciativas de capacitación pueden prestar apoyo a los tres objetivos clave siguientes:

El conocimiento y la sensibilización social: la mayoría de los programas de capacitación intentan brindar información y sensibilizar acerca del contexto de la desigualdad basada en el género y la discriminación contra la mujer como parte de una introducción a las causas, los factores de riesgo y las consecuencias de la violencia. Incluyen temas como las leyes y normas internacionales de derechos humanos que establecen la función y las responsabilidades de la policía y las fuerzas armadas en relación con la promoción de la igualdad entre los géneros en sus instituciones y la respuesta a la violencia de género; la legislación nacional y local en materia de violencia contra la mujer o de delitos relacionados con formas específicas de abuso; así como las políticas, los protocolos y los procedimientos operativos estándar para responder a incidentes de violencia, incluidas medidas inmediatas, procedimientos de investigación y de presentación de informes, entrevistas, servicios de remisión y coordinación con otros organismos, entre otros servicios para supervivientes. Algunos ejemplos de objetivos de capacitación son: Ayudar al personal a comprender el contexto sociocultural en el que ocurre (y se perpetúa) la violencia contra la mujer; Aumentar los conocimientos sobre las necesidades de las víctimas y los servicios disponibles, tanto para empoderar a las supervivientes como para prestar apoyo a casos más sólidos; y Comprender los principios del enfoque de “no hacer daño” para garantizar que las supervivientes y los testigos no vuelvan a ser víctimas como resultado de la investigación (por ejemplo, garantizando un enfoque centrado en las supervivientes).

Cambios de actitud: Algunos programas reconocen que las normas y actitudes sociales imperantes constituyen un obstáculo para el acceso de las mujeres y niñas a la seguridad y la justicia. Estos programas pueden centrarse en la sensibilización, la preparación para la vida (como las competencias interpersonales y de comunicación, el control del estrés y la ira, y las actitudes y los comportamientos hacia la mujer), así como en un conocimiento más amplio de la violencia contra la mujer. Por ejemplo, una actividad de capacitación puede estar destinada a promover un cambio de actitud entre todo el personal uniformado y los dirigentes del sector de la seguridad o a sensibilizar al personal sobre sus propias actitudes hacia el género, la sexualidad y la violencia para que no interfieran con las investigaciones o las perjudiquen. Véase el estudio de caso Rozan Rabta (en inglés) del Pakistán para un ejemplo de este tipo de formación.

Desarrollo de competencias: algunos programas pueden tener como objetivo perfeccionar las competencias de los agentes respecto de prácticas específicas (como los protocolos de respuesta, la investigación de denuncias de violencia, la reunión de pruebas, la gestión del riesgo, las entrevistas a supervivientes, testigos y supuestos responsables, la gestión de los casos y las actividades de prevención). Estos programas se centran en la capacitación técnica del personal que presta apoyo de primera línea a las supervivientes, incluidas protección inmediata, asistencia médica, remisiones y coordinación con otros prestadores de servicios, y el trabajo con los autores en situaciones peligrosas. Los objetivos de capacitación pueden incluir: El desarrollo de competencias especializadas para realizar entrevistas que permitan a los agentes trabajar eficazmente con las víctimas, los testigos y los sospechosos; el desarrollo de conocimientos y competencias necesarios para determinar, evaluar y dar prioridad a la reunión de pruebas en relación con la urgencia, el valor probatorio y la accesibilidad; Las siguientes preguntas pueden ayudar a establecer objetivos claros para cursos o programas de capacitación.

1.3.11. Aporte de la capacitación en el aprendizaje de las mujeres organizadas a través del consorcio

Desde la posición de Tapia, M. (2004) para incrementar sus oportunidades, muchas mujeres han buscado una alternativa de productividad en las artesanías, tales como: los tejidos, bisutería con mostacilla, canastos y un sin fin de artículos muy apreciados y cotizados en los mercados nacionales e internacionales. Las mujeres de Santiago Atitlán se destacan por su emprendimiento y la creatividad al realizar artesanías, con las cuales han buscado mejorar el nivel de vida de sus familias.

Actualmente más de 1,800 mujeres integran el Consorcio de Mujeres Artesanas de Santiago Atitlán y muchas de ellas han sido capacitadas en Japón, para posteriormente difundir las técnicas aprendidas a sus compañeras. La artesanía ha sido un legado desde hace varias generaciones, de esta actividad se derivan los principales ingresos para sus pobladores, dentro de estos productos destacan las pinturas, tejidos, bisutería entre otros.

Los pobladores de Santiago Atitlán realizan diversas actividades económicas como turismo, artesanías, agricultura, servicios entre otras, contribuyendo al desarrollo del municipio, demostrando que es gente emprendedora que sueña y trabaja por un futuro mejor. Es de suma importancia para la economía nacional que cada día se integren más mujeres al sector productivo, trayendo consigo el crecimiento económico y social que necesitamos. Guatemala es poseedora de una riqueza gigantesca en su recurso humano, el cual debemos aprovechar llevando mayor capacitación a todos los sectores, permitiendo que las familias mejoren su nivel de vida.

1.3.12. Educación

Como plantea Lemus (2010) por educación se entiende la influencia ejercida en una persona ocasionándole modificaciones en su conducta. Se trata de la influencia en una persona por cuanto solamente las personas se educan; los animales se adiestran y si acaso entrenan o se domestican, pero solo el hombre es susceptible de educación. (Pág. 9)

1.3.13. Educación no formal

Como afirma Fernández, J. (1999) el aprendizaje que no es ofrecido por un centro de educación o formación y normalmente no conduce a una certificación. No obstante, tiene carácter estructurado (en objetivos didácticos, duración o soporte). El aprendizaje no formal es intencional desde la perspectiva de la mujer.

La educación no formal se da en aquellos contextos en los que, existiendo una intencionalidad educativa y una planificación de las experiencias de enseñanza-aprendizaje, éstas ocurren fuera del ámbito de la escolaridad obligatoria. Cursos de formación de adultos, la enseñanza de actividades de ocio o deporte, son ejemplos de educación no formal. (Pág. 312)

1.3.14. Características de la educación no formal

Como señalan Sirvent, Toubes, Santos, Llosa & Lomagno. (2006) una de las características de la educación no-formal es que su enfoque está centrado en el discente. La educación no-formal no se limita a lugares o tiempos de programación específicos, como en la educación formal.

La educación no formal puede proveerse de una forma muy flexible que debe ser promocionada en el futuro. Toda actividad educativa organizada y sistemática realizada fuera de la estructura del sistema formal, para impartir cierto tipo de aprendizaje a ciertos subgrupos de la población, ya sea adultos o niños. Sus programas son de menor duración. Tiene flexibilidad en sus programas y métodos.

Existe una mayor relación con el sector productivo y la sociedad. Es implantada a través de diversos educadores (profesionales - no profesionales). No es oficial, no es esencial para alcanzar un grado y no es escalonada. Su prioridad es brindar los conocimientos, valores, destrezas, habilidades, para satisfacer necesidades Se evalúa cualitativamente, evalúa capacidades. Es sistémica, busca la coherencia en todo el proceso pedagógico en sus etapas: investigación, planificación, ejecución y evaluación.

Es menos utilizada. Procesos sociales que no son suficientemente educativos.
(Pág. 3)

1.3.15. Finalidad de la educación no formal

Dicho con la palabras de (Sirvent, Toubes, Santos, Llosa & Lomagno. (2006) la educación no formal se da en los comunitarios por medio de sus ideales y sus posibilidades de acción con el resto de los sujetos que en su entorno que intercambian con el mundo social”. Lo comunitario no se restringe a la enseñanza equitativo cognitiva del ser humano, sino que está dirigida a contribuir a la comunidad de manera práctica, por eso “es preciso entender la esencia comunitaria del saber y el aprender para, de esta forma, expandir nuestra comprensión de lo que ocurre en el proceso educativo y las consecuencias que tiene este proceso para la vida humana y la cohesión social, ya que no se nace comunitario, se hace comunitario en la convivencia con la comunidad y la naturaleza. Se es comunitario no desde la genética, sino desde la convivencia”.

Ejercer una función de tipo compensatorio, en favor de los grupos menos favorecidos por el desarrollo socioeconómico, capacitando y adiestrando en habilidades y destrezas básicas, para que puedan desempeñar un trabajo económicamente productivo.

Preparar a los grupos marginados por el sistema social para que puedan participar activamente en los procesos de decisiones que afecten su vida personal y comunitaria.

La educación no formal se rige por los principios y fines generales de la educación establecidos en la presente ley. Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria. (Pág. 3)

1.3.16. Tipos de capacitación

En la opinión de Davis, J. (1998) la capacitación se distingue en capacitación para el trabajo, en el trabajo, informal, formal, pre ingreso, inducción, promocional, técnica y conductual.

La capacitación es un proceso que lleva a cabo el ser humano, por medio, del cual se adapta a las circunstancias que le rodean, la idea de este proceso es que la propia persona sea creadora del cambio en su entorno, y para ello es menester que adquiera una serie de habilidades que solo es posible por medio del aprendizaje.

Es por ello, que en el proceso de adaptar y de educar un ser humano hay que tener en cuenta una gran cantidad de factores, como lo son, la persona que transmite el conocimiento ha de ser conocedor de la materia, un experto.

Quien recibe la capacitación ha de estar en condiciones para aprehender y sobre todo ha de estar dispuestos a aprender.

Un aspecto que también juega un papel fundamental es el ambiente, el cual ha de ser óptimo para el desempeño de la persona que desea capacitarse. ¿Cuáles son los tipos de capacitación? (Pág. 3,5)

1.3.16.1. Capacitación informal

Desde el punto de vista de Brito Montilla, T. (2007) se corresponde con la actividad que se lleva a cabo por medio de la enseñanza de ciertas normas de conducta o de proceder dentro de un conglomerado social, o determinado grupo.

La transmisión de esta información, tiene mucho que ver con el deseo de la persona ayudar a otra a llevar a cabo una actividad, desempeñar una actividad debida, o bien ayudar a la persona a aprender algo nuevo. (Pág. 35, 40)

1.3.16.2. Capacitación formal

De acuerdo con Brito Montilla, T. (2007) esta se corresponde con las actividades instruccionales que se pueden impartir a una persona o a un determinado grupo de personas, con la finalidad de que estos puedan adquirir un nuevo conocimiento que deseen aplicar para su beneficio.

Un ejemplo claro de este tipo de capacitación podemos apreciarlo en los seminarios y talleres, los cuales pueden transmitir un conjunto de información o bien de saberes para el beneficio de aquellos que cursan el proceso educativo. (Pág. 35, 40)

1.3.16.3. Capacitación para el trabajo

Como dice Brito Montilla, T. (2007) este es un proceso donde se enfoca al personal contratado a realizar las funciones de la empresa, es decir, es un aprendizaje que se le imparte al personal nuevo con el fin de que este conozca la dinámica laboral propia de la empresa, conozca los procesos y las consecuencias que devienen de los mismos. La idea es ilustrar a la persona, sobre sus futuras actividades, con el fin de que esta pueda sobrellevar las mismas de forma óptima, pudiendo así cumplir su rol. (Pág. 35, 40)

1.3.16.4. Capacitación pre ingreso.

Según Brito Montilla, T. (2007) es un proceso que se imparte el departamento de recursos humanos, es una especie de prueba previa donde la persona es sometida a una simulación de las labores que debe llevar a cabo, la idea de este, es que el individuo pueda responder a las instrucciones demandadas y con posterioridad ofrecer la respuesta requerida, es por ello, que esta es típica de los procesos de selección, donde las personas que han cumplido con todas las instrucciones y las han aplicado en el proceso son seleccionadas. (Pág. 35, 40)

1.3.16.5. Capacitación de inducción.

Teniendo en cuenta a Brito Montilla, T. (2007) Aprendizaje que se le imparte al trabajador a fin de que pueda laborar mejor en su rol, bien que pueda trabajar mejor en toda su dinámica laboral, el fin es que la persona pueda ascender a otro rol y desempeñarse con mejor ahínco. (Pág. 35, 40)

1.3.16.6. Capacitación promocional.

Según Brito Montilla, T. (2007) Forma parte del proceso de ascenso laboral, es por ello, que la persona debe someterse a estas instrucciones con el fin de que pueda educarse para el nuevo cargo que va a desempeñar. (Pág. 35, 40)

1.3.16.7. Capacitación técnica.

Con base en Brito Montilla, T. (2007) Compuesto por un conjunto de saberes que las personas desean adquirir y que son suministradas por medio de procesos instruccionales, llámense estos cursos, talleres o seminario, donde se les imparten los conocimientos necesarios a fin de que estos puedan desarrollar una destreza o habilidad. (Pág. 35, 40)

1.3.16.8. Capacitación conductual.

Según Brito Montilla, T. (2007) Esta va dirigida a las personas de más altos cargos, con el fin de que puedan desarrollar los valores y las herramientas necesarias a fin de que puedan dirigir equipos y las conductas de los mismos.

Estos son procesos de capacitación por medio de los cuales los gerentes y supervisores pueden impartir conocimientos en sus inferiores y obtener de estos las respuestas conductuales necesarias para que puedan llevar a cabo la dinámica laboral correcta. (Pág. 35, 40)

1.3.17. Estrategias de capacitación en mujeres

Citando a Martínez, E. (2009) para poder capacitar es necesario tener estrategias para que las mujeres sientan el interés de la transmisión de los beneficios de la capacitación. Al escoger una estrategia de capacitación,

considere las características y necesidades de su empresa. Tenga una filosofía de aprendizaje. El primer paso es comprender a su organización, tomando en cuenta su propósito, tipo, tamaño, estructura y cultura, al realizar arreglos para el adiestramiento. Por ejemplo, las necesidades de capacitación de las organizaciones, son todas diferentes. Las instituciones con un enfoque racional, basado en las relaciones humanas y en la tecnología, o con un enfoque holístico tienen necesidades de aprendizaje diferentes. Los requerimientos de su organización también dependen del tipo de organización (centralizada o descentralizada), no jerárquica, fluida, transitoria o rica en información.

Con su filosofía de aprendizaje como un sistema de trabajo básico, es necesario planear para aprender. Estableciendo metas organizacionales. Empezando por evaluar las necesidades de las integrantes. Definiendo objetivos de acuerdo a ellas, e identifique la capacitación que satisfaga esos objetivos. Luego, organizar esas experiencias de aprendizaje.

¿Por qué planear? Porque si puede identificar los resultados del aprendizaje que se quiere, entonces puede seleccionar las estrategias de capacitación apropiadas, para incrementar ese tipo de instrucción. Siete técnicas de entrenamiento, basadas en teorías aceptadas de formación, están a su disposición: 1) estrategias de comportamiento, 2) cognitivas, 3) de investigación, 4) modelos mentales, 5) de grupo, 6) virtuales y 7) holísticas. Cada enfoque tiene un repertorio de actividades, materiales y medios que puede utilizar como tácticas de entrenamiento. Escogidas entre ellas, y adaptadas a las necesidades y capacidades de los participantes. Para una completa efectividad, utilizadas con la suficiente intensidad, frecuencia y duración. (Pág. 9)

1.3.17.1. Estrategia cognitiva

Como expresa Martínez, E. (2009) la teoría de aprendizaje cognitiva describe cómo prestamos atención, y procesamos o recordamos información. Los teóricos de la instrucción verbal, los lingüistas y analistas de sistemas,

condujeron por primera vez esta investigación en 1950. Esto dio lugar al campo de la psicología cognitiva.

La clave para que este enfoque funcione es tener participantes que presten atención, procesen y recuerden información. De esta forma, absorben el conocimiento en la memoria de corto plazo y luego la mueven efectivamente hacia la de largo plazo. Aunque nuestra habilidad para prestar atención tiene sus límites, aprendemos mejor cuando lo hacemos de esta manera. Empiece por realizar lo que sea necesario, para conseguir la atención de los estudiantes. Deje que los participantes conozcan lo que se necesita para ser su centro de atención. (Pág. 9)

1.3.17.2. Estrategia de capacitación de modelos mentales

Tal como Martínez, E. (2009) aplique esta estrategia para enseñar a solucionar dificultades y a tomar las decisiones adecuadas. Su filosofía fundamental proviene de la teoría de decisión clásica y moderna de la resolución de problemas. Si usted promueve una adecuada conclusión de dificultades, la gente puede generar mejores soluciones para un cambio positivo. Al utilizar modelos mentales, el personal aprende a desplazarse a través de varios pasos, para alcanzar una resolución; y quienes toman decisiones, para predecir posibles resultados efectivos. (Pág. 9)

1.3.17.3. Estrategia de capacitación de investigación

Como lo hace notar Martínez, E. (2009) para promover habilidades críticas de pensamiento creativo. Su filosofía fundamental proviene de teorías acerca de diferentes procesos de pensamiento y de la creatividad. Algunas de estas filosofías son el resultado de ideas clásicas acerca del aprendizaje, incluyendo el trabajo de Aristóteles. Ayude a los estudiantes a analizar mejor la evidencia o a crear argumentos. El pensamiento crítico requiere el justificar un argumento, o encontrar razones para sostener una conclusión. El pensamiento creativo involucra el buscar ideas originales. Promueve la exploración, requiere flexibilidad y fomenta la diversidad. Esta estrategia

también impulsa el aprendizaje a través del diálogo, lo que requiere buscar empatía con otros; puede examinar de mejor forma los argumentos y opiniones de otras personas y compararlos con los suyos. (Pág. 10)

1.3.17.4. Estrategia de capacitación de dinámica de grupo

Citando a Martínez, E. (2009) emplee esta técnica cuando quiera mejorar las relaciones humanas y fomentar el trabajo de equipo. En este caso, la filosofía esencial se deriva de la teoría de comunicaciones de grupo y de conocimiento, acerca de la interacción entre ellos y las actividades entre ellos.

Puede utilizar este enfoque para reexaminar la base emocional de, cómo las opiniones, actitudes y creencias de la gente la ayuda a colaborar. La motivación para este tipo de aprendizaje proviene del deseo de crecimiento personal, de ser incluido en los grupos, y de obtener el reconocimiento de otros. (Pág. 10)

1.3.17.5. Estrategia de capacitación de la realidad virtual

Según Martínez, E. (2009) Esta estrategia requiere de la toma de roles, la creación de escenarios dramáticos y las simulaciones. Este tipo de aprendizaje es bueno para desarrollar la confianza de los participantes a través del uso de una simulación, en lugar de una situación de la vida real, llena de peligro. Las raíces de este adiestramiento aparecen de la teoría de las apuestas, el simulacro, y del sociodrama. También describe la utilización de escenarios de juegos de guerra.

Este análisis es especialmente ideal para situaciones en las cuales, una experiencia real es demasiado peligrosa o costosa; o si primero quiere que los participantes practiquen bajo circunstancias controladas. Funciona mejor cuando los colaboradores ya tienen algún nivel de destreza y están cómodos actuando en sus papeles. (Pág. 11)

1.3.17.6. Estrategia de capacitación holística

Citando a Martínez, E. (2009) se utiliza esta práctica cuando es necesario tener un mentor y aconsejar. Este enfoque funciona mejor, si los capacitadores como hábiles aprendices y mentores pueden aplicar lo que ya han utilizado para guiar a un estudiante. (Pág. 11)

1.3.17.7. Desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal

En palabras de Martínez, E. (2009) las competencias al igual que en la educación formal, en lo no formal. Se puede entender de una manera intuitiva que el concepto de competencia se refiere a la capacidad de una persona para desempeñarse exitosamente en un trabajo, en un ambiente laboral favorable. La competencia es, entonces, una cualidad personal e intransferible que está referida a la realización de un trabajo determinado, con un nivel de calidad aceptable, y en un ambiente de trabajo apropiado. Siendo así, un individuo puede ser competente para realizar un trabajo y no para otro, o para trabajar en un ambiente laboral determinado y no en otro.

El ambiente laboral está constituido por las condiciones externas al trabajador que pueden influir en su desempeño, tales como la estructura de la organización, el entorno físico, el ambiente socio laboral y las condiciones tecnológicas que enmarcan su trabajo. El trabajo contra el cual se mide si una persona es competente puede ser una profesión, un oficio, una ocupación, un puesto o, simplemente, una tarea específica. Spencer y Spencer definen con mayor precisión la competencia como: una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de desempeño o un desempeño superior en un trabajo o situación. En este sentido, el desempeño debe entenderse como el comportamiento humano considerado en un marco determinado de normas y objetivos propios de una organización.

La competencia de una persona se puede evaluar al observar su comportamiento en condiciones reales o simuladas de trabajo, y en tal caso se

habla de la “competencia observada”. Alternativamente, la competencia se puede juzgar indirectamente midiendo los factores que determinan el comportamiento de la persona, y en este caso se habla de la “competencia inferida”. Por cierto, hay mayor certeza cuando se prueba la competencia de una persona con base en su comportamiento, pero ello implica identificar previamente cuáles son los comportamientos importantes en un trabajo, lo que puede ser más difícil que identificar los factores que auguran un desempeño laboral exitoso.

En efecto, en un caso determinado los comportamientos deseados suelen ser bastante numerosos y no siempre es fácil probarlos en condiciones reales o simuladas de trabajo. Por el contrario, la prueba de la competencia basándose en la presencia de los factores que determinan el comportamiento deseado suele ser relativamente más fácil y rápida, aunque menos segura, ya que no siempre existe correlación entre lo que la persona “hace” y lo que “quiere y puede” hacer. A menudo, la combinación de ambos enfoques –prueba directa de comportamientos y evaluación de los factores de competencia- permiten lograr un buen equilibrio entre el costo y la eficacia de los procesos para evaluar la competencia de las personas. Asimismo, el término “competencias” se suele usar para referirse indistintamente a los comportamientos deseados o a los factores que determinan dichos comportamientos. Es importante señalar que los comportamientos son visibles pero no medibles, al contrario de los factores del comportamiento que no son visibles pero son susceptibles de medición. (Pág. 11)

1.3.18. Consorcio de mujeres

Como afirma Brito Montilla, T. (2007) el Consorcio de mujeres se define como un conjunto de asociaciones, donde las mujeres se asocian para realizar diferentes actividades, para tener una mejor condición de vida. Su actuación estará a cargo de un representante, previamente autorizado por las partes. El contrato no implica la formación de una persona jurídica, en este sentido, son

sus integrantes quienes asumen las responsabilidades frente a terceros en forma solidaria o según el régimen que éstas elijan. (Pág. 35, 40)

1.3.18.1. Derechos y obligaciones de los consorcios

- Derechos de mantener su autonomía y la propiedad de sus bienes. Exigir que se cumpla con lo establecido en el contrato de consorcio. Decidir sobre aspectos que tengan que ver con el desarrollo de la actividad comercial.
- Estar debidamente informado de las operaciones realizadas independientemente o en forma colectiva a través del consorcio operador.
- Reparto de las ganancias producto del negocio por el cual decidieron asociarse.
- Se caracteriza por su amplitud y heterogeneidad y las funciones que abarca van desde numerosos aspectos de la educación permanente (alfabetización de adultos, programas de expansión cultural, etc.), a tareas de complementación de la escuela; desde propias de la pedagogía del ocio, a otras que están relacionadas con la formación profesional. Asimismo atiende a aspectos de la formación política, cívica y social, ambiental y ecológica, física, sanitaria, etc.
- Coordinar su respectiva actividad con los demás consorcios. Asignar los bienes que se requieran para el desarrollo del contrato consorcio, conservando la propiedad de los mismos. Cumplir con todos los términos del contrato de consorcio. Obligaciones: llevar a cabo las actividades que le corresponde desarrollar. (Brito Montilla, T. 2007 p. 35, 40).

1.4. Marco legal

El marco legal es fundamental por tal razón el siguiente plan de investigación se sustenta por medio de las diferentes leyes encabezadas por la constitución política de la República de Guatemala, decretos y reglamentos que conciernen al tema de las capacitaciones en su desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal, la cual constitucional y legalmente fundamentan la educación no formal.

1.4.1. La Constitución Política de la República de Guatemala de 1985

Artículo 71 Derecho a la educación: se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas.

La educación es un derecho que tiene todo ser humano, por ende el Estado debe crear espacios que favorezcan a los grupos organizados por medio de programas de educación no formal. En este sentido Guatemala aún no cuenta con avances, y que solo hay espacio para lo extra escolar que solo va dirigido a los estudiantes que asisten a un centro educativo. No así con las organizaciones que en su mayoría están conformadas por personas mayores, por consiguiente es necesario que constitucionalmente tengan un respaldo en materia de educación no formal

1.4.2. Ley de dignificación y promoción de la mujer, decreto número 7-99 de fecha del 9 de marzo de 1999

Artículo 10 enseñanza técnica de la mujer Las entidades de capacitación técnica deberán garantizar a las mujeres, igualdad de acceso a la formación profesional, capacitación, adiestramiento y readiestramiento, haciendo especial énfasis en promover el acceso de las mujeres a la capacitación no tradicional.

La educación no formal juega un papel muy importante en las capacitaciones que reciben las mujeres, ya que por medio de ello se establecen los paradigmas adecuados para trabajar con grupos organizados que por medio del emprendimiento

buscan poder tener una mejor calidad de vida. Sin embargo al no contar con buenos conocimientos no tienen resultados significativos, lo que provoca una apatía en poder progresar en los objetivos y no saber por dónde va el rumbo a su institución.

1.4.3. Ley de desarrollo social, decreto número 42-2001 de fecha del 26 de septiembre de 2001

Artículo 16 sectores de especial atención. Para efectos de la presente Ley, se consideran como grupos o sectores que merecen especial atención en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de la Política de Desarrollo Social y Población, a los siguientes:

Indígenas. Dentro de la Política de Desarrollo Social y Población se incluirán medidas y acciones que promuevan la plena participación de la población indígena en el desarrollo nacional y social, con pleno respeto y apoyo a su identidad y cultura.

Mujeres. La Política de Desarrollo Social y Población incluirá medidas y acciones destinadas a atender las necesidades y demandas de las mujeres en todo su ciclo de vida, y para lograr su desarrollo integral.

Áreas precarias. Los Planes y Programas de Desarrollo Social y Población destinarán acciones y medidas específicas para atender a las áreas precarias. Para su ejecución, el Estado asignará los recursos humanos técnicos y financieros necesarios para lograr el desarrollo de las personas y las familias que forman parte de estas áreas.

Niñez y Adolescencia en situación de vulnerabilidad. Dentro de la Política de Desarrollo Social y Población se considerarán disposiciones y previsiones para crear y fomentar la prestación de servicios públicos y privados para dar atención adecuada y oportuna a la niñez y adolescencia en situación de vulnerabilidad y, de esta forma, promover su acceso al desarrollo social.

Personas adultas mayores. La Política de Desarrollo Social y Población considerará medidas especiales para incorporar al desarrollo y promover la salud y bienestar integral de los adultos mayores, protegiendo a la vejez.

Discapacitados. La Política de Desarrollo Social y Población considerará medidas especiales para incorporar al desarrollo y promover la salud y bienestar integral que proteja a estos grupos.

Población migrante. La Política de Desarrollo Social y Población contemplará lineamientos en el tema de población migrante.

Otros grupos. El Organismo Ejecutivo, en su Política de Desarrollo Social y Población, brindará atención especial a otros grupos que lo requieran según la dinámica demográfica, económica y social de Guatemala y aquellos que indiquen otras leyes.

Es muy importante que haya políticas que beneficien a las mujeres sobre todo a las que viven en condiciones precarias donde tienen que sobrevivir con el día a día, por eso deben de responder por medio de programas de empoderamiento a través de diferentes actividades de la mano de una educación no formal que las guíe de como poder sobresalir en sus objetivos planteados. Por otro lado, desempeñan un papel fundamental en el desarrollo social. Su aporte es trascendente por diferentes intervenciones.

1.4.4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de fecha de 3 de enero de 1976

Artículo 13 los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz..

Es importante implementar programas a mujeres mayores, porque muchas veces se les discrimina o sus derechos no se hacen valer al igual que a los hombres,

Guatemala en tal sentido le hace falta avances significativos en materia de educación no formal en mujeres adultas que por medio de diferentes organizaciones buscan salir adelante y ser parte del desarrollo de su comunidad de tal forma ayudar a su familia a tener una mejor condición de vida. Por tal razón las capacitaciones son fundamentales en desarrollo de competencias en educación no formal, como es el caso del consorcio al Santiago Atitlán, Sololá

1.4.5. Cuarta conferencia mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer Beijing, China, de fecha del 4 al 15 septiembre de 1995

Objetivo estratégico B.4.

- Desarrollar capacitación y oportunidades de liderazgo para todas las mujeres para alentarlas a asumir roles de liderazgo como estudiantes y como adultas en la sociedad civil.
- Reconocer y apoyar el derecho de las mujeres y niñas indígenas a la educación y promover un enfoque multicultural de la educación que responda a las necesidades, aspiraciones y culturas de las mujeres indígenas, incluso mediante el desarrollo de programas educativos, planes de estudio y ayudas didácticas adecuadas, en la medida de lo posible los idiomas de los pueblos indígenas y al prever la participación de las mujeres indígenas en estos procesos.
- Reconocer y respetar las actividades artísticas, espirituales y culturales de las mujeres indígenas.
- Asegurar que la igualdad de género y la diversidad cultural, religiosa y de otro tipo se respete en las instituciones educativas;
- Promover programas de educación, capacitación e información relevante para mujeres rurales y campesinas mediante el uso de tecnologías asequibles y apropiadas y los medios de comunicación, por ejemplo, programas de radio, casetes y unidades móviles.
- Brindar educación no formal, especialmente a las mujeres rurales, a fin de desarrollar su potencial en materia de salud, microempresas, agricultura y derechos legales.

Objetivo estratégico B.6. Promover la educación y capacitación a lo largo de toda la vida para niñas y mujeres.

Acciones por tomar

Por gobiernos, instituciones educativas y comunidades:

- Cree programas flexibles de educación, capacitación y reciclaje para el aprendizaje permanente que faciliten las transiciones entre las actividades de las mujeres en todas las etapas de sus vidas.

Lo más importante del fundamento legal internacional es sobre la importancia de la educación no formal por medio de las capacitaciones en las mujeres sobre todo aquellas que por diferentes causas sus condiciones son difíciles, que han sido víctimas de algún conflicto armado, violencia, la pobreza entre otros problemas sociales; puedan ser beneficiadas por programas de educación no formal que las favorezcan pertinentemente en el bienestar de su familia, comunidad y nación. También tienen un rol importante.

Capítulo II

2.1. Planteamiento del problema

En el Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá funciona un consorcio de asociaciones de mujeres, el cual viene trabajando desde el año 2010, conformado con 900 mujeres de once asociaciones, en 2020 persisten las mismas asociaciones con 1,800 socias, la organización realiza actividades de artesanía y textiles entre otras que ayudan a mejorar la condición de vida de las mujeres empoderándolas por medio de los conocimientos establecidos en competencias de aprendizaje de las capacitaciones que reciben de la entidad.

Como puede apreciarse se trata de una organización dedicada a producción de textiles y artesanía que tiene la finalidad el emprendimiento y desarrollo personal de las socias. Por lo tanto, se hace necesario evidenciar la contribución de la capacitación en el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal.

La problemática que sufren las mujeres de Guatemala y particularmente las mujeres tz'utujiles de Santiago Atitlán. En muchas de las actividades de capacitación es de que no tienen acompañamiento en las actividades que realizan tal y como sucede con la elaboración de textiles en el consorcio, además de que muchas de ellas son pobres, víctimas de la violencia, el conflicto armado. Además existe desconocimiento de investigaciones acerca de la incidencia lograda por la capacitación en las estrategias de capacitación, los tipos de investigación que reciben, sus principales aportes para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal, útil a su desarrollo personal. Por lo anterior el investigador determinó la necesidad apremiante de analizar los beneficios de la capacitación en las socias del consorcio de Santiago Atitlán.

Como el propósito de la capacitación en el consorcio, está centrado en los conocimientos, habilidades y perfeccionamiento de las personas, el empoderamiento de las mujeres para tener una mejor calidad de vida que han sido víctimas del conflicto armado interno y de la pobreza en la comunidad sobre todo las mujeres; por

consiguiente, la relación de la capacitación en los niveles de, aprendizaje, desempeño y desarrollo emprendedor, es decir, la cadena de impactos en la organización tenga significancia en la formación de las mujeres y fundamentalmente en la efectividad de la misma.

Desde este aspecto es trascendental recordar que las organizaciones deben atraer, retener, motivar y satisfacer eficazmente a una fuerza laboral diversa; por tanto la capacitación como el eje fundamental, por el cual es posible que todos los objetivos de la organización se cumplan a cabalidad, lo que resalta aún más la importancia de la efectividad de la capacitación.

Por lo anterior la importancia de la incidencia de la capacitación permitirá más adelante un estudio detallado sobre las necesidades específicas de capacitación. Identificando las habilidades y competencias requeridas a ser desarrolladas, asegurarse que los contenidos de la capacitación sean los pertinentes hacia generar el efecto deseado; validando el programa de capacitación y eliminándose los defectos que la misma tiene actualmente. De lo contrario, se estaría perdiendo los objetivos del consorcio.

Es necesario que se realice una retroalimentación constante en cuanto al entrenamiento en las habilidades y competencias requeridas en el correcto y eficiente desempeño del cargo. Por último, se hará preciso realizar un seguimiento del aporte de la capacitación para determinar si efectivamente la capacitación contribuye sobre los niveles de satisfacción laboral. Aprendizaje, desempeño y desarrollo individual de las mujeres.

En consecuencia a lo planteado inicialmente es considerable realizar una investigación dentro del consorcio de asociaciones de Santiago Atitlán, que ayude a mejorar el aporte de la capacitación en su desarrollo personal y desenvolvimiento en la organización. A partir de lo anterior surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la incidencia de la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal, en el Consorcio de Asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá?

¿Qué tipo de capacitación reciben en el consorcio de mujeres?,

¿Cuáles son las estrategias de capacitación que reciben las mujeres del consorcio?

¿Cuáles son los principales aportes de las capacitaciones en el alcance de las competencias del grupo de mujeres del consorcio de Santiago Atitlán?,

¿Cuáles son las competencias desarrolladas a través de la capacitación en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk?

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo general

Analizar la incidencia de la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá.

2.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el tipo de capacitaciones que reciben las mujeres en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk, como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal.
- Establecer las estrategias de capacitación que reciben las mujeres en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk, para el alcance de las competencias en su aprendizaje dentro de la educación no formal.
- Describir los principales aportes de la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en su aprendizaje en la educación no formal en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk.
- Determinar las competencias desarrolladas a través de la capacitación en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis alternativa (H₁)

La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias incide en el aprendizaje de la educación no formal, en las mujeres del consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán.

2.3.2. Hipótesis Nula (H₀)

La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias no incide en el aprendizaje de la educación no formal, en las mujeres del consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán.

2.4. Variables

2.4.1. Definición conceptual de variables

2.4.1.1 Variable independiente

Capacitación como estrategia: las capacitaciones entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Una tarea cualquiera, compleja o simple implica estos tres aspectos. Dentro de la concepción más limitada, Flippo explica que la “capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y pericia de empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo”. Esta variable está integrada por los siguientes indicadores. (Arthur, M. 2011, pág. 121,151)

1 Personales

- A. Autoestima
- B. Cuidado personal
- C. Higiene
- D. Toma de decisiones

2 Familiares

- A. Cuidado de los hijos
- B. Educación de los hijos
- C. Salud de los hijos
- D. Mejor economía

3 Laborales

- A. Mejor desempeño laboral
- B. Liderazgo
- C. Trabajo en equipo

4 Comunitario

- A. Respeto a la naturaleza
- B. Uso del idioma
- C. El traje típico

5 Estrategia de capacitación en el proceso de inducción a través de:

- A. Diálogo
- B. Charla
- C. Manuales o folletos

7 Estrategia de capacitación de entrenamiento

- A. Confección de textiles
- B. Técnicas de pintura
- C. Relaciones humanas

8 Estrategia de capacitación de grupo

- A. Autoestima
- B. Cuidado personal
- C. Higiene
- D. Toma de decisiones

2.4.1.2. Variable dependiente

- **Desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal:**

Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, el cuidado, protección del ambiente y de las especies vivas. Los cuales en relación con la capacitación en el desarrollo de competencias de la educación no formal se definen de la siguiente manera. (Tabón, S. 2008 pág. 30)

1 Personal

- A. Mejor autoestima
- B. Mejorar su cuidado personal
- C. Tomar mejores decisiones

2 laboral

- A. Tener mejor desempeño laboral
- B. Tener liderazgo
- C. Trabajar en equipo

3 Logro de metas

- A. Logro de objetivos
- B. Control de actividades
- C. Verificación de resultados

2.2.4. Operacionalización de las variables

Tabla 2. Operacionalización de variables

Variable Independiente	Unidad de análisis	Indicador	Sub-indicador	Técnica	Preguntas socias	Preguntas presidenta
Capacitación como estrategia	Mujeres socias	Tipo de capacitación Personales	<ul style="list-style-type: none"> ● Autoestima ● Cuidado personal ● Higiene ● Toma de decisiones ● Otro 	Encuesta	<p>¿Cómo les ha beneficiado personalmente las capacitaciones que reciben del consorcio?</p> <p>A. Autoestima ____</p> <p>B. Cuidado personal ____</p> <p>C. Higiene ____</p> <p>D. Toma de decisiones ____</p> <p>E. Otras opciones ____</p>	<p>¿Sobre qué temas capacita el consorcio para fortalecer el área personal de las mujeres?</p> <p>A. Autoestima ____</p> <p>B. Cuidado personal ____</p> <p>C. Higiene ____</p> <p>D. Toma de decisiones ____</p> <p>E. Otras opciones ____</p>
		Familiares	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuidado de los hijos ● Salud de los hijos ● Economía familiar ● Educación de los hijos 		<p>¿Con las actividades que usted realiza en el consorcio ha podido apoyar a su familia? Sí ___ No___</p> <p>¿Cómo?</p> <p>A. Cuidado de los hijos ____</p> <p>B. Educación de los hijos ____</p> <p>C. Salud de los hijos ____</p> <p>D. Mejor economía ____</p> <p>E. Otras opciones</p>	<p>¿Cómo el consorcio contribuye con las socias para apoyar a su familia?</p> <p>A. Cuidado de los hijos ____</p> <p>B. Salud de los hijos ____</p> <p>C. Economía familiar ____</p> <p>D. Educación de los hijos ____</p> <p>E. Otras opciones</p>

Variable	Unidad de análisis	Indicador	Sub-indicador	Técnica	Preguntas socias	Preguntas presidenta
Independiente						
Capacitación como estrategia	Mujeres socias	Tipo de capacitación: Laborales	<p>Mejor desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Trabajo en equipo 	Encuesta	<p>¿Han mejorado su desempeño laboral dentro de la organización por medio de las capacitaciones? Sí ___ No___ ¿Cómo?</p> <p>A. Mejor desempeño laboral ___</p> <p>B. Liderazgo ___</p> <p>C. Trabajo en equipo ___</p>	<p>¿Las mujeres mejoran su desempeño dentro de la organización por medio de las capacitaciones? Sí ___ No___ ¿Cómo?</p> <p>A. Desempeño laboral ___</p> <p>B. Liderazgo ___</p> <p>C. Trabajo en equipo ___</p>
		Comunitario	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a la naturaleza • Uso del idioma • Uso del traje típico 		<p>¿Qué valores comunitarios se promueven con las actividades que ustedes realizan?</p> <p>A. Respeto a la naturaleza ___</p> <p>B. Uso del idioma ___</p> <p>C. Uso del traje típico___</p>	<p>¿Las capacitaciones fortalecen los valores e identidad comunitaria? Sí ___ No___ ¿Cómo?</p> <p>A. Respeto a la naturaleza ___</p> <p>B. Uso del idioma ___</p> <p>C. El traje típico ___</p>

Variable	Unidad de análisis	Indicador	Sub-indicador	Técnica	Preguntas socias	Preguntas presidenta
Independiente						
Capacitación como estrategia	Mujeres socias	Estrategias de capacitación: Estrategia capacitación en el proceso de inducción	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Charla • Manuales o folletos 	Encuesta	¿Al momento de ser parte del consorcio han recibido pláticas de inicio acerca de las actividades que realizan? Sí ___ No__ ¿a través de? A. Dialogo ___ B. Charla ___ C. Manuales o folletos ___	¿Existen procesos de inducción en el consorcio? Sí___ No ___ ¿De qué tipo? A. Pláticas de inicio ___ B. Demostraciones ___ C. Diálogo de saberes ___
		Estrategia de capacitación de entrenamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Confección de textiles • Técnicas de pintura • Relaciones humanas 	Encuesta	¿En el consorcio se les brinda orientación sobre las actividades de producción de textiles? Sí ___ No ___ ¿Sobre qué temas? D. Confección de textiles ___ E. Técnicas de pintura ___ F. Relaciones humanas ___	¿El consorcio guía a las mujeres en los procesos que se desarrollan de producción textil? Sí ___ No__ ¿De qué forma? A. Confección de textiles ___ B. Técnicas de pintura ___ C. Relaciones humanas ___ D. Administración de recursos financieros ___
Capacitación como estrategia		Estrategia de capacitación desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima • Cuidado personal • Higiene • Toma de decisiones 	Encuesta	¿Cómo se beneficia usted a través de las capacitaciones brindadas por el consorcio? A. Autoestima ___ B. Cuidado personal ___ C. Higiene ___ D. Toma de decisiones ___ E. Otras opciones ___	¿Qué tipo de capacitaciones reciben las mujeres para fortalecer el desarrollo personal? A. Autoestima ___ B. Cuidado personal ___ C. Empoderamiento ___ D. Otras opciones ___

Variable	Unidad de análisis	Indicador	Sub-indicador	Técnica	Preguntas socias	Preguntas presidenta
Dependiente						
Desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal	Socias	Aprendizaje personal	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene mejor auto estima • Tiene cuidado personal • Tiene higiene • Toma decisiones • Otro 	Encuesta	<p>¿De las capacitaciones que les da el consorcio le ha ayudado a tener un mejor desenvolvimiento en las actividades que realiza? Sí ___ No___ ¿Cómo?</p> <p>A. Mejor autoestima___</p> <p>B. Mejorar su cuidado personal ___</p> <p>C. Tomar mejores decisiones ___</p>	<p>¿Ha observado que la autoestima de las socias ha mejorado? Sí ___ No ___</p> <p>¿Cómo?</p> <p>A. Tiene mejor desempeño en el trabajo ___</p> <p>B. Tiene liderazgo ___</p> <p>C. Sabe trabajar en equipo ___</p> <p>Otras opciones___</p>
		Aprendizaje laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene mejor desempeño en el trabajo • Tiene liderazgo • Sabe trabajar en equipo 	Encuesta	<p>¿Las capacitaciones les ayudan a resolver los diferentes problemas que se presentan en las actividades que se realizan en el consorcio? Sí ___ No ___</p> <p>¿De qué forma?</p> <p>A. Tener mejor desempeño laboral ___</p> <p>B. Tener liderazgo ___</p> <p>C. Trabajar en equipo ___</p>	<p>¿Las capacitaciones que brinda el consorcio fortalecen los conocimientos de las socias en el área donde se desenvuelven? Sí ___ No___</p> <p>¿De qué forma?</p> <p>A. Tiene mejor desempeño en el trabajo ___</p> <p>B. Tiene liderazgo ___</p> <p>C. Sabe trabajar en equipo _</p>
		Aporte Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Control de actividades • Verificación de resultados 	Encuesta	<p>¿Por medio de las capacitaciones se tiene un mejor control de los procesos que se realizan en la organización? Sí ___ No___ ¿Qué tipo de controles?</p> <p>A. Logro de objetivos ___</p> <p>B. Control de actividades ___</p> <p>C. Verificación de resultados ___</p>	<p>¿Por medio de las capacitaciones se tiene un mejor control de los procesos que se realizan en la organización? Sí___ No___ ¿Qué tipo de controles?</p> <p>A. Logro de objetivos ___</p> <p>B. Control de actividades ___</p> <p>C. Verificación de resultados ___</p>

Fuente: elaboración propia, obtenido de los objetivos, definición de variables, e instrumentos de investigación junio de (2020)

2.5. Alcances

La investigación se enfocó en la incidencia de la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal, estudio se realizó en el Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán y departamento de Sololá; con un grupo de mujeres del consorcio de Santiago Atitlán. Con el propósito de establecer, qué incidencias ha tenido en la vida de ellas.

2.5.1. Geográfico

La investigación acerca de la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias de las mujeres en el aprendizaje de la educación no formal. Es algo que trasciende a nivel local, nacional e internacional. De acuerdo a lo evidenciado en los antecedentes anteriores descritos, esto demuestra que en diferentes lugares se muestran casos distintos, en donde la capacitación incide en el desarrollo de competencias del aprendizaje de la educación no formal.

2.5.2. Social

Los sujetos de estudio que se tomaron en cuenta para llevar a cabo la investigación fueron las mujeres del consorcio de asociaciones de Santiago Atitlán, según la muestra establecida para tomarlos como referencia y basado en ello, se determinó la importancia que tiene la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal, manejándolo como un proceso descriptivo.

2.5.3. Temporal

El aporte de esta investigación fue significativo y relevante, respecto a que la incidencia de las capacitaciones en el desarrollo de competencias del aprendizaje de la educación no formal en el consorcio de mujeres de Santiago Atitlán, Seguirá siendo efectivo a medida de que el consorcio lo haga de acuerdo a las necesidades que se presentan en la organización.

2.6. Límites

2.6.1. Financieros

El presupuesto disponible, solo dispuso a trabajar con muestra de 70 cada asociada, encuestadas virtualmente por la pandemia del coronavirus COVID 19 que afecto durante año 2020.

2.6.2. Geográfico

En la comunidad existen varias organizaciones, sin embargo se tomó para la investigación el consorcio de asociaciones de mujeres de Santiago Atitlán del departamento de Sololá. .

2.6.3. Social

En el municipio de Santiago Atitlán, Sololá al igual que en toda Guatemala, hacen uso de la educación no formal por medio de las capacitaciones en los grupos sociales organizados, como el grupo de mujeres del consorcio; por consiguiente, es importante saber cómo la capacitación como estrategia alcanza las competencias en el aprendizaje de las mujeres en la educación no formal.

2.7. Aportes

2.7.1. Técnico

La investigación permitió ampliar el conocimiento de la temática abordada, generando una descripción acorde al punto de vista de las mujeres que se encuestaron.

2.7.2. Social

Se tiene una mejor visión, la viabilidad y aporte a la sociedad; es decir, la incidencia de la capacitación en las mujeres del consorcio de Santiago Atitlán, en el desarrollo de competencias en su aprendizaje en la educación no formal del Cantón Chuk Muk. De tal forma que beneficie a las mujeres socias por medio de una

herramienta didáctica que contiene información importante relacionada, a la capacitación. Además aportó con nuevos conocimientos útiles para la educación no formal en grupo de mujeres.

2.7.3. Profesional

Por medio de la investigación se recabó y analizó información esencial que es de utilidad en mejorar la incidencia de las capacitaciones en el desarrollo de competencias del aprendizaje en la educación no formal, abordando temáticas que puedan contribuir a menguar dicha problemática desde el enfoque educativo y las acciones que la educación no formal pueda emplear en distintos puntos, siendo una base para futuras investigaciones que puedan ampliar un aspecto relacionado.

Capítulo III

3.1. Metodología

3.3.1. Enfoque de la investigación

Según la naturaleza de la investigación tuvo un enfoque cualitativo, teniendo como objetivo la descripción de las cualidades del fenómeno, el de proporcionar una metodología de investigación que permitió comprender y describir el complejo mundo de la experiencia vivida desde un punto de vista de las personas que la viven, siendo en este caso el grupo de mujeres del consorcio de Santiago Atitlán, Sololá.

3.1.2. Tipo de investigación

De acuerdo a los objetivos de la investigación fue explicativa porque sirvió de guía a encontrar conocimiento útil para nuevas investigaciones y descriptiva, pues su prioridad radica en describir características fundamentales del grupo de mujeres del consorcio de Santiago Atitlán respecto a “La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en las mujeres en el aprendizaje de la educación no formal. De esta forma se pudo obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada. Así describir los procesos, acciones claves y estratégicas para la disminución del problema que sufren las mujeres de Guatemala y particularmente las mujeres tz’utujiles de Santiago Atitlán.

En muchas de las capacitaciones no tienen acompañamiento en las actividades que realizan tal y como sucede con la elaboración de textiles en el consorcio. También existe desconocimiento de investigaciones acerca de la incidencia lograda por la capacitación, sus principales aportes y sus competencias desarrolladas en el aprendizaje de la educación no formal. Por lo anterior el investigador determinó la necesidad de analizar los beneficios de la capacitación en las socias del consorcio de Santiago Atitlán.

3.1.3. Método

La metodología que se utilizó en la investigación, fue el método inductivo, ya que, por medio de este se llegó a conocer las situaciones y actitudes predominantes a través de la descripción minuciosa de las actividades, objetos, procesos y personas. Esto permitió describir el fenómeno relacionado con la perspectiva de los sujetos de estudio, las opiniones sobre el tema y descripción de aspectos relevantes que respaldaron los resultados de la investigación. Por lo que se abordó por la observación del contexto, revisión bibliográfica y encuestas a los participantes.

3.1.4. Técnicas e instrumentos

3.1.4.1. La encuesta

La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés mediante un cuestionamiento previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del objeto seleccionado en una muestra sobre un asunto determinado. Será utilizado con la muestra de cada grupo que conforma el consorcio.

3.1.4.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó fue una encuesta estructurada virtual, que es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios y alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación; permitiendo estandarizar e integrar el proceso de recopilación. Que se abordaron por encuestar a las socias y a la presidenta del consorcio (Ver apéndice D y E)

3.1.5. Muestreo

Tomando en cuenta la población total del grupo de mujeres del consorcio, son 1,800. Debido a que se conoce la población se utilizó la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N * z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Tabla 3. Descripción de la fórmula

n=Tamaño de la muestra	70
N = Tamaño de la población o universo	1800
Z=Parámetro estadístico que depende de N	1.96
p=Probabilidad de que ocurra un evento	0.05
q=(1-p)=Probabilidad a que no ocurra el evento	0.95
e= Error de estimación máximo aceptado	0.05

Fuentes: Anderson, D Sweeney. D y Williams, T. (2008)

Aplicación de la fórmula con el 95% de confianza

$$n = \frac{N \cdot Z_a^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z_a^2 \cdot p \cdot q} \quad n = \frac{1800 \cdot 1.96^2 \cdot 0.05 \cdot 0.95}{0.05^2 \cdot (1800-1) + 1.96^2 \cdot 0.05 \cdot 0.95} \quad n = \frac{328.4568}{4.6719676} \quad n = 70$$

3.1.5.1. Tipo de muestreo

Se realizó por medio del tipo de muestreo no probabilístico, de selección a conveniencia, de acuerdo a las socias del consorcio determinando la cantidad de cada grupo por una regla de tres simple aplicada a la muestra obtenida de la fórmula.

3.1.5.2. Criterio de aplicación

La investigación se enfocó en las nueve agrupaciones que conforman el consorcio, ya que son sujetos base de la investigación y catalogadas como mujeres. El criterio establecido fue por la observación de la dinámica del consorcio por tal razón se determinó estudiar a las socias de cada grupo que más visitan el consorcio. El resultado de cada grupo se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 4. Participantes en la investigación

No	Asociación	Actividad	Criterio: cantidad de asociadas por tamaño de la muestra dividido la población	Muestra representativa por asociación
1	Ixmucané	Tejido de cintura, bordado y mostaza	$500 \times 70 \div 1800$	19
2	Vida	Tejido de cintura y bordado	$150 \times 70 \div 1800$	6
3	Unidad para el desarrollo	Tejido de cintura y bordado	$250 \times 70 \div 1800$	9
4	Mujer flor de cerro ASOMOFLOR	Tejido de cintura	$200 \times 70 \div 1800$	8
5	Waxqib' Batz	Tejido de cintura	$175 \times 70 \div 1800$	7
6	Mujer de oro	Tejido de cintura	$150 \times 70 \div 1800$	6
7	Mano de mujer	Tejido de cintura, bordado y mostacilla	$150 \times 70 \div 1800$	6
8	Tocoyal	Tejido de cintura, bordado y mostacilla	$150 \times 70 \div 1800$	6
9	Mujeres artesanas mayas MAN	Tejido de cintura bordado y mostacilla	$75 \times 70 \div 1800$	3
Total de muestra				70

Fuente: elaboración propia, consorcio de Santiago Atitlán julio de (2019)

3.2. Recursos

3.2.1. Talento humano

- Epesista.
- Mujeres socias del consorcio.
- Asesora de tesis
- Terna evaluadora de tesis

3.2.2. Físicos

- Impresiones.
- Copias.
- Hojas de papel bond.
- Folder.
- Lapiceros.
- Computadoras.
- Cañonera.
- Cámara fotográfica.
- Transporte.

3.2.3. Financieros

La descripción de los gastos de la investigación aparece en la siguiente tabla

Tabla 5. Gastos financieros

Fases	Rubros	Materiales y herramientas	Cantidad	Costo unitario Q.	Días	Total Q
Fase de gabinete inicial	Talento humano	Encargados institucionales	1	150.00	2	300.00
		Personal de apoyo	1	100.00	40	4,000.00
		Actores que intervienen en la investigación	70	100.00		7,000.00
		Investigador	1	250.00	40	10,000.00
	Elaboración de plan de investigación	Computadoras	1	3,000.00		3,000.00
		Paquete de office (Word 2013)	1	150.00		150.00
		Impresora	1	1,500.00		1,500.00
		Tinta de impresión	12	80.00		960.00
		Resma de papel bond	6	35.00		210.00
		Lápices. Lapiceros y Tablero	3	10.00		30.00
	Visitas a las área de estudio	Cámara fotográfica	1	4,000.00		4,000.00
	Transporte	Combustible (Galones)	15	27.50		412.50
	Transporte	Renta de Vehículo	1	500.00	40	20,800
		Combustible (Galones)	60	27.50		1650.00
		Cañonera	1	1,500.00		1,500.00
	Alimentación		3	15.00	40	1,800.00
	Almuerzo					
	Refacción					
	Impresiones	Boletas de registro	70			70.00
		Paquete de office (Word 2013)	1			3,000.00
		Internet	1	200.00	60	12,000.00
	Resultados de investigación	Copias de informes finales				131.00
	Informe final	Encuadernados	10	30.00		300.00
Imprevistos	5% del gasto total				3,660.68	
					Total Q.	76874.18

Fuente: elaboración propia, presupuesto de tesis septiembre de (2020)

Capítulo IV

4.1. Resultados

Se da a conocer los resultados e interpretación de la información obtenida con socias del Consorcio de Mujeres de Santiago Atitlán, mediante los instrumentos aplicados a través de encuestas; representados por gráficos de datos en porcentajes, que permiten analizar la investigación de forma confiable.

Para obtener veracidad en los resultados se tomó en cuenta la participación de 70 socias del consorcio, de esta manera se logró establecer la incidencia del desarrollo de competencias en el aprendizaje en la educación no formal. Solicitando permiso a la presidenta de la organización para encuestar a las socias. Por consiguiente, se presenta un análisis e interpretación, que se obtiene de las encuestas durante el proceso de indagación.

4.1.1. Análisis e interpretación de resultados

A continuación se presentan los resultados de las encuestas dirigidas a socias y a presidenta del Consorcio de Mujeres de Santiago Atitlán. Confirmado los siguientes datos, que le dan validez o sustento a la investigación sobre incidencia de la capacitación en el desarrollo de competencias en el aprendizaje en la educación no formal

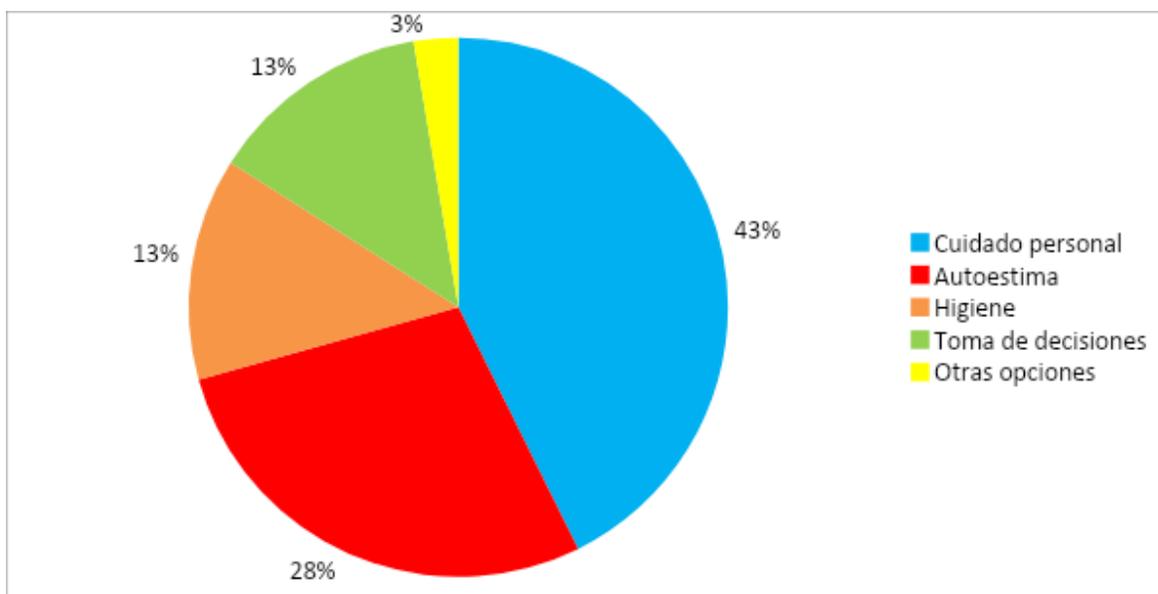


Figura 2. ¿Cómo les ha beneficiado personalmente las capacitaciones que reciben del consorcio?
Fuente: elaboración propia, con base a tabulación de encuestas octubre de (2020)

Del total de las encuestadas sobresale que un 43% de las socias describen que las capacitaciones les ha beneficiado en su cuidado personal, 28% en la autoestima, 13% manifiesta la higiene, 13% en tomar decisiones y 3% en otras opciones. La presidenta menciona que uno de los beneficios que se reciben a partir de la capacitación se refleja en la toma de decisiones.

Una de las funciones principales de la capacitación es el beneficio personal; como el desarrollo de las personas que trabajan en una organización, por consiguiente. Que puede referirse tanto a temas básicos (cuidado personal, autoestima, higiene, toma de decisiones). También, ayudar proactivamente a un individuo en su crecimiento profesional integral, esto en, contribuir a que desarrolle destrezas más complejas, logre mayor eficiencia y cumpla con los objetivos organizacionales. (Pailos, 2020)

Las capacitaciones han beneficiado de manera personal a las mujeres socias del consorcio en su cuidado personal, higiene, autoestima, toma de decisiones. Datos fundamentales en el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal en la institución. Porque al estar en óptimas condiciones su personal tiene más posibilidades de tener éxito en el logro de sus objetivos. Sentirse

con entusiasmo en las actividades que realizan, tomar decisiones correctas en la labor que desempeñan. Conocimiento que las ayuda a cuidarse con acciones para mejorar su calidad de vida.

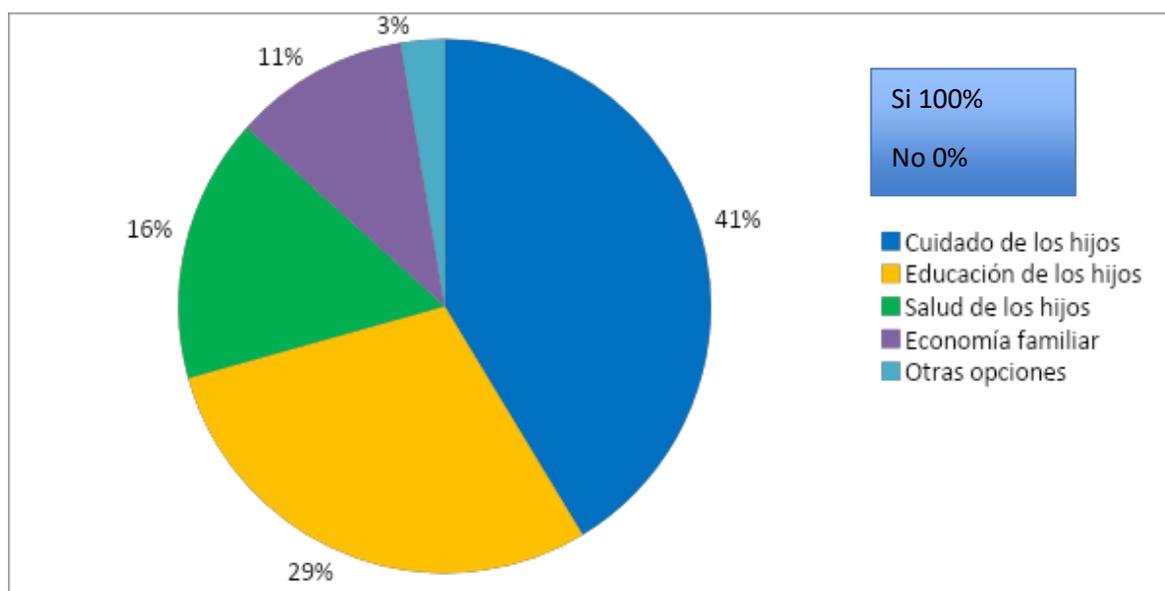


Figura 3. ¿Con las actividades que usted realiza en el consorcio ha podido apoyar a su familia?

Fuente: elaboración propia, con base a tabulación de encuestas octubre de (2020)

El total de las encuestadas relatan que si con las actividades que realizan en el consorcio ha podido apoyar a su familia. El 41% comparte como las capacitaciones han influido en mejorar en el cuidado de sus hijos, 29% que, en la educación de sus hijos, 16% sobre la salud 11% en su economía familiar y 3% pago de energía eléctrica. De la misma forma, la dirigente del consorcio manifiesta que las socias apoyan en la economía familiar.

La capacitación tiene el valor para cada individuo, patrón y sociedad en su conjunto. Es vital en las personas. Muchos de los trabajos que carecen de ella están mal pagados, son de bajo nivel y aburridos. Ofrecen pocas oportunidades de promoción y no llevan a ninguna parte. Además, tales empleos escasos y la diferencia entre ellos y los puestos de personal calificado mayor.

Las personas que sostienen a una familia y no tienen capacitación solo podrán brindarle a esta un pobre nivel de vida. Los padres no calificados son menos capaces con pocas probabilidades de asegurar que sus hijos cuenten con conocimientos adecuados. Es un círculo vicioso que puede limitar los logros de varias generaciones; el “ciclo de la privación”. (Malcoon, 2019)

La capacitación tiene un papel fundamental en la vida familiar de las personas porque, sus beneficios son muchos como tener un mejor cuidado de los hijos, educación, salud, economía. Por el contrario, las que no están capacitadas tienen pocas probabilidades de ayudar a su familia. Las organizaciones que orientan, tienen posibilidades de aportar. Puesto que, a través de ello se cumplen los objetivos que al final pueden dar muchas oportunidades.

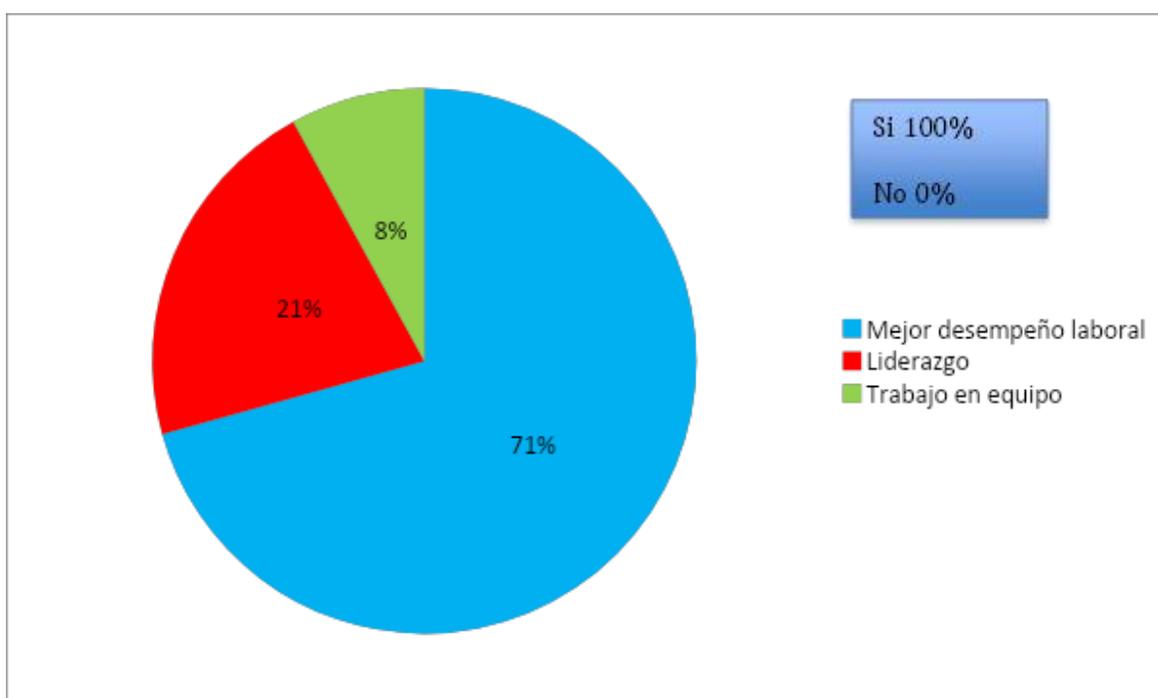


Figura 4. ¿Han mejorado su desempeño laboral dentro de la organización por medio de las capacitaciones?

Fuente: elaboración propia, con base a tabulación de encuestas octubre de (2020)

El 100% de las socias respondió que sí han mejorado su desempeño laboral dentro de la organización por medio de las capacitaciones, de ello se puede observar

que de las 70 encuestadas un 71% manifiesta que han mejorado su desempeño laboral, 21% en el liderazgo y 8% trabajo en equipo.

La presidenta de la organización menciona que las socias tienen mejor desempeño laboral en el puesto donde se desenvuelven.

A las contribuciones de los empleados por lo general se le conoce como cumplimiento de metas o desempeño laboral, esta puede ser medida de muchas maneras, ya que se refiere a alcanzar logros específicos que han sido previamente establecidos. Se considera que los colaboradores que tienen un desenvolvimiento elevado son los que han cumplido todas o por lo menos la mayoría de sus proyecciones y han pujado por más objetivos es buen momento de analizar qué motiva al colaborador para ponerlo en práctica en la organización. (Rojas, 2018)

El desempeño laboral hace un rol fundamental, en el buen funcionamiento de la organización, porque han ido mejorando con acciones como mejorar su desempeño en su cargo, liderazgo y trabajo en equipo, acciones que reflejan el aprendizaje de las socias obtenidas durante las capacitaciones al inicio, durante, y al final de los procesos de la institución en cuanto a la producción de textiles.

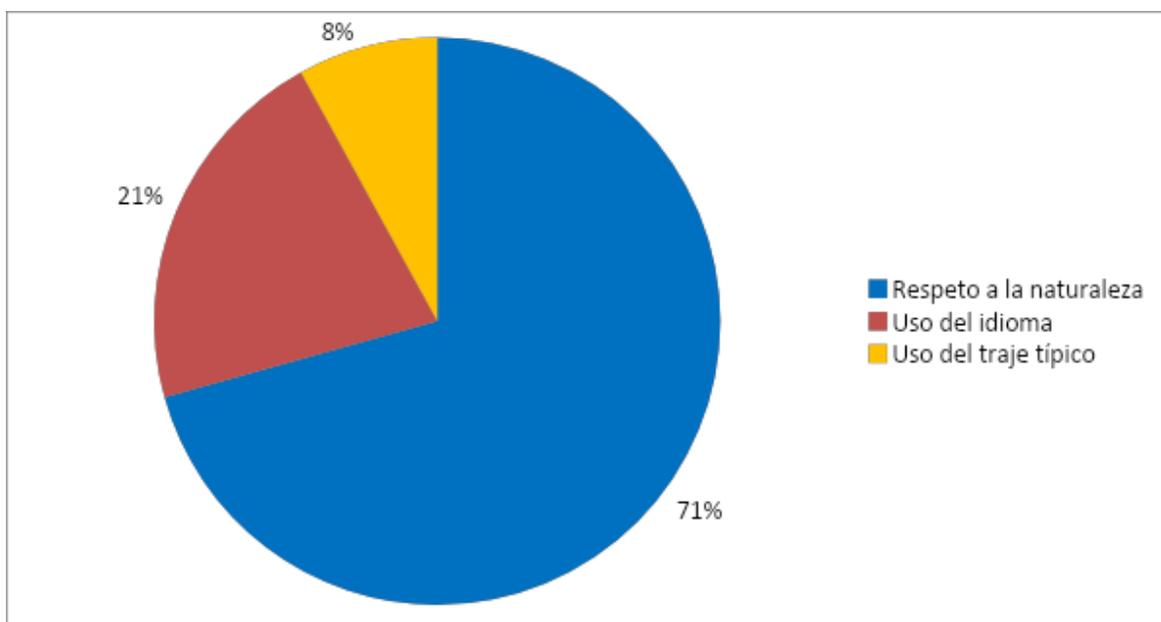


Figura 5. ¿Qué valores comunitarios se promueven con las actividades que ustedes realizan?

Fuente: elaboración propia, con base a tabulación de encuestas octubre (2020)

El 71% de las encuestadas responden que los valores que se promueven con las actividades que realizan en el consorcio es el respeto a la naturaleza, 21% uso del idioma y el 8% uso del traje típico.

También la representante de la asociación menciona que dentro de los valores que se promueven están el del respeto a la naturaleza.

Algunos de los valores que se promueven dentro de las capacitaciones son los comunitarios como proteger los recursos naturales en todas sus expresiones, dar a conocer un idioma, la forma de vestir en un contexto. Bajo la comprensión, la integración, la ética, el disfrute y la construcción reflexiva y crítica de los saberes (Días, 2020)

Los valores comunitarios sí se practican en la asociación, porque respetan a la naturaleza, utilizando como materia prima para los diseños de tintura materiales como semillas, hojas, frutos, corteza de plantas endémicas del lugar, también promueven el uso del idioma, dando a conocer a través del tejido la importancia del uso del traje típicos. Estos conocimientos hacen un papel trascendental en el

aprendizaje adquirido de las integrantes. Además de identificarse de las otras instituciones.

La capacitación es un medio para transmitir diferentes valores como el uso del traje típico, el idioma, donde se ubica una organización promoviendo un emprendimiento autónomo. Dando a conocerse por medio de las actividades que se realizan. Los cuales no podrán ser encontrados en algún otro lugar.

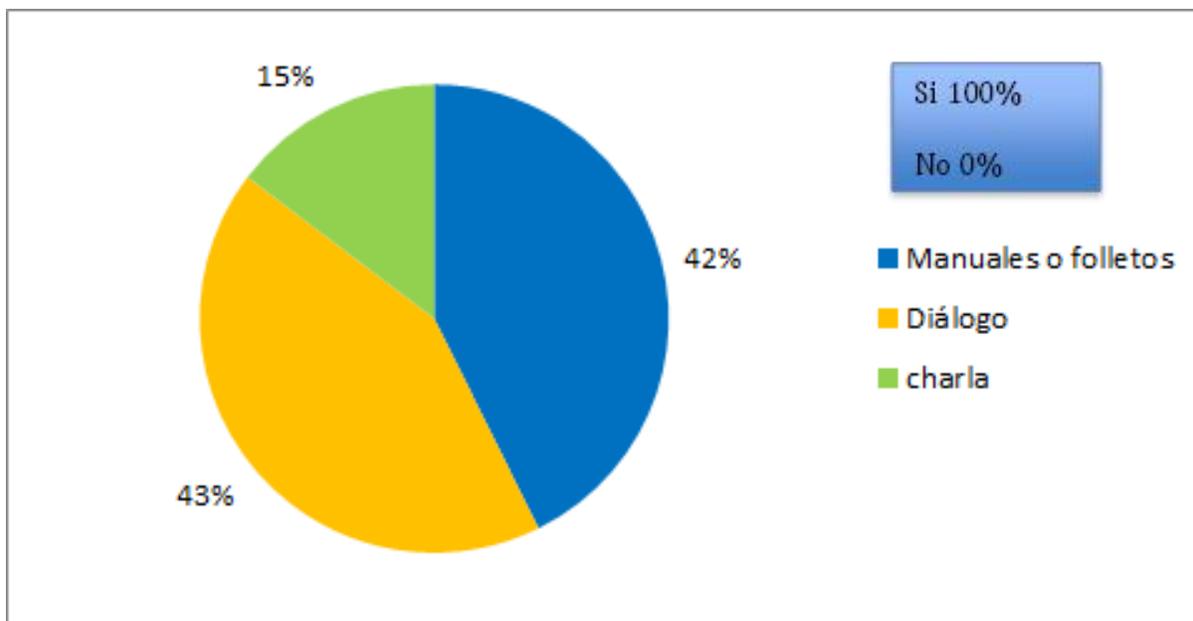


Figura 6. ¿Al momento de ser parte del consorcio han recibido pláticas de inicio acerca de las actividades que se realizan?

Fuente elaboración propia, con base a tabulación de encuestas octubre de (2020)

El 100% menciona que si han recibido pláticas de inicio, de las cuales el 43% con pláticas a través de diálogo, 42% por manuales o folletos, 15% charla. La presidenta menciona que el consorcio brinda pláticas de inicio a través de charlas.

Las pláticas de inicio son un proceso de vital importancia en una institución a pesar de que muchos gerentes no la toman en cuenta, a través de ella se pueden implementar uno de los programas que normalmente se ignoran en la mayoría; que es familiarizar al nuevo trabajador con la empresa y con los compañeros de trabajo, su cultura, sus principales directivos, su historia, sus políticas, manuales que existe dentro de la organización. Estos pueden ser por medio de manuales, charlas y diálogos. (Bohorquéz, 2008)

Es conveniente orientar a los que conforman una organización sobre los objetivos, misión y visión. Para que sus integrantes sientan el entusiasmo de realizar las actividades al mismo tiempo de identificarse. Esto ayuda a tener una mejor efectividad en las labores donde se van a desempeñar, conocimientos y habilidades que son útiles en su formación y desarrollo. Estos pasos aumentan las posibilidades de éxito, reflejas en el desenvolvimiento de quienes la integran en el ámbito de la institución como personal.

La dirigente compartió que utilizan la documentación escrita y oral, para las nuevas integrantes dando a conocer sobre las actividades que se realizan, cuáles son sus obligaciones y derechos, el propósito de la organización. Datos que son fundamentales para dar respuesta a las estrategias de capacitación que reciben las mujeres de parte del consorcio en función a las competencias en el aprendizaje en la educación no formal.

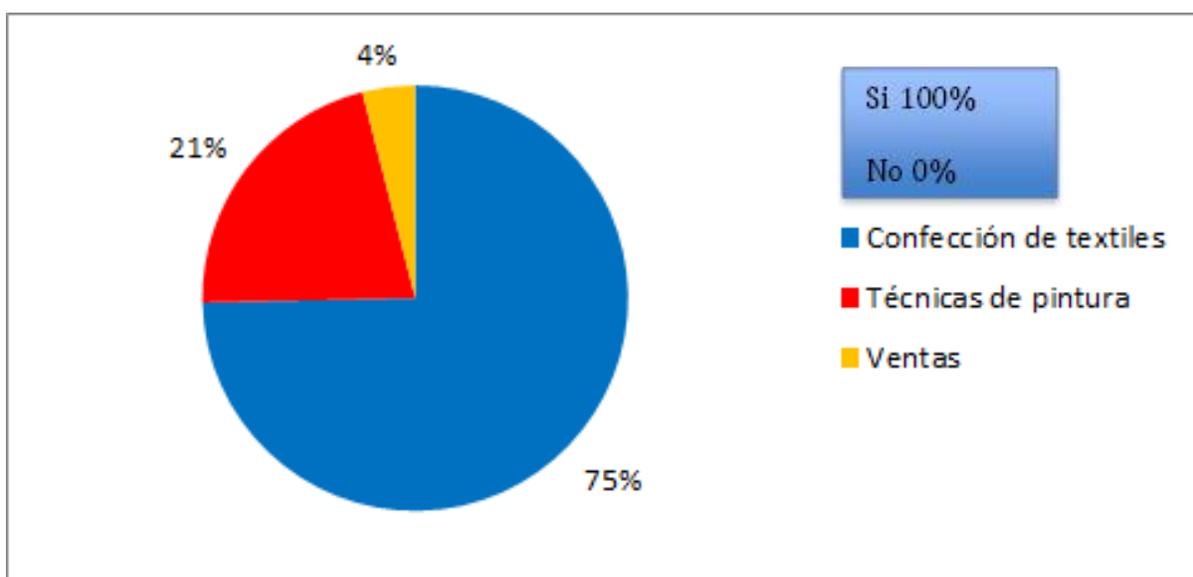


Figura 7. ¿En el consorcio se les brinda orientación sobre las actividades de producción textiles?

Fuente: elaboración propia, con base a tabulación de encuestas octubre (2020)

Respecto a esta pregunta las socias responden en un 100% que si se les brinda orientación sobre las actividades de producción de textiles, de este porcentaje el 75% menciona que el consorcio las orienta en la confección de textiles, 21% en

técnicas de pintura y el 4% reciben orientación sobre ventas. Por otra parte la presidenta menciona que las mujeres son orientadas en confección de textiles

Se debe considerar una orientación sobre el tipo de actividad que realiza una organización por medio de una capacitación que, en primera medida la institución, requiere una sustentabilidad, que permita proveer ingresos permanentes a todos los integrantes. Esto se consigue principalmente por la mano directa de los colaboradores y su desempeño en las labores que se realizan dentro de la organización, en tal caso será conveniente identificar los factores personales y profesionales que determinan el rendimiento del trabajador en su área de responsabilidad. (Jamaica, 2015)

Es fundamental que las integrantes de la organización estén capacitadas en las actividades donde se desenvuelven, porque esto le traerá una estabilidad a su institución. Además, de obtener destrezas, mejora su autoestima, tienen más conocimientos, relación entre compañeras de trabajo y saben cuáles son sus fortalezas y debilidades en las actividades que realizan, como los textiles en el consorcio para tener una mejor confección, técnica de pintura y coordinación de trabajo.

Por otra parte, la gerente dice que las capacitaciones van enfocadas al empoderamiento de las mujeres por medio de programas que se realizan dentro la asociación, a través de la elaboración de blusas, huipiles, bufandas, chalinas y mostacilla; esto significa que si han sido orientadas en las actividades de producción dentro de su organización.

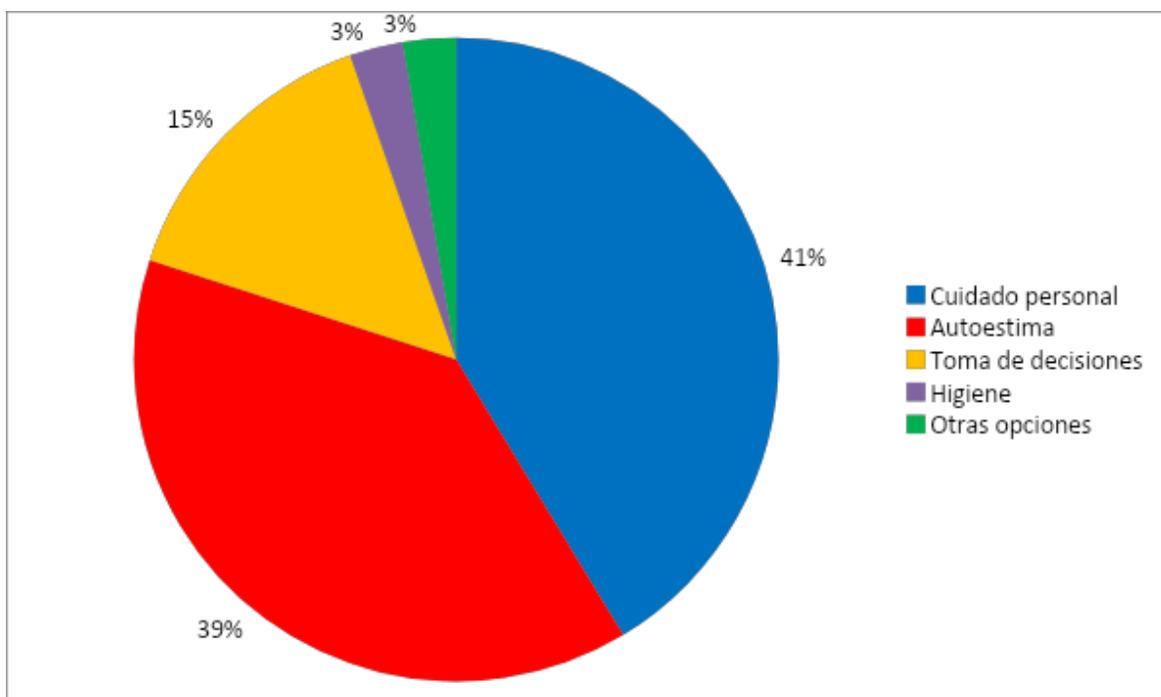


Figura 8. ¿Cómo se beneficia usted a través de las capacitaciones brindadas por el consorcio?

Fuente: elaboración propia, con base a tabulación de encuestas octubre de (2020)

El 41% de las encuestadas menciona que se benefician de las capacitaciones a través cuidado personal, 39% autoestima, 15% toma de decisión, 3% higiene y 3% otras opciones. Además, la presidenta describe que les ha beneficiado en la toma decisiones.

Beneficios para el trabajador que repercuten favorablemente en la organización: ayuda al individuo en la solución de problemas y en la toma de decisiones, aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo, forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas, sube el nivel de satisfacción con el puesto, permite el logro de metas individuales, elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual. (Oliverio, 2013)

Las capacitaciones benefician a los integrantes de una organización en las actividades que realizan y se ve reflejado porque tienen una buena autoestima, cuidado personal. Como se puede evidenciar en el consorcio el empoderamiento de las mujeres a través de la elaboración de textiles, donde tienen liderazgo dando a

conocer su idioma, su traje de manera ética al utilizar tintes naturales para no dañar al medio ambiente. También a darle buena educación a sus hijos, cotizar mejores precios, valorarse, no ser sumisas a la violencia que pueden ser víctimas, sobre todo a su pareja.

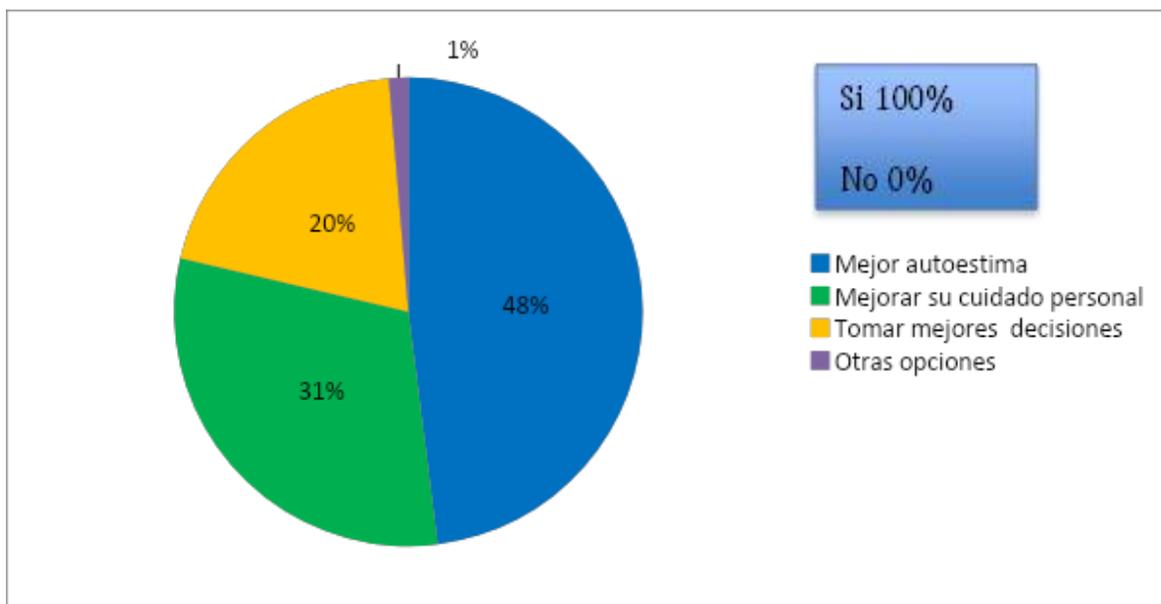


Figura 9. ¿De las capacitaciones que les da el consorcio le ha ayudado a tener un mejor desenvolvimiento en las actividades que realiza?

Fuente: elaboración propia, con base a tabulación de encuestas octubre de 2020

De 70 encuestadas el 100% menciona que las capacitaciones les ayudan a tener mejor desempeño laboral. 31% por medio de la autoestima 20% a tener liderazgo y 4% otras opciones.

La representante de la asociación menciona que la capacitación ha ayudado a las socias en su desenvolvimiento en las actividades que realizan con tomar buenas decisiones.

Beneficios para la organización: el conocimiento del puesto a todos los niveles, eleva la moral de la fuerza de trabajo, al personal a identificarse con los objetivos de la organización, mejora la relación jefes-subordinados, es un auxiliar la comprensión y adopción de políticas, se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas, promueve el desarrollo con vistas a la promoción, contribuye a la formación de líderes y dirigentes, incrementa la

productividad y calidad de su labor, ayuda a mantener bajos los costos. Elimina de recurrir a consultores externos. (Oliverio, 2013)

Las capacitaciones ayudan a las integrantes de la organización en las actividades que realizan, reflejado en una buena autoestima, cuidado personal y tomar mejores decisiones. Como se puede evidenciar en el consorcio a través del empoderamiento de las mujeres con la elaboración de textiles.

La dirigente relata mejor el desempeño en sus labores en actividades como la confección, el teñido y la venta de los textiles. Habiendo resuelto sus problemas de los procesos que ellas realizan dentro de la asociación.

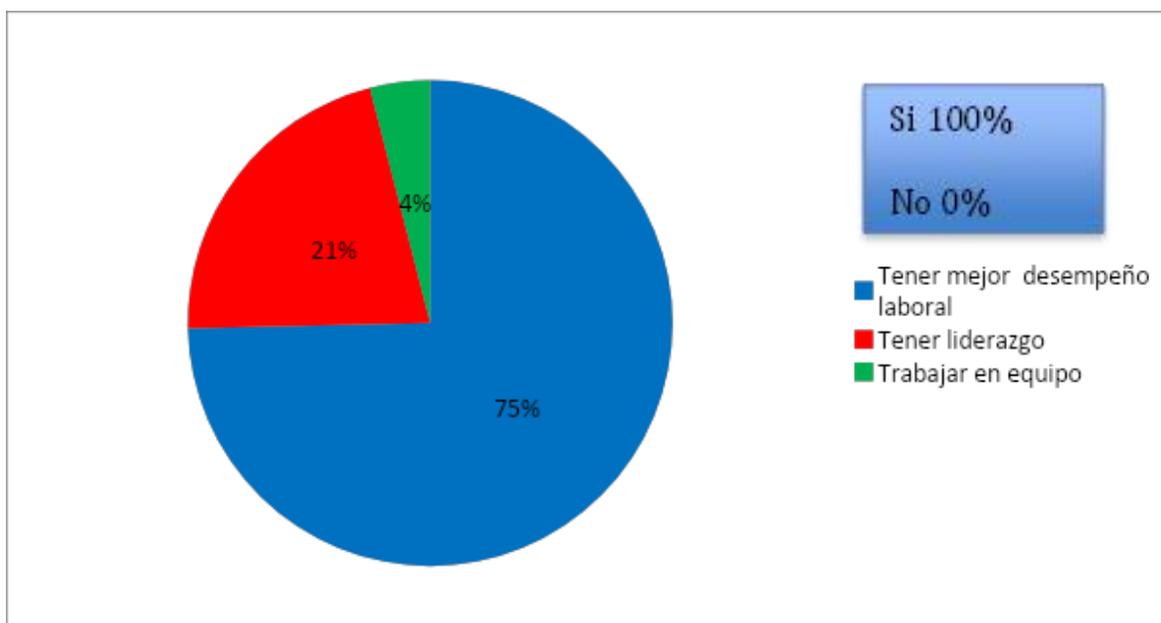


Figura 10. ¿Las capacitaciones les ayudan a resolver diferentes problemas que se presentan en las actividades que se realizan en el consorcio?

Fuente: elaboración propia, con base a tabulación de encuestas octubre de (2020)

Las 70 encuestadas que representan al 100% mencionan que las capacitaciones les ha apoyado a resolver problemas relacionados a su quehacer dentro del consorcio de tal manera que el 75% menciona que les ha ayudado a tener mejor desempeño laboral, el 21% a tener liderazgo y 4% a trabajar en equipo.

Además la presidenta describe que las han ayudado a las socias a tener mejor desempeño laboral.

A las contribuciones de los empleados por lo general se le conoce como cumplimiento de metas o desempeño laboral, estas pueden ser medidas de diversas maneras porque se refiere a alcanzar logros específicos que han sido previamente establecidos. Se considera que los colaboradores que tienen elevado desenvolvimiento son los que han cumplido todas o por lo menos la mayoría, si uno de ellos ha alcanzado sus objetivos y ha pujado por más, es buen momento al analizar qué motiva; para ponerlo en práctica en la organización y poder subir las competencias. (Dessler & Varela, 2011)

Las capacitaciones hacen un rol fundamental en la resolución de los problemas que se presentan en las actividades que se realizan en el consorcio, ya que a través de ello sus integrantes tienen mejor desempeño laboral, liderazgo y trabajar en equipo, que son competencias fundamentales en el desarrollo del aprendizaje en la educación no formal.

La dirigente refiere que las capacitaciones ayudan a tener un mejor desempeño en sus labores como la confección, el teñido y la venta de los textiles. Habiendo resuelto sus problemas de los procesos que ellas realizan dentro de la asociación.

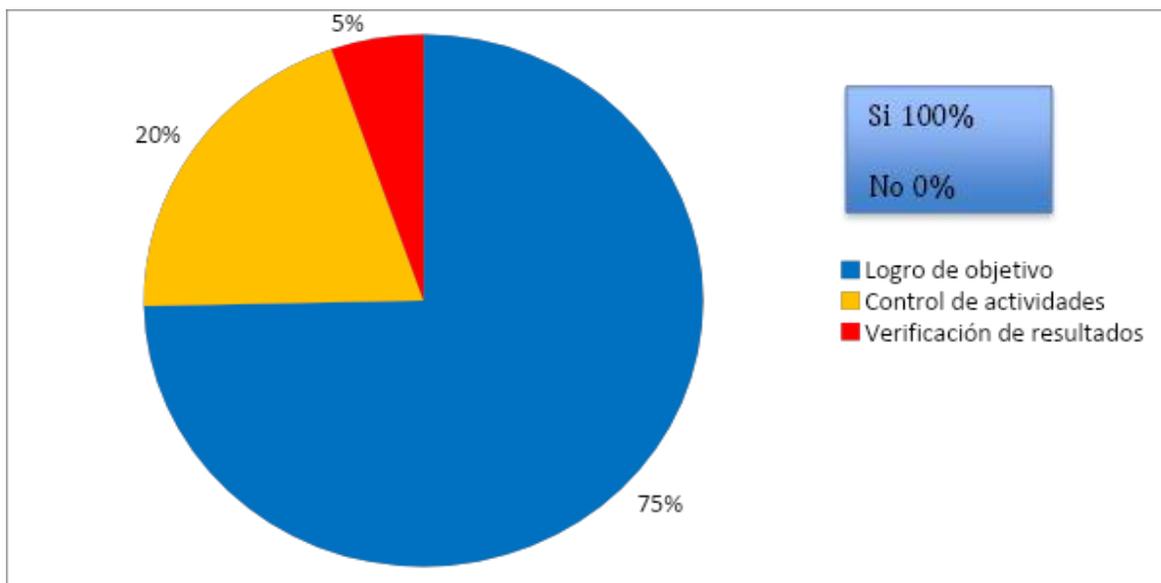


Figura 11. ¿Por medio de las capacitaciones se tiene un mayor control de los procesos que se realizan en la organización?

Fuente: elaboración propia, con base a tabulación de encuestas octubre de 2020

La encuesta resalta que el 100% de las encuestas relatan que por medio de las capacitaciones se tiene un mayor dominio de los procesos que se realizan con el logro de objetivos, de la siguiente manera: 75% logro de objetivos, 20% control de actividades y 5% a la verificación de resultados. Por otra parte, la presidenta del consorcio manifiesta. Que por medio de las capacitaciones las socias tienen control de actividades.

La capacitación es una acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa, modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes en conductas produciendo un cambio positivo en el desarrollo de sus tareas... El objetivo es especificar al trabajador en su puesto de trabajo. La evaluación se refiere específicamente al proceso de obtener y medir toda la evidencia acerca de los efectos del entrenamiento y los procesos tales como identificar necesidades o fijación de objetivos. Esta recolección sistemática y análisis de la información es necesaria para tomar decisiones efectivas relacionadas con la selección, adopción y diseño, modificación y valor de un programa. (Aquino, 1997)

La supervisión y evolución de los procesos que acontecen dentro de las organizaciones hacen un rol significativo, porque por medio de ello se identifica el logro de las competencias de aprendizaje. De tal forma poder tomar decisiones en reforzar o cambiar de estrategias. Así, tener una mejor efectividad. Además, si los tipos de capacitación son los pertinentes a los beneficiarios de la misma en conclusión una evaluación de desempeño de mejora.

Porque verifican sus actividades por medio de diferentes controles que se han ideado dentro del consorcio como la calidad, precios y alcance de mercado.

4.4. Comprobación de la hipótesis

El método utilizado para la comprobación de la hipótesis se basa en los resultados obtenidos que responden a los objetivos planteados, de tal manera que se ha realizado un análisis descriptivo que ha llevado a generar conclusiones parciales. Que luego llevó a generar la conclusión general, que brinda argumentos para aceptar o rechazar la hipótesis. De acuerdo, con el método utilizado para la operacionalización de la hipótesis que consistió en analizar los objetivos planteados al inicio de la investigación relacionándolos con cada una de las preguntas planteadas en los instrumentos de recolección de datos que fueron la encuesta dirigida a las integrantes de la organización. (Ver apéndice C comprobación de la hipótesis pág. 113)

En la investigación titulada “La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias de las mujeres en el aprendizaje de la educación no formal”, con el grupo de mujeres que integran el consorcio del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá; se plantean dos hipótesis:

4.4.1. Hipótesis Alternativa: la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias incide en el aprendizaje de la educación no formal, en las mujeres del consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán. Por medio de la sistematización de la información recabada se valida la hipótesis alternativa porque, les ha ayudado a mejorar su autoestima, liderazgo, técnica en la producción de textiles, apoyar en la formación de sus hijos, contribuir con su familia, dar a conocer su idioma, vestimenta, respetar la naturaleza y saber todo lo que conlleva ser parte de su organización a través de las capacitaciones que reciben. Demuestran tener los conocimientos adquiridos de manera pertinente. Se describe una tabla que recopila el total de las interrogantes que tienen relación con los indicadores siguientes tomando porcentajes en cuanto a la cantidad de preguntas relacionadas con los indicadores:

Tabla 6. Compilación de preguntas del instrumento relacionadas a los indicadores

Indicadores	Preguntas relacionadas al instrumento	% sub indicadores seleccionados	% sub indicadores no seleccionados
Tipo de capacitación personal	1	100	0
Tipo de capacitación familiar	2	100	0
Tipo de capacitación laboral	3	100	0
Tipo de capacitación comunitario	4	100	0
Estrategia de capacitación en el proceso de inducción	5	100	0
Estrategia de capacitación de entrenamiento	6	100	0
Estrategia de capacitación de desarrollo personal	6	100	0
Aprendizaje personal	8	100	0
Aprendizaje laboral	9	100	
Aporte	10	100	

Fuente: elaboración propia, con base a la discusión de resultados octubre de (2020)

4.4.2. Hipótesis nula

La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias no incide en el aprendizaje de la educación no formal, en las mujeres del consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán. La hipótesis nula no es válida por el siguiente argumento, en virtud de que las socias si desarrollan aprendizaje en la educación no formal de diferentes tipos con diversas estrategias donde ellas demuestran su conocimiento por los sub indicadores reflejados en el proceso de ejecución de instrumentos de investigación.

4.5. Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados de las encuestas practicadas a las socias y presidenta del consorcio, se ha determinado lo siguiente que las mujeres tienen una base de educación no formal, a través de la capacitación de tipo personal, familiar, laboral y comunitario, ya que el 43% dice que han sido beneficiadas en su cuidado personal, 41% en el bienestar de sus hijos, 71% respeto a la naturaleza y mejor desempeño en su trabajo.

Con respecto a las estrategias de capacitación se estableció, que la organización emplea la inducción y la transmisión de conocimientos, por las siguientes respuestas el 43% de 70 encuestas relataron que ha recibido pláticas de inicio a través de diálogos y manuales, el 74% que las han orientado en la confección de textiles, 41% sobre su cuidado personal. Es decir, que la institución si facilita. Porque al ser parte de ella, conocen cuáles son sus derechos y obligaciones. Además, de estar orientadas en la labor que realizan, les enseñan a tener una mejor autoestima.

Además, manifiestan que tienen conocimientos según los resultados de las encuestas el 48% han aprendido a tener una mejor autoestima, 75% buen desempeño. El aprendizaje hace un papel fundamental en el desarrollo laboral, personal, familiar y comunitario de las socias. Porque por medio de ello se identifican de las demás instituciones con saberes sobre el manejo sostenible de las

actividades que realizan en el aprovechamiento responsable de la naturaleza. Que las diferencia de las demás organizaciones.

Se determina que las competencias desarrolladas son el alcance de objetivos personales, familiares y laborales; porque las mujeres socias tienen el control de actividades, verifican sus resultados, lo cual juegan un papel trascendental en la organización para tomar decisiones sobre los puntos donde hay que mejorar. Por consiguiente, los principales aportes de la capacitación en el aprendizaje en educación no formal se puede mencionar que las mujeres tienen conocimientos que las ayudan a salir adelante. A través del empoderamiento del emprendimiento que les brinda el consorcio. Según los indicadores que se escudriñaron en las encuestas.

Conclusiones

La incidencia de la capacitación en el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal, es significativa sus beneficiarios han obtenido conocimientos que les ayuda a tener un mejor desempeño en el puesto donde se desenvuelven, calidad de vida, aporte familiar y comunitario, lo que ha sido significativo en el empoderamiento de las mujeres a través del emprendimiento en la elaboración de textiles. Porque ponen en práctica valores, como el respeto a la naturaleza, autoestima, liderazgo.

Las socias han recibido capacitación de tipo personal, laboral, familiar y comunitario, porque han sido beneficiadas en su cuidado personal, bienestar de sus hijos, respeto a la naturaleza y mejor desempeño en su trabajo. Haciendo un rol fundamental en el desarrollo del aprendizaje de la educación no formal

Las estrategias que utiliza la institución para alcanzar sus objetivos son eficientes y pertinentes porque sus integrantes se han beneficiado de los conocimientos transmitidos, por el buen desempeño en sus labores. La organización emplea la inducción y la transmisión de saberes, porque han recibido pláticas de inicio a través de diálogos y manuales, que las han orientado en la confección de textiles, sobre su cuidado personal.

Los principales aportes de las capacitaciones son el cuidado personal, la higiene, mejor desempeño en su trabajo, esto significa que tiene un rol fundamental en el alcance de las competencias del aprendizaje de la educación no formal por los conocimientos adquiridos del grupo beneficiado. Sin embargo, es necesario evaluar constantemente los diferentes procesos de la organización debido a las diferentes experiencias por las que se puede atravesar.

Las competencias que se desarrollan a través de la capacitación en el consorcio son el desempeño laboral, liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, cuidado personal, emprendimiento, apoyo a su familia y comunidad a través de la inducción, entrenamiento constante, pláticas, charlas y folletos.

Recomendaciones

Para una mejor incidencia de las capacitaciones se insta a las autoridades municipales y comunitarias, promover la implementación de programas de educación no formal pertinentes a los grupos que buscan por medio de su emprendimiento salir adelante como en el consorcio.

Al consorcio seguir con los tipos de capacitación de inducción y de conocimiento para orientarlas al momento de ser parte de la organización además, capacitarlas constantemente en el puesto donde se desenvuelven.

Buscar estrategias que favorezcan el alcance de las competencias en el aprendizaje de la educación no formal, en el consorcio, para poder mejorar su incidencia, de esta forma tener mejores aportes a su institución.

A la municipalidad establecer marcos legales que ayuden a que los aportes en educación no formal, sean pertinentes a los grupos organizados por medio de la capacitación, porque no existe.

Referencias bibliográficas

Álvarez, B. H. (1994). *La educación no formal*. Buenos Aires: UNICEF.

Álvarez, L. (2010). *Telares Guatemaltecos*. Recuperado el 2018 de septiembre de 16, de <<http://rinconetnico.blogspot.com/2010/03/telares-guatemaltecos.html>>

Andrade, M. d. (2002). *Análisis de la educación artística no forma*. España: Dialnet.

Arathoon, B. k. (2012). *Huellas prehispánicas en el simbolismo de los tejidos Mayas*. Guatemala.

Arismendy, A. (2010). *Legislación Educativa*. Guatemala.

Arthur, M. (2011). *Personal Relations*. Nueva York: McGraw Hill.

Asencio, Rodríguez, Asenjo, & Castro. (2012). *Educación Informal 2*. Madrid: SIAM.

Barreiro, M. (2003). *Aprendizaje formal, informal y no formal*. España: Punto y Coma.

Blanco García, R. (s.f.). *Hacia una escuela para todos y con todos*. Santiago: ORIAL/UNESCO.

Blanco, R. (1999). *Adaptaciones curriculares y alumnos con necesidades educativas especiales*. España: Ediciones Ministerio de Educación y Ciencias.

Bohorquéz, A. (2008). *Propuesta de mejoramiento de capacitación implementado por el área de gestión humana*. Bogotá: Universidad de Salle, facultad de administración de empresas.

Brito Montilla, T. S. (2007). *El consorcio, naturaleza jurídica entre sociedades*. Caracas, Venezuela.: Universidad Católica de Ardres Bello.

Chiquibal, E. (22 de diciembre de 2018). Integrantes actuales del consorcio. (B. López, Entrevistador)

Consortio de asociaciones de Santiago Atitlán. (2019). *Socias que integran el consorcio*. Santiago Atitlán: Chuk Muk.

- Dávila Castillo, D. J. (2018). *Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del Ministerio de cultura 2016*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Davis, J. y. (1998). *Estrategias efectivas de capacitación*. Suiza: Berrett-Koehler.
- Días, A. (s.f.). *SINCAL*. Obtenido de <https://www.sincal.org/articulo31-importancia-de-la-capacitacion-empresarial.html#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20son%20conocimientos%20te%C3%B3ricos,colaborador%20dentro%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.&text=En%20la%20actualidad%2C%20la%20capacitaci%C3%B>
- Educación, M. d. (01 de 01 de 2018). *Portal del Ministerio de Educación de Guatemala*. Recuperado el 08 de 08 de 2019, de https://www.mineduc.gob.gt/portal/contenido/menu_lateral/quienes_somos/politicas_educativas/pdf/PLAN-EDUCACION.pdf
- Encarta. (9 de abril de 2008). *Primera entrevista con Artesanas de Sololá*. Recuperado el 14 de septiembre de 2018, de http://es.encarta.msn.com/encyclopedia_761577801/Telar.html
- España, F. d. (2009). *Temas para la educación. Revista digital para profesionales en la enseñanza, 2*.
- Fernández, C. (2014). *La capacitación laboral como mecanismo de prevención de riesgos de riesgos de la empresa inversiones AQUA NAUTICA, S.A*. Bárbula: Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Fernández, J. R. (1999). *La educación formal, no formal y la evaluación del docente*. España: Universidad de la Coruña.
- Fiménez, F., & Vilá, M. (1999). *De la educación especial a la educación en la diversidad*. Málaga: Editorial Aljibe.
- Flippo, W. (1970). *Principios de la administración de personal*. Sao Paulo: Atlas.

- Guatemala, G. d. (2017). *Constitución Política de La República de Guatemala*. Guatemala.
- Gutiérrez Nieto, C. (2002). *Investigación no formal*. España: Universidad de Sevilla.
- Hernández, D. C. (2016). *Diseño de un sistema de gestión de calidad para el consorcio de asociaciones del municipio de Santiago Atitlán, Sololá*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Iberoamericanos, O. d. (s.f.). *Gestión por competencias de la empresa y formación profesional*. Obtenido de <https://www.oei.es/historico/oeivirt/fp/01cap04.htm>
- Idolly, C. (2015). *Colorantes y métodos de tensión en la artesanía Guatemalteca*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Jamaica González, F. M. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo de personal de pequeñas empresas*. Bogotá: Universidad Militar de Nueva Granada.
- Jamaica, F. (2015). *Los beneficios de la capacitación y desarrollo de personal de medianas empresas*. Bogotá, Colombia: Universidad de Nueva Granada.
- Jiménez, A. I. (2015). *Diagnóstico del empleo de métodos y técnicas de investigación andragógica por los docentes y su incidencia en el Inter- aprendizaje*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Joma, S. (28 de octubre de 2015). *ELSALVADOR.COM*. Recuperado el 23 de 05 de 2018, de <https://www.elsalvador.com/noticias/nacional/166468/baja-la-matricula-escolar-segun-gremios-de-docentes/>
- José, O. L. (11 de 3 de 2013). *Escuela de organización industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/beneficios-de-la-capacitacion-de-los-empleados/>
- Julajuj, Á. (14 de abril de 2018). *Pressreader*. Obtenido de <https://www.pressreader.com/guatemala/prensa-libre/20180414/281874413991210>

- Lemus, L. A. (2010). *Pedagogía temas fundamentales*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Linarez Samora, H. R. (2017). *El proceso de capacitación y desempeño laboral de la empresa del servicio de agua potable y alcantarillado de Lima*. Lima: Universidad octubre Inca Garcilaso de la Vega
- López Ortiz, E. (2014). *Los trabajadores de maquila y la educación no formal*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- López, A. (27 de 9 de 2011). *La andragogía y su importancia en las capacitaciones*. Recuperado el 25 de 6 de 2019, de La andragogía y su importancia en la capacitación del recurso humano en las empresas. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-andragogia-importancia-capacitacion-recurso-humano-empresas/>
- Luján, R. (1992). *Estudio de las artes y artesanías populares de Guatemala*. Guatemala: Subcentro regional de arte y artesanías.
- Malauf, A. (2008). *Curso de tecnología textil I*. Guatemala: Universidad del Istmo.
- Marchesi, A., & Martín, E. (1998). *Del lenguaje del trastorno a las necesidades educativas especiales*. Madrid: Editorial Alianza.
- María de los Ángeles, G. G. (2004). *Análisis de valores de una organización de educación no formal*. España: Universidad de la Roja.
- Marta, C. (2012). *La moda ecológica y el reciclaje como alternativas de desarrollo productivo de las MYPIMES en San José Costa Rica*. Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Martínez, E. (2009). *Capacitación por competencias*. Chile: Universidad de Chile.
- Mejía Giraldo, A. (2010). *Capacitación integral del talento humano*. Calí, Colombia: Universidad Buena Aventura.
- Miguel Ángel, A. (2011). *Industria textil en el mundo I*. Perú.

- Ministerio de Educación. (2001). *Política y Normativa de Acceso a la Educación para la Población con necesidades Educativas Especiales*. Guatemala, C.A.: MINEDUC.
- Morales, P. (2006). *Mediación de Actitudes de Psicología y Educación*. Madrid, España: Comillas.
- Morataya, M. O. (2002). *Implicaciones sociales en la demanda de población estudiantil para el nivel básico versus la baja cobertura educativa*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Nahuel Pailos, S. M.-R. (27 de 9 de 2020). *RRHHDigital*. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/editorial/140322/Los-beneficios-de-la-capacitacion-y-el-desarrollo-de-los-recursos-humanos-con-alta-tecnologia>
- Oliverio, J. (11 de 3 de 2013). *Escuela de organización industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/beneficios-de-la-capacitacion-de-los-empleados/>
- Peralta Rodríguez, S. d. (2012). *Análisis de la incidencia de los talleres de evaluación, programación y capacitación educativa en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje que realiza el docente de sexto grado*. Managua: Universidad Autónoma de Nicaragua Managua.
- Porto, J. P., & Gardey, A. (2006). *Docebo*. Recuperado el 08 de 08 de 2018, de <https://definicion.de/cobertura/>
- Realpe, A., Lina, A., & Pantoja, M. (2011). *Impacto de la capacitación en los niveles de satisfacción laboral, aprendizaje, desempeño y desarrollo de la carrera individual en el personal o individual (NRS) de las Áreas de investigación del centro internacional de agricultura nacional*. Palmira: Universidad del valle facultad de ciencias de la comunicación.
- Reserved, R. t. (2018). *Right to Education Initiative ©2018. All rights reserved*. Obtenido de <https://www.right-to-education.org/es/issue-page/th-mes/el-aprendizaje-y-la-educaci-n-de-adultos>

- Rojas Santos, F. J. (2019). *Impacto de la capacitación en la productividad del capital humano*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Salvador, F. C. (2015). *Garantía de la educación no formal para pueblos indígenas*. Madrid: Universidad politécnica de Madrid.
- Sánchez Villanueva, L. A. (2008). *Impacto de la capacitación del personal de servicio en la calidad de atención de servicio al cliente*. México: Universidad de Veracruz.
- Sandra, L. (1996). *Educación de Adultos y Tiempo Libre. Reflexiones sobre la formación de líderes en recreación a partir de una experiencia en La Ribera de Quilmes*". Buenos Aires: Revista del instituto de investigaciones en ciencias de la educación.
- Santillán, A. (2008). *Capital humano en las organizaciones*. Veracruz, México.: Universidad Veracruzana.
- Santiz, M. I. (2013). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-induccion-de-personal-en-las-empresas/>
- Santos, T. A. (2001). *"Problemas en la formación de los educadores de jóvenes y adultos en un contexto de neoconservadurismo"*. *Pedagogía*. Habana, Cuba: Encuentro por la Unidad de los Educadores Latinoamericanos.
- Siller, A. (2013). *Evaluación del impacto de la capacitación en el índice de una empresa manufacturera*. México: Asociación de facultades y escuelas de contaduría y administración.
- Sirvent, M. T., Toubes, A., Santos, H., Llosa, S., & Lomagno, C. (2006). *Revisión del concepto no formal*. Buenos Aires: Cuadernos de cátedra de educación no formal-OPFYL facultad de filosofía y letras UBA.
- Skills., S. C. (2000). *What Work Requires of*. USA: Departments of Labor and Education. USA. 2000.

- Sosa Guerra, Y. F. (2014). *Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del Instituto Tecnológico del Nororiente*. Zacapa: Universidad Rafael Landívar.
- Tabón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior*. Obtenido de www.eventos.cfie.ipn.mx/reuniones_academicas/dialogos/pdf/dfle1.pdf
- Tapia, M. (2004). *Capacitación de mujeres en oficios no tradicionales de su sexo*. México: Universidad Autónoma de México.
- Torres Castañeda, M. C. (2010). *Capacitación por competencias laborales*. Bogotá D.C.: Facultad de ciencias económicas y administrativas.
- Urquizo, L. (2006). *Análisis de desarrollo de producto para prendas de vestir para exportación*. Perú: Pontificia Universidad Católica de Perú.
- Valdés Domínguez, F. (2008). *Capacitación y desarrollo de los recursos humanos*. Cuba: Ministerio de salud.
- Vallego, V. G. (2006). *Textiles de San Juan La Laguna*. Sololá: Universidad Rafael Landívar.
- Vasquéz, E. B. (2013). *La andragogía como proceso educativo en la Escuela de Ciencias de la Comunicación*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Vega Godoy, A. J. (2005). *Integración de alumnas con necesidades educativas especiales: ¿Coherencia entre los discursos y las prácticas pedagógicas ejercidas por los profesores básicos?* Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Villagrán, E. G. (2000). *Capacitación docente y el mejoramiento cualitativo de la educación en el ciclo Básico*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- William, W. (1956). *Personnel Administration*. Nueva York: Ronald Press.

Zapata, D. (14 de Febrero de 2017). *La Prensa*. Recuperado el 25 de 4 de 2018, de <http://www.laprensa.hn/honduras/1044414-410/baja-la-matr%C3%ADcula-en-algunos-centros-escolares-del-%C3%A1rea-urbana>

Glosario

Aprendizaje: adquisición del conocimiento de algo por medio del estudio, el ejercicio o la experiencia, en especial de los conocimientos necesarios para aprender algún arte u oficio.

Adulto: persona que ha pasado la adolescencia y ha llegado a su pleno desarrollo físico y mental. "Se suele considerar que una persona es adulta a partir de los 18 años"

Aporte: un aporte es algo que se entrega o se realiza con el objetivo de ayudar o de contribuir a una causa.

Asociación: es la acción y efecto de asociar o asociarse (unir una persona a otra para que colabore en algún trabajo, juntar una cosa con otra para un mismo fin, establecer una relación entre cosas o personas). Una asociación, por lo tanto, es el conjunto de los asociados para un mismo fin.

Capacitación: la capacitación es el conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan, para lograr que un individuo adquiera destrezas, valores o conocimientos teóricos, que le permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico, con mayor eficacia.

Competencia: un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea

Desarrollo: se denomina el proceso en que una sociedad, a partir del desarrollo económico, mejora de manera integral las condiciones de vida de sus miembros.

Educación no formal: la educación no formal es un tipo de educación que va a comprender todos los procesos y prácticas que involucren a un grupo social heterogéneo, pero cuya estructura institucional no certifica para ciclos escolarizados, es decir, que tiene una intencionalidad educativa y una planificación del proceso enseñanza.

Estrategia: son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje

Incidencia: es un índice dinámico que requiere seguimiento en el tiempo de la población de interés.

Mujer: del latín Muller, una mujer es una persona de femenino. Se trata de un término que se utiliza en contraste a hombre o varón.

Apéndices/anexos

Apéndice A: cronograma de investigación

Tabla 7. Cronograma de actividades del año 2018 al 2020

No.	Actividad	Junio – noviembre 2018	Enero-noviembre 2019	Enero - noviembre 2020
1	Presentación punto de tesis			
2	Aprobación punto de tesis			
3	Presentación plan de tesis			
4	Revisión plan de tesis			
5	Revisión de informe final			

Fuente: elaboración propia, con base a fechas establecidas por el departamento de ejercicio profesional supervisado del Centro Universitario de Totonicapán septiembre de (2020)

Apéndice B: tabulación de encuestas dirigidas a mujeres socias del consorcio
Tabla 8. ¿Cómo les ha beneficiado personalmente las capacitaciones que reciben del consorcio?

Respuesta	Socias	Porcentaje (%)
Cuidado personal	32	43
Autoestima	21	28
Higiene	10	13
Toma de decisiones	10	13
Otro	2	3
Total	75	100

Fuente: elaboración propia, tabulación boletas de encuestas, octubre de (2020)

Tabla 9. ¿Con las actividades que usted realiza en el consorcio ha podido apoyar a su familia?

Respuesta	Socias	Porcentaje (%)
Cuidado de los hijos	31	41
Educación de los hijos	22	29
Salud de los hijos	12	16
Economía familiar	8	11
Otro	2	3
Total	75	100

Fuente: elaboración propia, tabulación boletas de encuestas, octubre de (2020)

Tabla 10. ¿Han mejorado su desempeño laboral dentro de la organización por medio de las capacitaciones?

Respuesta	Socias	Porcentaje (%)
Mejor desempeño laboral	53	71
Liderazgo	16	21
Trabajo en equipo	6	8
Total	75	100

Fuente: elaboración propia, tabulación boletas de encuestas, octubre de (2020)

Tabla 11. ¿Qué valores comunitarios se promueven con las actividades que ustedes realizan?

Respuesta	Socias	Porcentaje (%)
Respeto a la naturaleza	53	71
Uso del idioma	16	21
Uso del traje típico	6	8
Total	75	100

Fuente: elaboración propia, tabulación boletas de encuestas, octubre de (2020)

Tabla 12. ¿Al momento de ser parte del consorcio han recibido pláticas de inicio acerca de las actividades que se realizan?

Respuesta	Socias	Porcentaje (%)
Manualidades o folletos	32	42
Diálogo	32	43
charla	11	15
Total	75	100

Fuente: elaboración propia, tabulación boletas de encuestas, octubre de (2020)

Tabla 13. ¿En el consorcio se les brinda orientación sobre las actividades de producción textiles?

Respuesta	Socias	Porcentaje (%)
Confección de textiles	56	75
Técnicas de pintura	16	21
Relaciones humanas	3	4
Resultado	75	100

Fuente: elaboración propia, tabulación boletas de encuestas, octubre de (2020)

Tabla 14. ¿Cómo se beneficia usted a través de las capacitaciones brindadas por el consorcio?

Respuesta	Socias	Porcentaje (%)
Cuidado personal	31	41
Autoestima	29	38
Toma de decisiones	11	15
Higiene	2	3
Otro	2	3
Total	75	100

Fuente: elaboración propia, tabulación boletas de encuestas, octubre de (2020)

Tabla 15. ¿De las capacitaciones que les da el consorcio le ha ayudado a tener un mejor desenvolvimiento en las actividades que realiza?

Respuesta	Socias	Porcentaje (%)
Mejor autoestima	36	48
Mejorar su cuidado personal	23	31
Tomar mejores decisiones	15	20
Otro	1	1
Total	75	100

Fuente: elaboración propia, tabulación boletas de encuestas, octubre de (2020)

Tabla 16. ¿Las capacitaciones les ayudan a resolver diferentes problemas que se presentan en las actividades que se realizan en el consorcio?

Respuesta	Socias	Porcentaje (%)
Tener mejor desempeño laboral	56	75
Tener liderazgo	16	21
Trabajar en equipo	3	4
Total	75	100

Fuente: elaboración propia, tabulación boletas de encuestas, octubre de (2020)

Tabla 17. ¿Por medio de las capacitaciones se tiene un mayor control de los procesos que se realizan en la organización?

Respuesta	Socias	Porcentaje (%)
Logro de objetivo	56	75
Control de actividades	15	20
Verificación de resultados	4	5
Total	75	100

Fuente: elaboración propia, tabulación boletas de encuestas, octubre de (2020)

Apéndice C: comprobación de hipótesis

Tabla 18. Comprobación de hipótesis

Objetivo general	Analizar la incidencia de la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá.		
Objetivo específico 1	Preguntas claves	Indicador	Conclusión parcial 1
<p>Identificar el tipo de capacitaciones que reciben las mujeres en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk, como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal.</p>	<p>Socias</p> <p>¿De las capacitaciones que les da el consorcio le ha ayudado a tener un mejor desenvolvimient o en las actividades que realiza?</p> <p>Presidenta</p> <p>¿Sobre qué temas capacita el consorcio para fortalecer el área personal de las mujeres?</p>	<p>Tipos de capacitación: personal, laboral, familiar y comunitario</p>	<p>Hay tres tipos de educación formal que es la escolarizada que utiliza la pedagogía en su desarrollo, no es pertinente para personas adultas por consiguiente a ellos está la educación no formal que hace uso de la andragogía, que se dedican a realizar diferentes actividades a través del emprendimiento. Como sucede en el consorcio, donde se desarrollan competencias de aprendizaje personal, familiar, laboral y comunitario. Saberes útiles en su vida. Apoyándolas a poderse valorar, aportar en su hogar y contexto.</p> <p>El beneficio a las socias de la organización, en los individuos, es conocimiento aprendido, realizando habilidades que son pertinentes a su institución. Además, son los frutos de su emprendimiento, al poder apoyar. Dando como resultado una calidad de vida; por tal razón, es necesario capacitar de forma efectiva a las integrantes del consorcio. Se refleja porque tienen mejor cuidado personal, autoestima, higiene y toma de decisiones.</p>

Objetivo general	Analizar la incidencia de la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá.		
Objetivo específico 2	Preguntas claves	Indicador	Conclusión parcial 2
<p>Establecer las estrategias de capacitación que reciben las mujeres en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk, para el alcance de las competencias en su aprendizaje dentro de la educación no formal.</p>	<p>Socias ¿Al momento de ser parte del consorcio han recibido pláticas de inicio acerca de las actividades que realizan?</p> <p>Presidenta ¿El consorcio guía a las mujeres en los procesos que se desarrollan de producción textil?</p>	<p>Estrategias de capacitación: inducción, entrenamiento, desarrollo personal</p>	<p>Las estrategias de capacitación son fundamentales en el aprendizaje de la educación no formal, sobre todo en el momento de ser parte de la organización es necesario que tengan una inducción ya sea escrita u oral acerca del funcionamiento de la asociación. De esta forma, tener una mejor efectividad en el logro de objetivos.</p> <p>También es necesario que tengan entrenamiento en las actividades en el puesto que laboran, en situaciones como la confección, teñido, ventas de los textiles. Con las estrategias se logran identificar si los conocimientos que transmite el consorcio son pertinentes a su asociación. Por otro, lado el desarrollo personal es trascendental en el emprendimiento de las integrantes de la organización</p>

Objetivo general	Analizar la incidencia de la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá.		
Objetivo específico 3	Preguntas claves	Indicador	Conclusión parcial 3
<p>Describir los principales aportes de la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en su aprendizaje en la educación no formal en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk.</p>	<p>Socias</p> <p>¿Las capacitaciones les ayudan a resolver los diferentes problemas que se presentan en las actividades que se realizan en el consorcio?</p> <p>Presidenta</p> <p>¿Las capacitaciones que brinda el consorcio fortalecen los conocimientos de las socias en el área donde se desenvuelven?</p>	<p>Aprendizaje: personal, laboral</p>	<p>El desarrollo de competencias en el aprendizaje se evidencia por los indicadores de las respuestas de las socias plasmadas en el instrumento de investigación, los cuales son: la autoestima, higiene, mejor desempeño en el trabajo y liderazgo. Cumpliendo con una buena función de educación no formal significativa que las beneficia en lo personal y laboral.</p>

Objetivo general	Analizar la incidencia de la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá.		
Objetivo específico 4	Preguntas claves	Indicador	Conclusión parcial 4
Determinar las competencias desarrolladas a través de la capacitación en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk.	<p>Socias</p> <p>¿Por medio de las capacitaciones se tiene un mejor control de los procesos que se realizan en la organización?</p> <p>Presidenta</p> <p>¿Por medio de las capacitaciones se tiene un mejor control de los procesos que se realizan en la organización?</p>	<p>Aporte: logro de metas</p>	<p>Para el desarrollo de competencias en el aprendizaje no formal es necesario verificar los indicadores de logro, que son las acciones positivas y negativos. Resultados que se verifican al final de los procesos. Así como, se manifiestan en el consorcio, ya que logran sus objetivos, controlan sus actividades y evalúan sus objetivos.</p>

Objetivo general	Analizar la incidencia de la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá.
Conclusión general	<p>El aprendizaje se evidencia por los indicadores de logro, es decir acciones que realizan como competencias en la formación, sobre el tipo de capacitación familiar se identifica que la organización apoya a sus socias con conocimientos del cuidado de sus hijos, educación, salud, además de contribuir en la economía de su hogar, en la canasta básica, pago de energía eléctrica. Es fundamental en el empoderamiento de las mujeres. Debido a que muchas son víctimas del conflicto armado interno, violencia, pobreza, bajo nivel de escolaridad, poco dominio del idioma español y con los saberes en la temática logra tener una incidencia en su entorno.</p> <p>En el marco teórico menciona sobre el rol fundamental de emplear estrategias de capacitación, por consiguiente la presidenta de la organización manifiesta que dan pláticas de inicio a integrantes al momento de ser parte de la institución, también entrenamiento de las actividades que se realizan, desarrollo personal con el fin de alcanzar los objetivos de la asociación.</p> <p>Los indicadores evidencian, que si hay aprendizaje de parte de las mujeres, sin embargo es fundamental mejorar cada día, para que haya un mayor crecimiento del consorcio, darse a conocer con más amplitud sobre producción de textiles, que son el resultado de una buena calidad de educación no formal.</p> <p>Estos aportes las ayudan a tener un efectivo desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal. Sin embargo, es necesaria la innovación en la implementación de estrategias actualizadas que las lleve a una mejor competitividad en este mundo global. Así incidir, ya no solo en lo personal, laboral, familiar y comunitario. Sino que, también departamental, nacional e internacional.</p> <p>Finalmente la capacitación en el consorcio es un medio trascendental en el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal, donde es necesario emprender el uso de la andragogía de manera pertinente de acuerdo con las necesidades del contexto, ya que cada grupo necesita estrategias diferentes de formación.</p>
Hipótesis alternativa	La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias incide en el aprendizaje de la educación no formal, en las mujeres del consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán.
Hipótesis nula	La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias no incide en el aprendizaje de la educación no formal, en las mujeres del consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán.

Objetivo general	Analizar la incidencia de la capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias en el aprendizaje de la educación no formal en el consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán, Sololá.
Hipótesis alternativa	La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias incide en el aprendizaje de la educación no formal, en las mujeres del consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán.
Hipótesis nula	La capacitación como estrategia para el desarrollo de competencias no incide en el aprendizaje de la educación no formal, en las mujeres del consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk del municipio de Santiago Atitlán.
Hipótesis aceptada	Se valida la hipótesis alternativa porque, les ha ayudado a mejorar su autoestima, liderazgo, técnica en la producción de textiles, apoyar en la formación de sus hijos, contribuir con su familia, dar a conocer su idioma, vestimenta, respetar la naturaleza y saber todo lo que conlleva ser parte de su organización a través de las capacitaciones que reciben. Demuestran tener los conocimientos adquiridos de manera pertinente.

Fuente: elaboración propia, con base a la discusión de resultados octubre (2020)

**Apéndice D: encuesta dirigida dirigida a presidenta del consorcio
Universidad de San Carlos de Guatemala**



Centro Universitario de Totonicapán



Departamento del Ejercicio Profesional Supervisado

**Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con Orientación en
Medio Ambiente**

Encuesta dirigida a presidenta del consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk,
del municipio de Santiago Atitlán, Sololá.

Fecha de aplicación _____

La presente boleta tiene como objetivo recabar datos a la tesis denominada “la incidencia de la capacitación en el desarrollo de las competencias en su aprendizaje en la educación no formal” se hace de su conocimiento que la información que usted brinde será confidencial, con fines académicos.

Objetivo: analizar la indecencia de la capacitación en el desarrollo de competencias en su aprendizaje en la educación no formal.

1. ¿Sobre qué temas capacita el consorcio para fortalecer el área personal de las mujeres?

- A. Autoestima ____
- B. Cuidado personal ____
- C. Higiene ____
- D. Toma de decisiones ____
- E. Otras opciones ____

2. ¿Cómo el consorcio contribuye con las socias para apoyar a su familia?

- A. Cuidado de los hijos ____
- B. Salud de los hijos ____
- C. Economía familiar ____
- D. Educación de los hijos ____

3. ¿Las mujeres mejoran su desempeño dentro de la organización por medio de las capacitaciones? Sí ____ No ____ ¿Cómo?

- A. Desempeño laboral ____
- B. Liderazgo ____
- C. Trabajo en equipo ____
- D. Otras opciones ____

4. ¿Las capacitaciones fortalecen los valores e identidad comunitaria?

Sí ___ No___ ¿Cómo?

A. Respeto a la naturaleza ___

B. Uso del idioma ___

C. El traje típico ___

5. ¿El consorcio guía a las mujeres en los procesos que se desarrollan de producción textil? Sí ___ No___ ¿De qué forma?

A. Confección de textiles ___

B. Técnicas de pintura ___

C. Relaciones humanas ___

D. Administración de recursos financieros ___

6. ¿Qué tipo de capacitaciones reciben las mujeres para fortalecer el desarrollo personal?

A. Autoestima _____

B. Cuidado personal _____

C. Empoderamiento _____

7. ¿Ha observado que la autoestima de las socias ha mejorado? Sí ___ No ___
¿Cómo?

A. Tiene mejor desempeño en el trabajo _____

B. Tiene liderazgo ___

C. Sabe trabajar en equipo _____

8. ¿De las capacitaciones que da el consorcio ha ayudado a tener un mejor desenvolvimiento en las actividades que se realizan?

Sí ___ No___ ¿Cómo?

A. Mejor autoestima_____

B. Mejorar su cuidado personal _____

C. Tomar mejores decisiones _____

9. ¿Las capacitaciones ayudan a resolver los diferentes problemas que se presentan en las actividades que se realizan en el consorcio? Sí ___ No ___ ¿De qué forma?

A. Tener mejor desempeño laboral _____

B. Tener liderazgo ___

C. Trabajar en equipo ___

10. ¿Por medio de las capacitaciones se tiene un mejor control de los procesos que se realizan en la organización?

A. Sí ___ No ___ ¿Qué tipo de controles?

- B. Logro de objetivos _____
- C. Planificación de valores _____
- D. Verificación de resultados _____

Apéndice E: encuesta dirigida a mujeres socias del consorcio de asociaciones del Cantón Chuk Muk, Santiago Atitlán Sololá



Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Totonicapán



Departamento del Ejercicio Profesional Supervisado
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con Orientación en
Medio Ambiente

Boleta de encuesta dirigida a las mujeres socias del consorcio asociaciones del Cantón Chuk Muk, del municipio de Santiago Atitlán, Sololá.

Fecha de aplicación _____

La presente boleta tiene como propósito recabar datos de la tesis denominada **“incidencia de las capacitaciones en el desarrollo competencias en su aprendizaje en la educación no formal”**, se hace de su conocimiento que la información que usted brinde será confidencial, con fines académicos.

Objetivo: analizar la incidencia de las capacitaciones en el desarrollo de competencias en su aprendizaje en la educación no formal.

1. ¿Cómo les ha beneficiado personalmente las capacitaciones que reciben del consorcio?

- A. Autoestima ____
- B. Cuidado personal ____
- C. Higiene ____
- D. Toma de decisiones ____
- E. Otras opciones ____

2. ¿Con las actividades que usted realiza en el consorcio ha podido apoyar a su familia? Sí ____ No ____ ¿Cómo?

- A. Cuidado de los hijos ____
- B. Educación de los hijos ____
- C. Salud de los hijos ____
- D. Mejor economía ____
- E. Otras opciones ____

3. ¿Han mejorado su desempeño laboral dentro de la organización por medio de las capacitaciones? Sí ___ No ___ ¿Cómo?

A. Mejor desempeño laboral ___

B. Liderazgo ___

C. Trabajo en equipo ___

4. ¿Qué valores comunitarios se promueven con las actividades que ustedes realizan?

A. Respeto a la naturaleza ___

B. Uso del idioma ___

C. El traje típico ___

5. ¿Al momento de ser parte del consorcio han recibido pláticas de inicio acerca de las actividades que realizan?

Sí ___ No ___ ¿a través de?

A. Dialogo ___

B. Charla ___

C. Manuales o folletos ___

6. ¿En el consorcio se les brinda orientación sobre las actividades de producción de textiles?

Sí ___ No ___

¿Sobre qué temas?

A. Confección de textiles ___

B. Técnicas de pintura ___

C. Ventas ___

D. Otras opciones ___

7. ¿Cómo se beneficia usted a través de las capacitaciones brindadas por el consorcio?

A. Autoestima ___

B. Cuidado personal ___

C. Higiene ___

D. Toma de decisiones _____

8. ¿De las capacitaciones que les da el consorcio le ha ayudado a tener un mejor desenvolvimiento en las actividades que realiza?

Sí ___ No___ ¿Cómo?

- D. Mejor autoestima___
- E. Mejorar su cuidado personal ___
- F. Tomar mejores decisiones _____

9. ¿Las capacitaciones les ayudan a resolver los diferentes problemas que se presentan en las actividades que se realizan en el consorcio? Sí ___ No ___ ¿De qué forma?

- D. Tener mejor desempeño laboral _____
- E. Tener liderazgo ___
- F. Trabajar en equipo ___

10. ¿Por medio de las capacitaciones se tiene un mejor control de los procesos que se realizan en la organización?

Sí ___ No___ ¿Qué tipo de controles?

- A. Logro de objetivos _____
- B. Control de actividades _____
- C. Verificación de resultados ___

Apéndice F: fotografías



Figura 12. Trabajo de campo obtención de datos para poder sistematizar la investigación.

Fuente: elaboración propia, fotografiado por Ana Alicia socia del consorcio octubre de (2020)



Figura 13. Observación sobre las actividades que realizan las mujeres en el consorcio.

Fuente: elaboración propia, fotografiado por Ana Alicia socia del consorcio octubre de (2020)



Figura 14. Solicitud a la presidenta de la asociación para poder realizar el estudio.
Fuente: elaboración propia, fotografiado por Ana Alicia socia del consorcio octubre de (2020)



Figura 15. Instalaciones del consorcio
Fuente: elaboración propia, fotografiado por Ana Alicia socia del consorcio octubre de (2020)



Figura 16. Encuesta virtual a mujeres socias del consorcio

Fuente: elaboración propia, fotografiado por Ana Alicia socia del consorcio octubre de (2020)



Figura 17. Encuesta virtual a presidenta del consorcio

Fuente: elaboración propia, fotografiado por Ana Alicia socia del consorcio octubre de (2020)