



Universidad de San Carlos de Guatemala
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Maestría en Gestión Humana y Organizacional

COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS PARA LAS AUXILIARES DE
GERIATRÍA QUE PERMITAN EL EMPODERAMIENTO LABORAL DE LAS
MUJERES DE LA ASOCIACIÓN MANABÍ-GUATEMALA

Zulma Dinora Sinay Salguero

Guatemala de la Asunción, noviembre del 2021

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de León

Secretaria

M.A Karla Amparo Carrera Vela

M.Sc. José Mariano González Barrios

Representantes de los Profesores

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez

Nery Rafael Ocox Top

Representantes Estudiantiles

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

Representante de Egresados

MIEMBROS DEL CONCEJO ACADÉMICO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

Director Departamento de Postgrado

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro Mario Colli Alonso

Docentes titulares



CODIPs 1637-2021

**Autorización para impresión trabajo de graduación
Maestría en Gestión Humana y Organizacional con Categoría en Artes 1ra. cohorte**

Guatemala 11 de octubre de 2021

Licenciada (o)
Zulma Dinora Sinay Salguero
Escuela de Ciencias Psicológicas

Maestrante:

Transcribo a usted el punto del Acta 56-2021, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 6 de octubre de 2021, que literalmente dice: "VIGÉSIMO SEXTO: El Consejo Directivo, Considerando: Que se conoció oficio D.E.Ps 117-2021, de fecha 3 de septiembre de 2021, en el que transcribe el Punto CUARTO del ACTA No CADEP-Ps,13-2020 de fecha once de agosto de dos mil veintiuno, El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó a la Maestra Astrid Irene Ríos, responsable como tutor de investigación, para que presente los trabajos finales de los estudiantes de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 1ra. cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Concejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Concejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos. "Autorizar la impresión del trabajo final al **Licenciada (o) Zulma Dinora Sinay Salguero**, carne No. **201010986** con el tema "Competencias laborales genéricas para las auxiliares de geriatría que permitan el empoderamiento laboral de las mujeres de la Asociación Manabí-Guatemala" **Acuerda: Autorizar la impresión del trabajo de graduación de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 1ra. cohorte, con categoría en Artes**". -----
Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal
SECRETARIA



Centro Universitario Metropolitano -CUM- Edificio "A"
9ª. Avenida 9-45, zona 11. Tel. 24187530

/Vema



Universidad De San Carlos De Guatemala
 Escuela De Ciencias Psicológicas
 Departamento de Estudios De Postgrado
 Centro Universitario Metropolitano -CUM-
 9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
 Tel. 2418-7561 postgrado@psicousnc.edu.gt

D.E.P.Ps 160-2021
 Guatemala 11 de octubre de 2021

**Autorización para impresión trabajo de graduación
 Maestría en Gestión Humana y Organizacional 1ra. Cohorte**

Licenciado (a)
 Zulma Dinora Sinay Salguero
 Escuela de Ciencias Psicológicas

Maestrante:

Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto CUARTO del ACTA No. CADEP-Ps-16-2021 de fecha seis de octubre del dos mil veintiuno: El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó a la Maestra Astrid Irene Ríos, responsable como tutor de investigación, para que presente los trabajos finales de los estudiantes de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 1ra. cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Concejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Concejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA:** 1) Autorizar, la impresión del trabajo final de graduación con título **"Competencias laborales genéricas para las auxiliares de geriatría que permitan el empoderamiento laboral de las mujeres de la Asociación Manabí-Guatemala"** 2) programar la graduación virtual con fecha 19 de noviembre para que los maestrantes cumplan con los requisitos académicos y administrativos. -----

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Maestro Ronald Solís

**Director Departamento de Estudios de Postgrado
 Escuela de Ciencias Psicológicas**

Verna



Guatemala, 24 de septiembre de 2021

Maestro
Ronald Solís
Coordinador
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimado Maestro Solís:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito ***DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE*** al trabajo de graduación de la estudiante **Zulma Dinora Sinay Salguero**, previo a optar al grado de Maestra en **Gestión Humana y Organizacional**, el cual acompañé durante su realización. Dicho trabajo de graduación lleva por título **Competencias laborales genéricas para las auxiliares de geriatría que permitan el empoderamiento laboral de las mujeres de la Asociación Manabí-Guatemala.**

Atentamente,

(f.) 
M.A. Astrid Irene Ríos Mérida
Colegiado No. 19359

Autor Proyecto De Investigación

Zulma Dinora Sinay Salguero

Licenciada en Administración de Empresas

Colegiado No. 25218

Índice

Introducción.....	10
Capítulo I.....	11
Planteamiento	11
1.1 Línea de investigación y área	11
1.2 Planteamiento del problema	11
1.3 Justificación	13
1.4 Alcances.....	14
1.5 Límites	14
1.6 Objetivos.....	15
1.6.1 Objetivo general	15
1.6.2 Objetivos específicos.....	15
1.7 Definición de categorías seleccionada.....	15
1.8 Definición de variables conceptual y operacional.....	15
Capítulo II.....	17
Fundamentación teórica.....	17
2.1 Los estereotipos sociales	17
2.2 Auxiliar de geriatría.....	19
2.3 Competencias laborales	21
2.3.1 Metodologías para identificar las competencias laborales.	22
2.3.1.1 Análisis funcional	23
2.3.1.2 Análisis conductista	23
2.3.2 Tipos de competencias	23
2.3.2.1 Competencia básica	24
2.3.2.2 Competencia específica.....	25
2.3.2.3 Competencia genérica.....	25
2.3.3 Descripción de algunas competencias laborales.....	26
2.3.4 Descripción de algunas competencias laborales genéricas establecidas por INTECAP.....	28
2.4 Capacitación	31
2.4.1 Ventajas de las capacitaciones.....	33

2.4.2 Pasos básicos para realizar adecuadamente una capacitación	33
2.4.2.1 Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación.	33
2.4.2.2 Definir los objetivos del programa de formación	35
2.4.2.3 Identificar a las personas quien va dirigido el programa	35
2.4.2.4 Elaboración del contenido de los talleres de formación	35
2.4.2.5 Implementación del programa de capacitación.....	36
2.4.2.6 Evaluar el programa de capacitación	36
2.4.3. Modelo <i>Kirkpatrick</i>	36
2.4.3.1 Reacción.....	36
2.4.3.2 Aprendizaje	37
2.4.3.3 Comportamiento	37
2.4.3.4 Resultado.....	37
2.4.4 Estrategias para realizar las capacitaciones	38
2.4.4.1 Capacitación virtual	38
2.4.4.2 Capacitación presencial	38
2.4.4.3 Capacitación interna.....	39
2.4.4.4 Capacitación externa.....	39
2.4.5 Duración del programa de capacitación	39
2.4.5.1 Capacitación corta.....	40
2.4.5.2 Capacitación larga.....	40
2.6 Financiamiento	40
2.7 Clases de cambio de comportamiento logrado con la capacitación	40
2.8 Comunicación Asertiva	41
2.9 Desempeño laboral de la mujer en la sociedad.....	43
2.10 Empoderamiento.....	44
2.10.1 Los niveles de empoderamiento de la mujer	46
2.10.1.1 Empoderamiento personal	46
2.10.1.2 Empoderamiento en las relaciones cercanas.....	47
2.10.1.3 Empoderamiento colectivo	47
2.10.2 Que se logra con el empoderamiento	48
2.10.3 Liderazgo	49

2.10.3.1 Estilos de liderazgo.....	49
2.10.4 Autoestima.....	50
2.10.4.1 Elementos esenciales para una buena autoestima.....	51
2.10.5 Motivación.....	51
Capítulo III	52
Marco metodológico.....	52
3.1 Diseño de la investigación.....	52
3.2 Descripción de los sujetos participantes en la investigación	53
3.3 Instrumentos	53
3.4 Credibilidad	54
3.5 Validez.....	54
3.6 Pilotaje.....	54
3.7 Entrevista.....	55
3.8 Árbol de categorías.....	55
3.8.1 Preguntas de control	55
3.8.2 Preguntas relacionadas con el tema de estudio	56
3.8.2.1 Preguntas para conocer la situación actual de las mujeres objeto de estudio	56
3.8.2.2 Preguntas para conocer las competencias laborales genéricas que necesita un auxiliar de geriatría.....	56
3.9 Procedimiento de investigación.....	58
3.10 Diseño y metodología del análisis de la información recabada.....	59
Anexos.....	75

Introducción

Con empoderamiento en el presente trabajo nos referimos al contexto donde las mujeres buscan la manera de reforzar sus competencias laborales y académicas, el mismo es un proceso que aporta un “rol esencial en lo económico, social y medioambiental, convirtiéndose así en un liderazgo transformacional” (Erazo Caicedo, Jiménez Ruiz y López Morales, 2014, p. 149). Es una forma en que las personas están logrando superarse en los diferentes ámbitos donde se desenvuelven, capacitándose y especializarse en áreas de su agrado. El objetivo es alcanzar las metas trazadas para su crecimiento personal y profesional para conseguir un trabajo digno.

Para Vega Hernández (2015, p. 10), “el desarrollo de un plan curricular por competencias no es un fin en sí mismo, es un instrumento de mejora” que permite innovar los actuales modelos y procesos de formación. Por lo anteriormente mencionado, es de importancia que las capacitaciones incluyan en su contenido las competencias laborales genéricas de acuerdo a las necesidades de las personas formadas. El objetivo de ello es mejorar las expectativas de trabajo en los campos donde se desenvuelven.

Se ha desarrollado el siguiente trabajo titulado Competencias laborales genéricas para las auxiliares de geriatría que permitan el empoderamiento laboral de las mujeres de la Asociación Manabí-Guatemala. En el primer capítulo, se desarrolla el planteamiento, el cual consiste en definir la línea de investigación y área, planteamiento del problema, justificación, alcances y límites del trabajo, así como los respectivos objetivos y variables. Posteriormente, en el segundo apartado, se presenta la fundamentación teórica que consiste en información bibliográfica que sustenta la investigación.

A continuación, se define el capítulo tres, basado en la metodología de la investigación la cual consiste en la descripción de los sujetos participantes, instrumentos, procedimientos y diseño de análisis. Al finalizar el informe se presenta las referencias consultadas derivadas del estudio. Y por último los anexos correspondientes.

Capítulo I

Planteamiento

1.1 Línea de investigación y área

El trabajo de graduación se realizó bajo el contexto de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, basado en la línea de investigación que ofrecen el Departamento de Estudios de Postgrado, para los programas de maestrías. El área seleccionada es el género en su conexión con el trabajo. El sustento de estudio está basado en indagaciones de diferentes autores que han analizado temas relacionados con la situación de las mujeres en el ambiente laboral y la importancia de las competencias laborales genéricas, así mismo, aportes del investigador con el tema seleccionado. Para la elaboración del documento de investigación, se consideró el período de julio 2020 a junio de 2021.

1.2 Planteamiento del problema

En Guatemala, “los pueblos y comunidades indígenas están conformados por poblaciones que tienen sus propias culturas e idiomas muy arraigados por patrones y estereotipos, lo cual les da a los pueblos guatemaltecos, un símbolo de su pertinencia étnica” (Alcahé Siraze, 2013, p. 11). Esto nos demuestra que vivimos en una sociedad multiétnica, pluricultural y multilingüe. A menudo algunos lugares (aldeas, caseríos, sitios alejados de la ciudad) sufren de una situación de desigualdad, consecuencia del racismo y la discriminación estructural.

“A pesar de muchos cambios que han sucedido, la inequidad de género sigue permanente y afectando la autoestima de las mujeres y limitándolas a demostrar sus capacidades y habilidades con las que pueden contribuir al desarrollo social” (Chamba Morocho, 2016, p. 12). La sociedad desde temprana edad le enseña o impone a los niños su rol social (determinadas conductas) que van a desempeñar en la vida. “A la mujer se le han asignado tareas relacionadas con la reproducción, la crianza y el ámbito doméstico, que además de no ser remuneradas, han ocasionado que estén infravaloradas socialmente” (Melero Aguilar, 2010, p. 78).

En Guatemala en relación al género femenino un “59.3% de las mujeres son pobres y 23.36% pobres extremas. Apenas un 41% de la población femenina tiene un empleo (contra 84% de los hombres), y del total de personas ocupadas asalariadas, solo un 33.78% tienen un contrato laboral” (Jaramillo, 2019, párr. 1). Las cifras pueden aumentar debido a que las personas conforme avanza su edad quedan desempleadas y se enfrentan obstáculos como: tecnología, títulos académicos, flexibilidad de horarios para conseguir un nuevo empleo.

Los guatemaltecos enfrentan varios desafíos día a día en muchos aspectos de sus vidas. Existen varias desigualdades que se deben afrontar en lo económico, educación, salud, otros. “El empoderamiento económico de la mujer es clave para la eliminación de la pobreza y el desarrollo de una mejor sociedad, y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es una de las metas principales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)” (Jaramillo, 2019, párr. 5).

El medio social y laboral cambian constantemente, por lo cual las competencias para realizar las actividades son más complejas. En consecuencia, se requiere que las capacitaciones ayuden a formar personas más competentes en habilidades, conocimientos y actitudes para realizar las tareas de un determinado trabajo (Martínez Hernández, 2012, p. 30). Como una alternativa del mercado laboral, los individuos están optando por trabajos autónomos, para no depender directamente de una organización. Esto confirma la importancia que tienen las competencias laborales para ayudar a las personas a estar preparadas con las destrezas necesarias para enfrentar los desafíos y tener éxito en sus actividades independientemente de su labor.

Para apoyar a las personas en su superación personal y profesional existen instituciones que ofrecen talleres como una alternativa de educación, donde se imparten cursos con el objetivo que las mujeres puedan formarse y contar con los conocimientos necesarios para desenvolverse en el ámbito laboral. Un ejemplo de ello es la Asociación Manabí-Guatemala-ONG la cual se dedica al “desarrollo de proyectos de muy diversa índole: atención médica, educación, formación de líderes, capacitaciones en identificación y formulación de proyectos o agentes operadores de turismo rural comunitario” (Asociación Manabí-Guatemala-ONG, 2017, p. 3). Adicionalmente, se capacitan mujeres en cursos de auxiliares de geriatría para que tengan una oportunidad laboral, inclusive de manera autónoma. Sin embargo, las mismas no son planificadas en relación con las competencias laborales genéricas, solo específicas, ya que actualmente se incluye temas de primeros auxilios, cuidados del paciente geriátrico y problemas psicológicos en los mayores, entre otros.

Para Arroliga Corrales y Mejía Hernández (2015, p. 22) “la competencia laboral es la capacidad que tienen las personas para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo”. El objetivo del presente trabajo es lograr que la mayor parte de las personas que cursan el diplomado de la Asociación Manabí estén preparadas con las mismas, para conseguir un trabajo digno y generar ingresos económicos para sus familias. Por lo anteriormente

mencionado se hace la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las competencias laborales genéricas que requieren las personas que trabajan de auxiliar de geriatría formadas en la Asociación Manabí-Guatemala?

1.3 Justificación

Las instituciones que brindan formación deben reflejar en sus estrategias, tendencias actuales de metodologías de capacitaciones para preparar a las personas y afronten de manera correcta las demandas y desafíos del mercado laboral. Esto se logra a través de cursos o talleres que tengan como base las competencias laborales, ya que las personas adquieren los conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñarse en los centros de trabajo. Es de importancia afrontar retos en la educación, lo cual involucra el desarrollo de competencias laborales genéricas más demandas en el ámbito laboral. Según Coste, Lugo, Zambrano y García (2017, p. 46):

Hoy en día, para hacer frente a la gestión de cambios continuos y seguir siendo competitivas, las organizaciones se enfrentan con diferentes propuestas como son la globalización, administración de la calidad total, reingeniería, administración de estrategias, misión, visión, valores, gestión del conocimiento, organizaciones inteligentes, capital emocional, capital humano, gestión por competencias, entre otros.

Por lo anteriormente descrito, surge el interés de investigar cuales son las competencias laborales genéricas que se pueden aplicar a estudiantes de auxiliares de geriatría de la Asociación Manabí-Guatemala. Las mismas se forman para trabajar en hospitales, asilos, casa particular de los pacientes el último lugar mencionado puede ser una forma de trabajo autónomo. “El nivel educativo, la experiencia laboral, la edad, el estado civil, la nacionalidad, la situación familiar o el sexo son variables que pueden ser relevantes a la hora de que una persona decida emprender como autónoma” (Castro Núñez y Santero Sánchez, 2014, p. 492).

El estudio se realizará con el apoyo de la mencionada institución. La agrupación inició sus operaciones en el año 2015 en Guatemala y es una extensión de Madrid y Navarra. La Asociación Manabí-Guatemala se caracteriza por trabajar “para erradicar la pobreza, luchar contra la violencia de género, mejorar la salud de las personas, facilitar el acceso al agua, capacitar laboralmente a las mujeres y crear condiciones de sostenibilidad económica” (Asociación Manabí-Guatemala-ONG, 2017, p. 7). Realiza proyectos a través de voluntarios quienes comparten sus conocimientos de atención médica y educación, para formar a personas

de un sector o comunidad dentro del territorio de Guatemala. Así también se interesa en formar a mujeres y lograr su empoderamiento.

Las competencias son la “capacidad de un individuo para desenvolverse en muchos ámbitos de la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral, donde la experiencia y el dominio real de la tarea son importantes” (Arroliga Corrales y Mejía Hernández, 2015, p. 22). El propósito del trabajo es ayudar a modificar el pensum de estudios de los talleres que da la Asociación Manabí añadiendo temas de competencias laborales genéricas. La intención es que las personas que cursan las capacitaciones tengan mejores oportunidades de sobresalir, aumentando las oportunidades de crecimiento personal, profesional y al mismo tiempo ser una guía para otras fundaciones que imparten capacitaciones similares. Adicionalmente aportar sugerencias de metodologías de formación basadas en competencias laborales para cumplir con las demandas del ámbito laboral.

1.4 Alcances

Entre los alcances del trabajo están los siguientes: (1) las competencias laborales genéricas identificadas se adaptan a las actividades laborales desempeñadas por los auxiliares de geriatría formados en la Asociación Manabí-Guatemala, (2) generar el interés de las instituciones que capacitan a mujeres de incluir en su pensum de estudios temas relacionados con las competencias laborales genéricas, (3) enfocarse en la importancia del empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, (4) obtener información primaria a través de las entrevistas aplicadas a personas con conocimientos en el tema de estudio, para conocer diferentes perspectivas que ayuda a obtener información adicional y (5) analizar la metodología de estudio que se imparte por la Asociación Manabí-Guatemala en las capacitaciones para los auxiliares de geriatría y cuáles son las áreas de mejora en relación a las competencias laborales genéricas.

1.5 Límites

En cuanto a las limitaciones del proyecto podemos mencionar las siguientes: (1) las competencias laborales genéricas identificadas en la presente investigación no aplican para otras profesiones debido a que se ha enfocado directamente en auxiliares de geriatría, (2) la investigación no abarca todas las competencias laborales, se limita analizar las competencias laborales genéricas para auxiliares de geriatría, (3) no abarca las fases de implementación de las competencias laborales genéricas en el pensum de estudios de la Asociación Manabí-Guatemala

por complejidad del tiempo estipulado en la investigación y (4) la implementación de la entrevista se realiza únicamente a integrantes y alumnas de la Asociación Manabí-Guatemala.

1.6 Objetivos

“Objetivos de investigación señalan a lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad, pues son las guías del estudio” (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014, p. 37). Así mismo, orientan al investigador para alcanzar las metas establecidas en un proceso de indagación. A continuación, se presentan los objetivos del presente trabajo.

1.6.1 Objetivo general

Identificar las competencias laborales genéricas que requieren las personas que trabajan de auxiliar de geriatría formadas en la Asociación Manabí-Guatemala.

1.6.2 Objetivos específicos

Se mencionan los siguientes: (1) analizar el pensum de estudios de los talleres de auxiliares de geriatría que realiza la Asociación Manabí-Guatemala, (2) establecer las competencias laborales genéricas que se requieren en el mercado laboral en relación al trabajo de auxiliares de geriatría y (3) elaborar un programa de capacitación con lineamientos de las principales competencias laborales genéricas para auxiliares de geriatría adecuado a la formación impartida por la Asociación Manabí-Guatemala.

1.7 Definición de categorías seleccionada

En el presente trabajo el interés de los instrumentos elaborados para la recolección de información es profundizar en las opiniones de los participantes en el estudio y se seleccionó el tipo de investigación cualitativa. La misma es la que “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014, p. 7). Esta metodología permite a través de entrevistas, interactuar con los individuos. Así mismo, la construcción del documento se basa en parte en las experiencias y datos relevantes proporcionados por los participantes.

1.8 Definición de variables conceptual y operacional

“Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o una teoría” (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014, p. 105). La definición

conceptual y operacional permite ampliar la comprensión en que consiste el contenido de una investigación. A continuación se presentan los enunciados a utilizar en el trabajo.

Tabla 1

Definición de variables, conceptual y operacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Competencias Laborales	“Competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (Alles, 2009, p. 18).	Para la presente investigación se analizará lo siguiente: Competencias laborales genéricas: trabajo en equipo, entre otros.
Capacitación	“La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, el puesto o el ambiente laboral (Pachecho Gonzales, 2018, p. 29).	Para el desarrollo de la investigación se incluye los siguientes temas: Modelo <i>Kirkpatrick</i> : reacción, aprendizaje, conocimiento, resultados.
Empoderamiento	“El empoderamiento designa la capacidad del individuo de actuar de manera independiente, de establecer los medios necesarios y el proceso para efectuar su capacidad de tomar decisiones con respecto a su vida y a su lugar en la sociedad” (Saldaña Orozco, Echerry Garcés, Madrigal Torres y Madrigal Torres, 2020, párr. 11).	Para el presente trabajo se desarrollará a través de lo siguiente: (1) empoderamiento personal, (2) empoderamiento en las relaciones y (3) empoderamiento colectivo.

Fuente: elaboración propia (2021).

Capítulo II

Fundamentación teórica

El marco teórico es realizar la revisión de literatura lo que han hecho anteriormente otros autores y organizarla de manera adecuada, permitiendo tener una investigación más completa (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014, p. 74). Para el presente trabajo se ha analizado y consultado el contenido de diferentes autores que han abordado información similar al tema de estudio. El apartado del marco teórico inicia por comprender los obstáculos que enfrentan las mujeres en cuanto a superación personal y profesional, relativo a estereotipos sociales. Posteriormente, en qué consisten los auxiliares de geriatría, competencias laborales y capacitación entre otros términos relevantes para el trabajo.

2.1 Los estereotipos sociales

“Es el conjunto de ideas que un grupo o una sociedad obtiene a partir de las normas o patrones culturales previamente establecidos” (Ocampo Sánchez, 2018, párr. 8). En la actualidad estos continúan influyendo en los prejuicios que se forman las personas sobre otros individuos que pertenecen a un determinado género, cultura y lugar, entre otros. Inclusive se crea comportamientos de discriminación complicando la convivencia entre un grupo social. Adicionalmente, según Castillo Mayén y Montes Berges, (2014, p. 1) lo definen como “los estereotipos de género son creencias sobre las características asociadas a mujeres y hombres que mantienen la discriminación de género”.

Los estereotipos de género han perdurado a través del tiempo, porque hay una fuerte resistencia en que exista un cambio de los roles sociales de los hombres y mujeres, así mismo, son el reflejo de una cultura e historia de un lugar por lo cual se mantienen algunas normas sociales para preservar el statu quo (Mosteiro García y Porto Castro 2017, p. 153). Dicho aspecto también influye como un obstáculo que tienen las féminas en la culminación de su formación de carreras académicas, como hacen mención Londoño Martínez, Moncada Arcila y Rivera Quintero (2016, p. 4) las mujeres en ocasiones abandonan el inicio de su carrera profesional, por hacerse cargo de las actividades domésticas y cuidado de sus hijos. Mientras para Ruíz Ramírez, Ayala Carrillo y Zapata Martelo (2014, p. 166) las personas también se ven limitadas en la superación personal con la deserción escolar:

La problemática es multicausal, pues se encuentran inmersos factores personales, familiares, económicos, docentes, sociales, de género, entre otros. Estos factores no son

excluyentes, debido a que existen casos en que todos se encuentran presentes al mismo tiempo; es decir, se presentan casos en que los discentes dejan de estudiar, por tener problemas personales, familiares, no tienen suficientes recursos económicos y por ende deben trabajar.

Uno de los argumentos utilizados en algunas comunidades es que la mujer debe cumplir con un rol socialmente impuesto. Ello lo que ocasiona es que impide que la misma tenga control de su propio futuro, limitando tomar decisiones de crecimiento personal y profesional. De modo similar Rodríguez e Itriago (2019, p. 21) hacen el siguiente aporte en relación a la situación socioeconómica de las mujeres en Guatemala:

Las mujeres guatemaltecas tienen condiciones socioeconómicas peores que los hombres en múltiples ámbitos: falta de ingresos propios, alto grado de informalidad, concentración laboral en empleos vulnerables (como autónomas o cuentapropistas) y en sectores de baja productividad, así como una profunda división sexual del trabajo que se manifiesta en las horas de trabajo no remunerado que ellas asumen.

Sin embargo, existen asociaciones y empresas que apoyan a través de formaciones la superación personal y profesional de las mujeres. A través de talleres de capacitación en actividades de su agrado y que les permita trabajar inclusive de manera autónoma. Una de las agrupaciones es La Asociación Manabí la cual consiste en “una entidad especializada en Cooperación Internacional para el Desarrollo y en la construcción del empoderamiento de la mujer” (Asociación Manabí, 2021, párr. 1).

Dicha asociación “es una extensión de las asociaciones Manabí Madrid y Navarra” (Asociación Manabí-Guatemala-ONG, 2017, p. 3). Realizan proyectos a través de voluntarios quienes comparten sus conocimientos de atención médica y educación, para formar a personas de un sector o comunidad dentro del territorio de Guatemala. La institución también está capacitando a mujeres en auxiliares de geriatría ayudando al emprendimiento de manera autónoma, en dicho caso para trabajar en diferentes lugares donde sea solicitado su servicio como en las casas particulares de los pacientes o asilos.

El objetivo de la asociación es formar a las mujeres para la “incorporación a un mercado de trabajo especializado, incluyendo la formulación de ideas micro-empresariales, de cara a apoyar su autonomía laboral, mediante modelos de negocio individuales y colectivos” (Asociación Manabí, 2019, p. 9). Actualmente, el curso de auxiliares de geriatría incluye temas

como conceptos básicos en geriatría, nutrición e hidratación del mayor, primeros auxilios en los ancianos, signos vitales y problemas psicológicos en los mayores, entre otros. Sin embargo, no se considera la importancia de incluir contenido en el pensum de estudios basados en competencias laborales genéricas. Por consiguiente, antes de iniciar con la definición y derivados de las competencias laborales, se da una breve explicación en qué consiste la profesión de un auxiliar de geriatría.

2.2 Auxiliar de geriatría

El envejecimiento de las personas consiste en “no sólo cambios físicos, sino de índole cognitiva, económica y social, incidiendo desde luego en la calidad de vida de las personas. Uno de los estereotipos ligados a las personas mayores es la presencia del deterioro en los procesos cognitivos” (Aldana González, García Gómez y Jacobo Mata, 2012, p. 155). Por eso es de importancia que el adulto mayor que necesita cuidados requiera la atención de un auxiliar de geriatría. Los cuidadores según Valderrama (como se citó en Aldana González y García Gómez, 2011, p. 161) son:

Personas capacitadas a través de cursos teóricos-prácticos de formación para brindar atención preventiva, asistencial y educativa al anciano y a su núcleo familiar. Su campo de acción cubre el hogar, el hospital, los clubes y los centros de jubilados, las residencias geriátricas y los servicios sanatoriales. El cuidador apoya al personal de enfermería y a equipos gerontológicos de trabajo.

Un auxiliar de geriatría es responsable del cuidado del adulto mayor en los diferentes ámbitos donde se requiera su intervención. El mismo se encarga de darle las atenciones adecuadas a una persona en edad avanzada, iniciando con una observación del paciente con el propósito de evaluar su edad y posibles enfermedades. La necesidad del cuidado de ancianos se deriva en:

Problemas para la movilidad o traslados, los que están postrados en cama, los que tienen demencia, entre otros, surgió la necesidad de alguien que se dedicará a ello, históricamente se ha delegado a las mujeres de la casa, obligando a abandonar sus trabajos o estudios, generando a su vez un costo adicional en el hogar (Guerrero Tangarife, 2016, p. 3).

Auxiliar de Geriatría es un campo laboral para mujeres y hombres. Sin embargo, las féminas son quienes predominan en los cursos de dicha área y según Barreiro y Barreiro (2019, p. 9) menciona:

La figura de la cuidadora se origina en la asignación de estas tareas a las mujeres en el ámbito privado, desde una época en la que éstas permanecían recluidas en el seno doméstico, haciendo de ellas la opción obvia y natural al momento de determinar a cargo de quién dejar a niños, enfermos, y ancianos del grupo familiar, lo que promovió la construcción de un estereotipo que desdibuja el aspecto vocacional de la actividad al impregnarlo de una imagen de género que lo emparenta con lo instintivo. Esta asunción promovió que al abrirse el mercado laboral a las mujeres y ofertarse puestos cuya principal misión es el cuidado, estos quedaran más fácilmente asociados a ellas como sus lógicas ejecutoras.

Tabla 2

Funciones auxiliares de geriatría

No.	Funciones auxiliar de geriatría
1	Levanta de forma adecuada al paciente de la cama, a veces hace uso de maquinarias para realizar esta función
2	Viste al anciano con cuidado
3	Realiza la higiene personal del paciente como la higiene dental, ducha, afeitado y lavado del anciano encamado,
4	Ofrece la comida al paciente y le da de comer cuando sea necesario
5	Transporta al anciano a las zonas de área comunes y realiza las movilizaciones indicadas por el fisioterapeuta,
6	Transporta al anciano a las zonas de área comunes y realiza las movilizaciones indicadas por el fisioterapeuta,
7	Acuesta al anciano
8	Hace la cama del paciente y se encarga de transportar la ropa sucia y eliminar la basura generada,
9	Aplica enemas, cremas o los cambios de apósitos,
10	Realiza todos los cambios posturales necesarios y cambia los pañales
11	El Auxiliar de Geriatría debe detectar cualquier cambio en el estado físico o psíquico del paciente. Una vez que se percate de cualquier anomalía, debe expresarla a sus superiores
12	Debe solucionar todos los conflictos entre ancianos y ser un excelente mediador
13	Ayuda a que el paciente sea lo más autosuficiente posible
14	Debe generar confianza al anciano,
15	Vela por la seguridad del paciente tanto en hospitales como en hogares y en centros de día
16	Debe controlar y servir la medicación necesaria en el tratamiento del paciente

Fuente elaborado con base a Gómez Friero (2018, párr. 3). Funciones Auxiliar de Geriatría: las tareas del Gerocultor. <https://www.campustraining.es/noticias/funciones-auxiliar-geriatria/>

El auxiliar de geriatría puede trabajar en hospitales, asilos y casas particulares entre otros lugares. El trabajo autónomo es “una forma de realizar actividades económicas sin la existencia de un patrono y donde el único objetivo es generar rentabilidad para mejorar los ingresos personales y los de su familia” (Zambrano Zambrano y Gómez García, 2020, p. 8). Permite a las mujeres organizar sus propios horarios para administrar el tiempo laboral con el familiar, debido a que muchas todavía se les asigna las responsabilidades del hogar como parte de su estilo de vida, limitando la superación personal.

“Empoderamiento es el poder y el cómo se ejerce en la vida cotidiana de las mujeres a través del empleo de los diferentes recursos que se aprecian a lo largo de sus historias de vida” (Ruiz González Celis, Turnbull Plaza y Cruz del Castillo, 2016, p. 159). Estar empoderadas ayuda a las féminas a posicionarse y tener un rol de liderazgo en el ámbito familiar y social donde se desenvuelve. A las personas que estudian para ser auxiliares de geriatría, se les debe atribuir mejores competencias laborales para ampliar el nivel de formación y permitirles aumentar las posibilidades de encontrar y optar a puestos de trabajo. Dentro de este orden de ideas, se explica en que consiste las competencias laborales.

2.3 Competencias laborales

Para evaluar las actividades laborales de las personas, el desempeño está relacionado con los comportamientos y los resultados derivados de este, así mismo es dependiente de la motivación y competencias de los individuos (Chávez Hernández, 2012, p. 146). Es importante tener conocimiento de dicho concepto. Las competencias laborales son:

Es un conjunto de aptitudes y actitudes a desarrollar en una persona las cuales son la base de su desenvolvimiento para realizar funciones y actividades dentro de un área específica donde requiera de los conocimientos adecuados, de habilidades específicas y la actitud positiva para realizar tareas (Cojulún Cifuentes, 2011, p. 13).

“La competencia vendría a ser una actuación integral capaz de articular, activar, integrar, sintetizar, movilizar y combinar los saberes (conocer, hacer y ser) con sus diferentes atributos” (López Gómez, 2016, p. 316). Las mismas están integradas de los siguientes conceptos presentados a continuación. Cada uno contribuye para que una persona tenga los aspectos necesarios para ser competitivos en el mercado laboral o en las actividades que desempeñan.

- Conocimiento (saber): es la información, ideas o contenido intelectual que posee una persona en relación a un determinado campo o temas, los mismos han sido adquiridos a través de la

educación, observación o experiencias previas del individuo. “No es un saber imitar o aplicar rutinariamente los recursos de los saberes propios del individuo-esto estaría más cercano a la capacidad, el saber que aludimos es un saber-actuar” (Gómez Rojas, 2015, p. 50).

- Habilidad (saber hacer): “es el potencial innato para llevar a cabo acciones o tareas físicas y mentales” (Lemus, 2016, sección qué son las competencias laborales párr. 2). La realización constante de una actividad que hace que una persona perfeccione y se le facilite la adecuada ejecución de un trabajo en un área específica.
- Actitud (querer hacer): es la forma particular que un individuo se comporta y su disposición para realizar las actividades cotidianas o tareas asignadas en un trabajo. Así como, la manera de reaccionar de una persona en su actuar diario ante determinadas situaciones que se le presentan. “Es el comportamiento de un individuo para realizar actividades. En este sentido, puede ser en su forma de ser o la manera de actuar” (Correa Mejía, Abarca Guangaje, Baños Peña y Aorca, 2019, párr. 3).

Las empresas e instituciones deben buscar individuos que poseen las competencias laborales más demandadas en el mercado laboral y contar con mano de obra calificada para desempeñar las tareas asignadas de un determinado puesto de trabajo. “Las competencias cobran una importancia capital en el contexto de una economía competitiva y sobre las que las personas deben construir su marca personal: una buena formación, desarrollar habilidades que hagan sacarle el fruto adecuado a esos conocimientos y tener una motivación, una actitud, que te impulse a seguir avanzando, a seguir creciendo” (Pereda Pérez, 2014, párr. 1). Las mismas se adquieren a través de capacitaciones, práctica y costumbre de los individuos para realizar las actividades laborales (Granja Freire, 2015, p. 8).

2.3.1 Metodologías para identificar las competencias laborales.

Existen organizaciones que no cuentan con los perfiles de puestos, lo cual, hace que busquen alternativas para identificar las competencias laborales. Según Alcalá Lozano, Gómez Gómez y Santana Martínez, (2013, p. 19) las mismas permiten proyectar el buen rendimiento de las personas en las actividades laborales que desempeñan en sus puestos de trabajo y son perdurables en el tiempo, sin embargo, en ocasiones son difíciles de identificar. No obstante, existen métodos para identificar los conocimientos, habilidades y actitudes de una persona en sus actividades laborales en las cuales se pueden mencionar:

2.3.1.1 Análisis funcional

El mapa funcional es la herramienta utilizada en dicho análisis, el esquema permite que se describa las funciones de un puesto desde los aspectos generales a lo particular. El mismo inicia desde el objetivo principal, sucesivamente las ocupaciones se van desarticulando hasta llegar a las competencias de cada persona. Es recomendable que el mismo se realice en equipo de un grupo de colaboradores que conozcan las funciones de los puestos de trabajo (Lemus Gaborit, 2010, p. 22). Así mismo, se aporta lo siguiente:

Es una metodología comparativa en donde se analizan las relaciones existentes en las empresas entre aptitudes, cualidades, valores y conocimientos de los trabajadores. Es una técnica utilizada para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva mediante el desglose o desagregación y el ordenamiento lógico de las funciones productivas (Cojulún Cifuentes, 2011, p. 14).

2.3.1.2 Análisis conductista

“Su objetivo es identificar los conocimiento, destrezas, habilidades y actitudes que influyen en el desempeño laboral, y lo relaciona con las funciones del puesto” (Lemus Gaborit, 2010, p. 22). Analiza la conducta y capacidades que destacan en un trabajador en el momento de ejecutar sus actividades laborales. Así mismo, Cojulún Cifuentes (2011, p. 14) aporta lo siguiente:

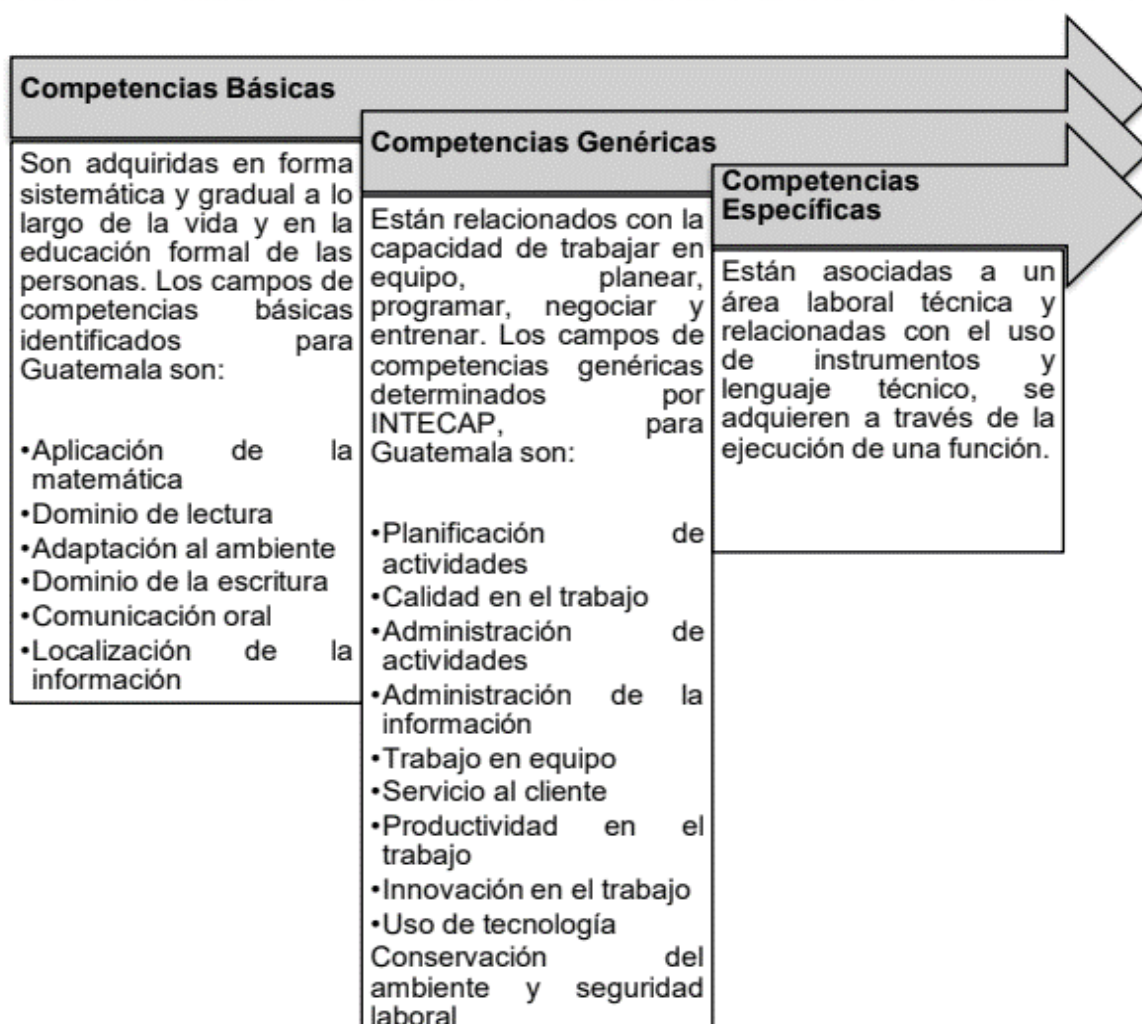
Pretende identificar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que influyen en el comportamiento laboral de la persona y lo relaciona con las tareas y ocupaciones que demanda el mercado de trabajo. El modelo conductista se basa en el conocimiento y experiencia de un grupo de expertos, para la identificación de las funciones y tareas, por lo que parte de lo específico a lo general. El análisis conductista toma de base para la elaboración de las competencias a los gerentes y trabajadores más aptos.

2.3.2 Tipos de competencias

La competencia es la capacidad y cualidades que tiene una persona para realizar productivamente una ocupación. La mismas depende de situaciones como el aprendizaje escolar formal, experiencia laboral en trabajos específicos (Perez Condor y Quispe Huamani, 2018, p. 26). A continuación, se hace mención de los tipos de competencia laborales:

Figura 1

Clasificación de las competencias



Fuente: Hernández Rosales (2013, p. 15). Con base a INTECAP. Gestión por competencias laboral. Edición 2. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4484.pdf

2.3.2.1 Competencia básica

“Las capacidades elementales que posee un individuo, que le permiten adaptarse a los diferentes contextos, tanto laborales como de otra índole” (Cojulún Cifuentes, 2011, p. 15). Las competencias que una persona innatamente posee, son aprendidas desde la temprana edad o infancia, derivado de la interacción con el grupo social con que se relaciona y de la educación formal (Lemus Gaborit, 2010, p. 16). Las mismas son: “la lectura, expresión, comunicación, análisis, evaluación, transformación de situaciones o hechos” (Arroliga Corrales y Mejía Hernández, 2015, p. 27).

2.3.2.2 Competencia específica

Es el conocimiento o capacidades que posee una persona asociado con la experiencia que tiene en realizar las actividades laborales, como la utilización de maquinaria, entre otros (Lemus Gaborit, 2010, p. 17). Es el dominio de las competencias que generan resultados de calidad en la realización de un trabajo u ocupación específica. Las mismas se relacionan con la productividad ya que facilita el logro de las metas de la empresa (Perez Condor y Quispe Huamani, 2018, p. 31).

2.3.2.3 Competencia genérica

“Las competencias propias de cada individuo que le permiten desarrollar sus labores a través de principios morales y éticos, universalmente definidos para la buena marcha de los principios empresariales” (Alcana Lozano, Gómez Gómez y Santana Martínez, 2013, p. 26). Son las capacidades que deben poseer y compartir los miembros de una organización, se acoplan a los valores y estrategias de la misma. Así mismo, se relaciona con el trabajo en equipo, administrar diferentes recursos, tecnológicos, materiales, entre otros (Arroliga Corrales y Mejía Hernández, 2015, p. 28).

La presente investigación, se enfoca en conocer y ampliar la información relacionada con las competencias laborales genéricas. Derivado del tema central del presente documento. Las mismas para Chaparro Maldonado y Urra Canales (2013, p. 58) son:

Son atributos compartidos por una serie de profesiones conexas, que pueden desarrollarse en diversas disciplinas académicas y son transferibles dentro de ciertos límites. Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propias de diferentes ámbitos de producción su importancia radica en responder a las demandas de un mundo cambiante.

Las competencias laborales permiten aumentar en los trabajadores el compromiso y lealtad hacia la empresa (Carpio Valdez, 2016, p. 22). Cada una se adapta a las empresas y personas que conforman la misma. En relación a las genéricas se pueden mencionar: (1) planificación de actividad, (2) calidad del trabajo, (3) administración de actividades, (4) administración de información, (5) trabajo en equipo, (6) servicio al cliente, (7) productividad en el trabajo, (8) innovación en el trabajo, (9) uso de la tecnología y (10) conservación del ambiente y seguridad laboral (Herrera Sandoval, 2015, p. 22).

2.3.3 Descripción de algunas competencias laborales

“La proporción de personas mayores es cada vez más significativa a nivel internacional, especialmente en los países más desarrollados” (Mikulic, Caballero y Aruanno, 2014, p. 278). Un auxiliar de geriatría se encarga de brindar adecuados cuidados al adulto mayor, es una de las profesiones que empieza a ser demandadas en el ámbito laboral, por el aumento de la población en edad avanzada o iniciando la vejez. El cuidador “es fundamental para disminuir factores de riesgo como caídas, accidentes en el hogar y patrones psicológicos negativos a partir de la ansiedad o depresión” (González Rodríguez y Cardentey García, 2016, p. 464).

Las empresas cambian y se adaptan a las nuevas exigencias de su entorno, lo que ocasiona que se demande a colaboradores con perfiles de competencias capaces de sobresalir y acoplarse a los avances tecnológicos (Santacruz Montenegro, López López y Morales Montoya, 2019, párr.1). Las auxiliares de geriatría deben adecuar sus comportamientos, habilidades y actitudes en los requisitos solicitados en el mercado laboral. Dicho análisis es de importancia para diseñar los talleres de formación que imparte la asociación Manabí-Guatemala. Por lo cual, las personas candidatas a realizar dichas tareas deben tener las siguientes competencias laborales.

Capacidad de trabajar en equipo. En el área de auxiliares de geriatría implica cooperar con varias personas profesionales. Donde las competencias laborales de cada uno ayudan asistir y trabajar por el bienestar del paciente. Es “trabajar con varios profesionales como médicos, enfermeras, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, asistentes sociales, podólogos, psicólogos, etc.” (Capdevila, 2019, párr. 12). El apoyo mutuo, la confianza y sentir que es parte de un equipo, es clave para aumentar la motivación de brindar un buen servicio hacia la persona quien se está cuidando.

Adicionalmente, la posibilidad de conversar de los sentimientos de tristeza o alegría, intercambiar experiencias por las tareas que se realizan, disminuye la posibilidad de caer en *burnout*. Según Puhl, Izcurdia, Oteyza, Escayol (2016, p. 231) es “un síndrome resultante de un estado prolongado de estrés laboral, que afecta en mayor medida a personas cuya profesión implica una relación con otros, en la que el eje del trabajo es el apoyo y la ayuda ante los problemas”. La atención del adulto mayor demanda bastante tiempo y esfuerzo para la persona encargada de cuidar a los mismos.

Empatía. En ocasiones el ser humano cuando llega a una edad avanzada se enfrenta a varios retos, tanto personales como profesionales. El primero es que el bienestar físico y

emocional disminuye, la convivencia y el actuar con las personas de su entorno empieza a cambiar. Enríquez y Núñez (como se citó en González Bernal y De la Fuente Anuncibay, 2014, p. 123) refieren lo siguiente:

La predisposición a la tristeza, la melancolía y a la depresión son también aspectos relacionados con la vejez, estos bien pueden estar relacionados con los aspectos físicos debido a la pérdida de autonomía y/o a los aspectos sociales (jubilación, pérdida de seres queridos, miedo a la enfermedad y a la muerte, etc.) y como consecuencia se produce un mayor aislamiento social.

La empatía es un proceso voluntario para entender las emociones de las personas, es una característica para tener éxito en las relaciones interpersonales. Sin embargo, se dificulta expresar los sentimientos o decir lo que ocurre cuando se entrelazan la amistad hacia pacientes o mayores (Calleja Ruiz, 2018, párr. 3). El trato hacia el adulto mayor debe ser un poco más humano, todas las personas se caracterizan por ser seres sociales y necesitan sentirse que pertenecen a un núcleo familiar o de amigos. Donde los individuos en particular lo de la edad avanzada son vulnerables a la crítica y rechazo, por lo anteriormente mencionado es importante aceptarlos y apoyarlos en las diferentes actividades y situaciones de su vida.

La empatía también se comprende como la acción de ponerse en el lugar de la otra persona, para reconocer sus necesidades y sentimientos (Bello Dávila y Yañez Morejón, 2012, p. 54). Mejorar el trato hacia el adulto mayor también implica buscar acciones donde la persona se sienta cómodo en la realización de actividades como pasear en el jardín o parque, asistir a un curso de su agrado, etc. Por lo mencionado es de importancia contar con dicha competencia.

El anciano a través de consejos trasmite sus experiencias de vida, así mismo utiliza el mismo método para comunicar sutilmente situaciones o conductas inadecuadas que a su criterio no son correctas de las personas con quien convive, lo que puede ocasionar incomunicación con los demás. Por lo cual, es conveniente no enfocarnos solo en el propio criterio para encontrar solución a los actos que suceden, sino también identificar el malestar de las demás personas (Bello Dávila y Yañez Morejón, 2012, p. 58). Por lo anteriormente mencionado, es importante que en la empatía se escuche las opiniones de las personas con que se convive.

Adaptabilidad. El adulto mayor en su etapa de vida empieza a percibir cambios como enfermedades crónicas, depresión, disminución en su círculo social como es la familia, amigos, entre otros. Dichos aspectos en ocasiones son significativos por lo cual el proceso de resiliencia

es importante para el bienestar y calidad de vida en dicho proceso de adaptación (López Romero y Romero Cárdenas, 2021, p. 20). Así mismo, una persona que se dedica al cuidado del adulto mayor deben adaptarse a diferentes ambientes donde sean solicitados sus servicios. Al igual de las conductas y enfermedades de los pacientes suelen variar constantemente, por lo cual, el auxiliar de geriatría debe estar preparado para desempeñar su labor de una manera adecuada.

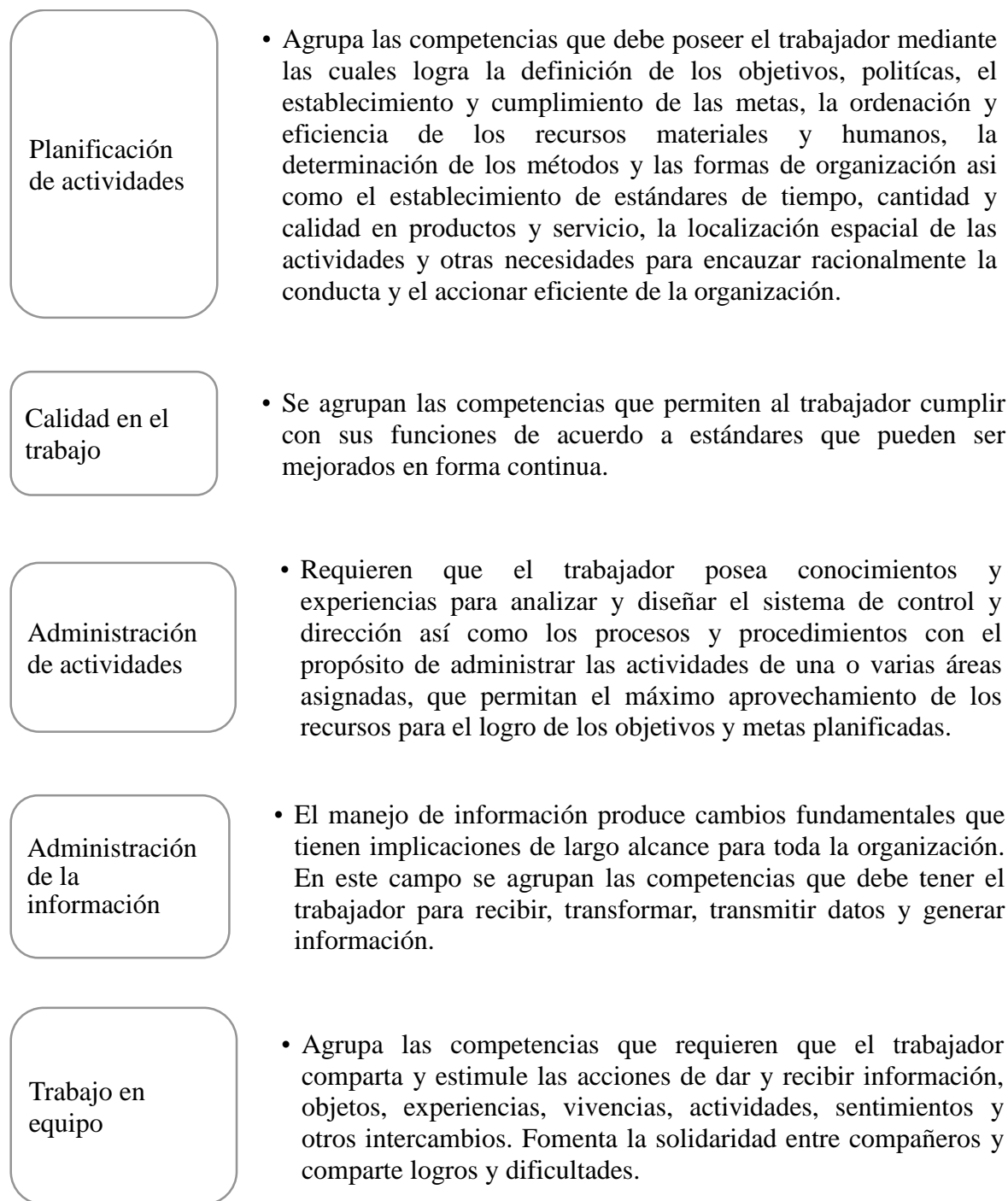
Capacidad de comunicarse con expertos de otras áreas. Un auxiliar debe notificar de forma inmediata a las personas correspondientes, cuando perciba algún cambio físico o psicológico en el individuo que se le brinda la atención geriátrica (Gómez Frieiro, 2018, párr. 8). Tener conversaciones y conocer lo que necesita la otra persona permite tomar mejores decisiones debido a que analiza las consecuencias positivas o negativas del malestar del adulto mayor. Cualquier anomalía trasladarla al médico o enfermero para que actúen adecuadamente ante la situación presentada.

2.3.4 Descripción de algunas competencias laborales genéricas establecidas por INTECAP

En las competencias laborales, las personas adicionalmente de presentar un título que la acrediten para realizar alguna profesión deben demostrar con hechos los que saben hacer, cuando es reconocido por su experiencia, genera una mayor oportunidad de empleo y calidad de vida (Carpio Valdez, 2016, p. 24). Para el presente trabajo las competencias laborales genéricas a utilizar son las que establece el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP). A continuación, se presenta la definición de cada una de ellas.

Figura 2

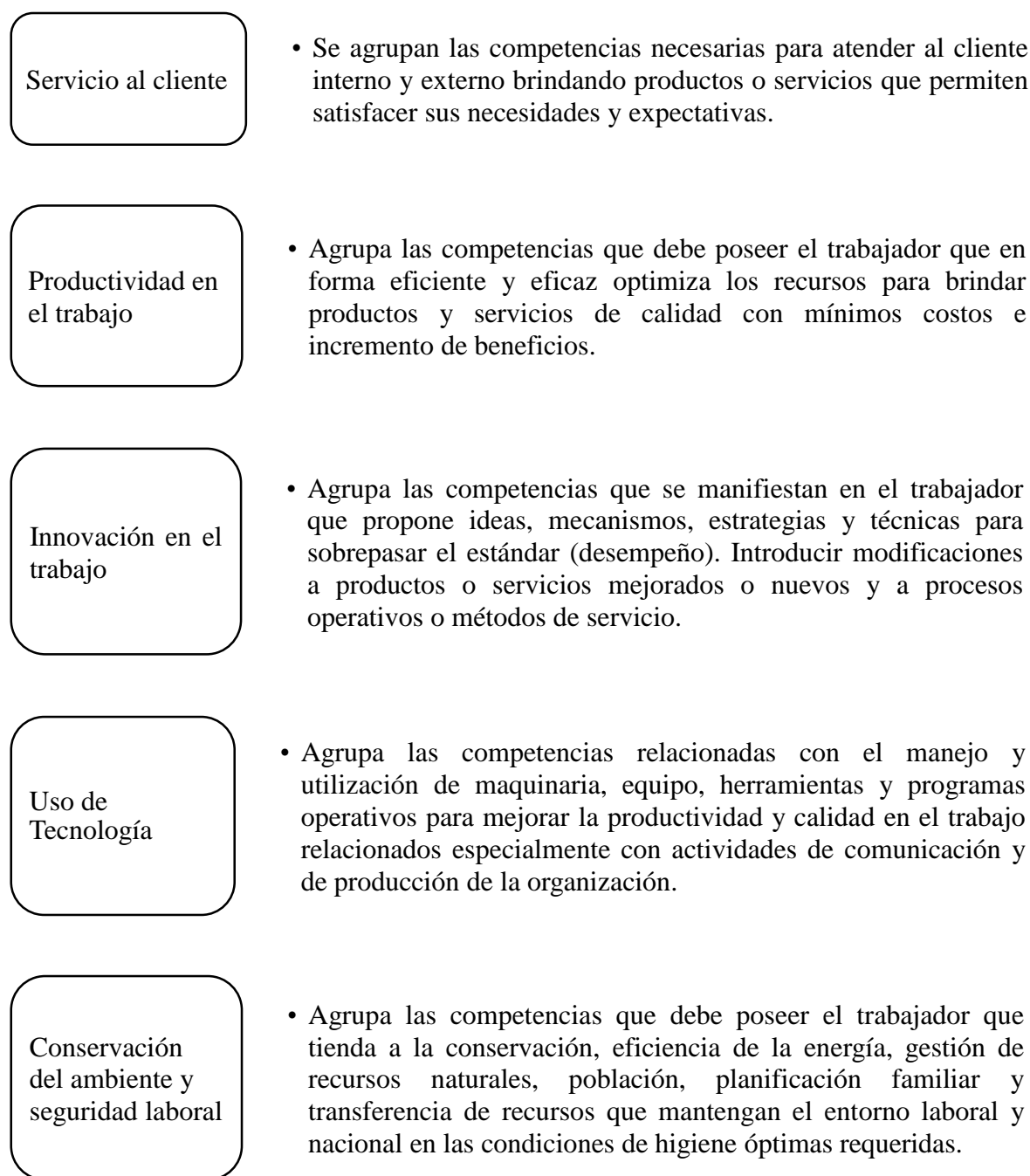
Competencias genéricas determinadas por INTECAP (parte 1)



Fuente: elaboración con base al libro Gestión por Competencias Laboral (2003). Edición 2. INTECAP. pp. 44-46.

Figura 3

Competencias genéricas determinadas por INTECAP (parte 2)



Fuente: elaboración con base al libro Gestión por Competencias Laboral (2003). Edición 2. INTECAP. pp. 46-48.

Contantemente cambian el entorno laboral “lo que requiere que la oferta de capacitación se transforme para dar respuesta a las necesidades actuales; el modelo predominante se basa en la enseñanza de nuevos conocimientos por medio de cursos” (Martínez Hernández, 2012, p. 30). Es de importancia que las auxiliares de geriatría tomen talleres en relación a las competencias genéricas para desenvolverse mejor en sus tareas de trabajo. A continuación, se desarrolla la sección del marco teórico en relación al tema de capacitación.

2.4. Capacitación

Una de las funciones de la capacitación es mejorar el estado actual del ser humano y favorecer su futuro en cuanto a oportunidades de formación y superación constante. Dicha gestión debe ser un proceso en relación a las actividades laborales de sus puestos de trabajo y metas de la organización. En la actualidad, es una respuesta que tienen las empresas para contar con personas calificadas y productivas que sobresalgan en las actividades que desempeña (Vergara García, 2015, p. 31). Adicionalmente, la capacitación ayuda a que:

Las personas aumenten su conocimiento a través de la información que reciben, mejoren sus habilidades y destrezas, desarrollen o mejoren actitudes para prestar un excelente servicio al cliente, o bien eleven su nivel de abstracción, es por ello que la capacitación busca el cambio de comportamiento de las personas para que estas sean generadoras de ideas, proactivas, innovadores y mejoren su desempeño (Hernández Rosales, 2013, p. 18).

Es importante que los recursos y responsabilidades sea de acceso para todas las personas, para que exista equidad en derechos humanos. Donde las oportunidades sean alcanzables para hombres y mujeres (Palacios, 2015, p. 22). Por lo tanto, es relevante que las formaciones sean dirigidas para todos los seres humanos, sin importar su condición física y estatus social, entre otros. La formación es para Vergara García (2015, p. 32), “una herramienta empresarial y organizacional se convierte en una acción que facilita procesos de aprendizaje en las personas a fin de lograr los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan desempeñar eficaz y eficientemente sus funciones actuales”.

Los talleres de formación que se imparten deben basarse en los perfiles de puestos de los empleos al cual los egresados de los talleres se dirigen en el mercado laboral. Debido a que los mismos “demanda personas cada vez más preparadas y calificadas. Esto ha provocado un incremento de establecimientos que ofrecen capacitación para desempeñar alguna actividad

económica, sobre todo a quienes no tiene acceso a la formación profesional en alguna institución de educación superior” (Becerra Romero y Santellan Palafox, 2018, p. 121).

La capacitación de las mujeres es compleja para las mismas, debido que genera contradicciones personales para administrar sus funciones del ámbito público con el familiar-conyugal, generando tensiones en el hogar. Sin embargo, la formación permite adquirir competencias laborales que le permiten tener mejores condiciones para desenvolverse en el mundo laboral (Becerra Romero y Santellan Palafox, 2018, p. 123). Existen agrupaciones que apoyan el empoderamiento de los seres humanos, realizan esfuerzos para transformar y motivar la participación del género femenino en el ámbito laboral, como es la Asociación Manabí Guatemala, quienes realizan formaciones de auxiliares de geriatría. Dicha profesión según Valderrama (como se citó en Aldana González y García Gómez, 2011, p. 161) son “aquellas personas capacitadas a través de cursos teóricos-prácticos de formación para brindar atención preventiva, asistencial y educativa al anciano y a su núcleo familiar”.

Las personas que asumen la mayor responsabilidad de los cuidados de un anciano suele ser un miembro de la familia del género femenino. Con nivel de escolaridad secundaria terminada, poco conocimiento del área y desconocen la forma de disminuir el grado de sobrecarga o estrés que conlleva realizar el trabajo a tiempo completo. Las mismas necesitan formación mediante seminarios, cursos en las escuelas para cuidadores domiciliarios, relacionados para adquirir nociones del autocuidado y el bienestar de ambas partes (Labarca Delgado y Pérez Martinto, 2019, p. 1).

La capacitación permanente apoya el crecimiento de las organizaciones, ofrece herramientas en materia de innovación, competitividad, calidad y rendimiento que repercute en la producción de productos y prestación de servicios. La formación necesita de un presupuesto para el cumplimiento de los planes establecidos, el mismo puede generar un desbalance en la economía de la empresa, sin embargo, es de importancia para mantenerse vigente en el mercado seleccionado y cumplir con las exigencias de los clientes. También es un aliado en la promoción de productos y servicios (Jamaica González, 2015, p. 15).

La capacitación permite a un colaborador aumentar sus competencias a través de los conocimientos y habilidades adquiridas en las mismas, mejorando la productividad en los puestos de trabajo. Así mismo, es una herramienta motivadora, que posibilita al personal para adaptarse a las circunstancias que se presentan en el entorno de la empresa (Oquendo Chuquiej,

2010, p. 7). Adicionalmente, la formación ayuda en mejorar el servicio al cliente que brinda la empresa por contar con colaboradores capacitados.

2.4.1 Ventajas de las capacitaciones

La formación en un área del agrado de las personas ayuda a mejorar su rendimiento en sus actividades laborales y cumplen con los objetivos de las capacitaciones, quienes reciben las mismas deben de tener el compromiso de invertir tiempo en su superación y perseverancia en la asistencia al curso. Al igual, en su trabajo las competencias laborales adquiridas. Los beneficios para las personas que reciben las formaciones según Vergara García (2015, p. 32) son: (1) ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas, (2) alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo, (3) contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones, (4) forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas, (5) sube el nivel de satisfacción con el puesto, (6) permite el logro de metas individuales, (7) desarrolla un sentido de progreso en muchos campos y (8) elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

2.4.2 Pasos básicos para realizar adecuadamente una capacitación

Es de importancia que las organizaciones inviertan en las capacitaciones, ya que las mismas influyen en el alcance de los objetivos y metas que tiene cada individuo en su vida profesional y personal (Vergara García, 2015, p. 31). La formación es una inversión para las personas cuyos resultados serán reflejados en las metas esperadas, es una de las principales formas para logro del bienestar personal y de la organización. Así mismo la ausencia de la misma contrae impuntualidad, abandono de las actividades laborales, accidentes y disminución de la productividad, entre otros (Parra Penagos y Rodríguez Fonseca, 2016, p. 136). Para realizar adecuadamente una capacitación, se deben seguir algunos pasos básicos que guíen la planificación, como los que se presentan a continuación.

2.4.2.1 Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación.

En dicha fase es de importancia interactuar con los jefes o encargados del área donde se considera realizar los talleres de formación y en conjunto con el área de recursos humanos, identificar las capacitaciones que necesita el personal. Debe ser en forma sistemática para que sea oportuna la aplicación de la misma (Escalante Rodríguez, 2015, p. 24). Así mismo, el proceso efectivo para el presente apartado esta “basado en las necesidades reales de capacitación pudiendo ser éstas a nivel organizacional, ocupacional o individual y cumplir con el objetivo de

brindar información acerca de lo que se está haciendo en un puesto de trabajo y lo que debería hacerse” (Bravo Lozano, 2013, p. 22).

El diagnóstico de las necesidades es un proceso que suele implementar la gestión de recursos humanos, cuyo resultado debe reflejarse en el desempeño del colaborador en el puesto de trabajo (Parra Penagos y Rodríguez Fonseca, 2016, p. 135). El colaborador formado debe mejorar su rendimiento en las actividades laborales a través de la implementación del conocimiento adquiridos en los talleres. Es de importancia que el personal a cargo de la supervisión de las tareas de trabajo esté en constante comunicación con el departamento de recursos humanos para reportar los avances y deficiencias de los trabajadores.

La detección de necesidades de capacitación es de importancia para las planificaciones de las formaciones, cuyo objetivo es definir adecuadamente los temas que se impartirán en las mismas. Para que el contenido concuerde con las competencias que necesita la persona en la realización de sus actividades laborales. Algunos parámetros a considerar según Medina Proaño (2014, p. 25) son las siguientes: (1) incumplimiento de los objetivos y las metas institucionales, (2) evidencia de errores cometidos por los empleados en la ejecución de sus tareas, (3) rotación de personal y (4) asignación de nuevas responsabilidades que involucran mayor complejidad en el puesto.

Las capacitaciones ayudan a las personas a realizar sus actividades laborales con los estándares requeridos de sus puestos de trabajo, por las habilidades, conocimientos y destrezas que adquieren. Brinda una ventaja competitiva a las empresas que forman a sus empleados por tener individuos mejor calificados en competencias laborales (Hernández Rosales, 2013, p. 16). La formación ayuda a mejorar el clima de las empresas o lugares de trabajo, derivado que el individuo está motivado por el aprendizaje que se le imparte en aumentar su productividad.

El diagnóstico de necesidades de capacitación es esencial para planear con éxito los programas de formación. Permite anticiparse a las necesidades de las personas en conocimientos de aprendizaje. Según Martínez Hernández (2012, p. 11), ayuda a determinar lo siguiente: (1) en qué cursos ha de capacitarse para el correcto desempeño de las tareas, (2) qué personas van a ser capacitadas, (3) a qué nivel de profundidad habrá de ser impartida la capacitación y (4) la importancia que tiene el aprendizaje para el desempeño del puesto.

2.4.2.2 Definir los objetivos del programa de formación

El siguiente paso básico para realizar adecuadamente una capacitación es la definición de los objetivos. Las formaciones deben tener establecido las metas que se desean alcanzar con las actividades didácticas que se les brinda a las personas. Los mismos según Escalante Rodríguez (2015, p. 18) son: (1) preparar personal para la ejecución inmediata y eficiente de las diversas tareas propias del cargo y de la organización, (2) proporcionar conocimientos al personal para el continuo desarrollo en sus cargos actuales o prepararlos para otras funciones y (3) cambiar las actitudes de las personas para crear un clima de trabajo más satisfactorio, aumentar la motivación y hacerlos más receptivos a la supervisión de sus tareas.

2.4.2.3 Identificar a las personas quien va dirigido el programa

Conocer las características (edades, nivel académico, entre otros) que tienen los individuos a quienes se va a capacitar, comprender las expectativas e intereses de los participantes para que el contenido y metodologías se adapten al grupo de formación. La selección de los sujetos permitirá que estén alineados con las estrategias y metas que tiene la empresa o asociación por alcanzar. Se debe considerar las siguientes condiciones para la realización de capacitaciones las cuales según Vásquez Perdomo (2012, p. 37) son: (1) número de personas, (2) disponibilidad de tiempo, (3) grado de habilidad, conocimientos y tipos de actitudes y (4) características personales de comportamiento.

2.4.2.4 Elaboración del contenido de los talleres de formación

Los temas deben adaptarse a las necesidades encontradas en los pasos anteriormente mencionados. Para la planificación se debe invertir tiempo en analizar los recursos, metodologías y personas quienes estarán a cargo de las capacitaciones. El establecimiento de programas es:

Definir qué contenidos de educación son necesarios, es decir, qué temas, materiales y áreas deben ser cubiertas en los cursos. Estos ayudarán al cumplimiento de las metas propuestas si se consideran principalmente tres variables en su elaboración: conocimiento y experiencia del trabajo a realizar, habilidades para la implementación y recursos necesarios para su consecución. En esta etapa es importante, también, señalar la forma y método de instrucción para cada curso en específico como el método de evaluación a practicar (Muñoz Lisboa, 2017, p. 7).

2.4.2.5 Implementación del programa de capacitación

Los aprendices de las formaciones son individuos que necesitan ampliar sus habilidades y conocimientos en las actividades labores. Las capacitaciones se deben realizar a través de la contratación de una empresa o escoger a un colaborador que trabaja dentro de la misma, el candidato debe cumplir con las características idóneas para impartir los talleres. El capacitar debe buscar métodos adecuados para que las personas formadas adquieran los conocimientos impartidos (Alvarado Rodríguez, Granados Ramírez y Guale Tomalá, 2013, p. 38).

2.4.2.6 Evaluar el programa de capacitación

En el proceso final de las formaciones se conoce los resultados de los talleres, verificando si se ha logrado un impacto en las conductas de las personas, al igual si hay alguna relación con el alcance de las metas de la empresa. Derivado del proceso se considera al colaborador capaz o incapaz de realizar las actividades laborales, seleccionando al personal idóneo para permanecer en la organización (Alvarado Rodríguez, Granados Ramírez y Guale Tomalá, 2013, p. 39). Un método que ayuda para dicho contexto es el modelo de *Kirkpatrick* presentado a continuación.

2.4.3 Modelo *Kirkpatrick*

La técnica de *Donald Kirkpatrick* en la actualidad sigue vigente, por ser un modelo de evaluaciones formativas (Del Bosque Canseco, 2013, p. 58). Permite recaudar información relevante del proceso de aprendizaje de los participantes en los cursos. El mismo consiste en medir la reacción, aprendizaje, comportamiento y resultado cada uno de los elementos es importante para la evaluación de las capacitaciones.

2.4.3.1 Reacción

Es la primera respuesta por parte de los participantes en las capacitaciones que han recibido, su percepción del proceso se concluye la efectividad de las mismas. El personal encargado de la actividad debe tener comunicación constante con los individuos en los tiempos libres asignados, así como, en la apertura y finalización de los bloques de la formación, para identificar brechas de conocimiento y metodología adecuada. La selección de los instrumentos para dicho nivel de evaluación puede ser diversa como cuestionarios, por ejemplo (Martínez Hernández, 2012, p. 20).

2.4.3.2 Aprendizaje

“En este nivel de evaluación el o los encargados de la capacitación recurren a la aplicación de pruebas para determinar lo que los participantes han aprendido” (Bravo Pineda y Vásquez Morocho, 2012, p. 55). Verifica si existe un cambio en las habilidades del individuo que ha sido parte de una acción formativa. Es recomendable evitar enfocarse solo en el cambio de conducta de la persona, debido que el mismo puede ser influenciado por factores externos del ámbito laboral, se obtiene un mejor resultado a través de la observación de la asimilación del contenido y conocimientos adquiridos por los asistentes al curso (Vergara García, 2015, p. 46).

2.4.3.3 Comportamiento

Dicha etapa permite que las personas formadas pongan en práctica el conocimiento adquirido, para la comprobación del mismo se puede hacer a través de varias técnicas como la observación y entrevista a jefes, entre otros (Palmero Peña, Padrón Díaz, Rizo Hernández, Tejo Rodríguez, Rodríguez Medina, Torres Sucu, 2012, p. 217). Es recomendable evaluar dicho proceso en un tiempo prudencial de uno o dos meses para analizar si existe un cambio de conducta en los participantes a los talleres. Con el objetivo si los nuevos conocimientos y habilidades adquiridos por las personas han mejorado en la productividad de sus actividades laborales. Así mismo, dicho proceso se puede identificar a través de los siguientes factores:

- Responsabilidad del participante: la persona debe tener el deseo de cambiar. Responsabilidad del instructor. Dar a conocer de forma adecuada lo que el participante debe saber, hacer y cómo debe hacerlo.
- Responsabilidad de los jefes de las diferentes áreas a capacitar: los participantes toman un curso y una vez que se adquirió el conocimiento, se le debe forzar a poner en práctica lo aprendido, estimularlo, crear las condiciones necesarias para que lo ponga en práctica, apoyar.
- Responsabilidad de la organización: hacer sentir recompensado al participante. Tener un clima laboral adecuado (Vergara García, 2015, p. 47).

2.4.3.4 Resultado

Dicho enfoque a través de los resultados permite obtener información como disminución de las quejas por parte del colaborador y clientes, al igual de los costos y desperdicios, entre otros aspectos para evaluar las formaciones. De igual manera, permiten buscar estrategias de cambio para las inversiones a futuro de las capacitaciones. También mide el impacto de las

mismas a través de los resultados y metas de la empresa, suele utilizarse cuestionarios, indicadores, etc. (Martínez Hernández, 2012, p. 24).

2.4.4 Estrategias para realizar las capacitaciones

Las estrategias de capacitación se pueden adaptar al tamaño o recursos de la empresa, para no tener excusa del generar valor en el capital intelectual (Jamaica González, 2015, p. 10). El contenido a desarrollar en los talleres y forma de impartirlo debe acoplarse a la población y recursos de la organización o asociación. A continuación, se explica en que consiste la capacitación virtual, presencial, interna y externa.

2.4.4.1 Capacitación virtual

Por medio de las TIC's (Tecnologías de la Información y la Comunicación), permite la programación de capacitaciones de forma virtual, tiene como ventaja que la persona no tenga un desgaste excesivo y los programas académicos están actualizados con los temas del mercado (Jamaica González, 2015, p. 11). El tipo de enseñanza es de manera práctica debido a que el material didáctico es transferible por páginas *web*, correo electrónico, entre otros. Las empresas que cuentan con un presupuesto limitado para las formaciones es una reducción en costos por el ahorro de trasladar al personal a un lugar para recibir los talleres.

El *e-Learning* es una alternativa para que las personas tomen cursos a distancia por medio del uso de la tecnología, es una herramienta de trabajo y aprendizaje a través de internet (Muñoz Betancourt, 2011, p. 19). Optimiza el tiempo de los individuos en evitar asistir a las instalaciones donde se imparten los talleres de forma presencial, haciendo accesible la educación y superación personal. La mayoría de personas utiliza dicha alternativa para su formación.

2.4.4.2 Capacitación presencial

En ocasiones las empresas tienen poco presupuesto para la realización de capacitaciones, derivado de ello limita la formación de colaboradores de manera presencial en procesos académicos. Otro inconveniente es cuando el negocio tiene poco personal dificulta programar y coordinar los horarios para asistencia de los participantes a los cursos en horario de trabajo, ocasionando que los temas se tomen en diferentes horarios fuera de los laborales (Jamaica González, 2015, p. 13). Sin embargo, para la comunicación de los conceptos se pueden ser mediante discusiones y participación de los participantes de los talleres, se requiere la presencia del catedrático y alumnos en el lugar lo cual puede ser un poco complejo cuando está dirigido a

un público adulto, por compatibilizar el trabajo y la capacitación (Muñoz Betancourt, 2011, p. 19).

Los lugares de trabajo reconocen que el recurso humano es importante para el crecimiento y sostenibilidad en el mercado donde se desenvuelven, las personas “puede desarrollar habilidades y competencias que le permitirán que la ventaja competitiva de la empresa pueda ser sostenida y perdurable en el tiempo, posibilitando así que pueda hablarse de la construcción de un recurso humano inimitable, único y competitivo en la corporación” (Montoya Agudelo y Boyero Saavedra, 2016, p. 3). La capacitación es una herramienta que permite realizar cambios en las empresas orientadas al empoderamiento, logrando un liderazgo positivo donde al trabajador se le da autonomía para la toma de decisiones y ser responsables de las mismas (Ortega Bonilla, 2015, p. 13).

2.4.4.3 Capacitación interna

Es la capacitación “diseñada para condiciones particulares de la empresa y requiere entrenadores, preferiblemente internos, pudiendo ser mediante entrenamiento en el puesto de trabajo y formación fuera del puesto de trabajo, en la propia empresa” (Jamaica González, 2015, p. 13). El departamento encargado de la gestión humana, debe tener actualizada la información de los colaboradores, para identificar quien tiene las competencias laborales y grado académico para desarrollar los talleres de formación. Dicha acción beneficia a la organización en evitar contratar capacitadores externos y da la oportunidad a que el personal seleccionada de impartir los cursos crezca dentro del negocio.

2.4.4.4 Capacitación externa

“Capacitar es complementar la educación académica del empleado o prepararlo para emprender trabajos de más responsabilidad” (García Seminario, 2019, p. 32). El área de gestión humana debe investigar las necesidades de formación antes planificar el contenido de los talleres y personal a contratar para impartir los mismos. El tamaño de la empresa influye en el presupuesto y recursos de las capacitaciones.

2.4.5 Duración del programa de capacitación

El financiamiento disponible de la empresa determinará el período de la capacitación. Puede ser un día o varios meses, depende del tipo del evento planificado (Martínez Hernández, 2012, p. 15). Se agrupan en capacitación corta y larga, según la duración de la formación. A continuación se amplía el concepto de cada una.

2.4.5.1 Capacitación corta

“Se refiere a todas aquellas experiencias de capacitación breves, entre las cuales se encuentran jornadas o cursos hasta de 3 meses de duración o menos” (Escalante Rodriguez, 2015, p. 20). El contenido a desarrollar en las mismas es más práctico y conlleva un reducido contenido de temas a impartir en los talleres. Los participantes adquieren las competencias laborales en un plazo corto.

Las empresas pequeñas por su estructura en operaciones limitan el tiempo y recursos a las capacitaciones, no les dan la prioridad adecuada. Aún si se cuenta con personal con buena actitud, pero no tienen una formación correcta puede realizar sus tareas con deficiencia, cometer errores o aumentar el período del desarrollo de las operaciones independiente de los servicios o productos de la organización (Jamaica, 2015, p. 5). Es un reto para los pequeños negocios invertir en la formación de sus trabajadores, pero la recompensa de tener personal idóneo en realizar sus tareas laborales es un beneficio para la misma y ventaja competitiva.

2.4.5.2 Capacitación larga

Los recursos y tiempo son mayores a la capacitación corta. Son las capacitaciones mayores a cinco meses de duración, debe existir un esfuerzo continuo por parte de los participantes como de la empresa. Puede ser de tipo: programa de capacitación externa en universidades o internas realizadas por la misma organización, entre otros (Escalante Rodriguez, 2015, p. 21).

2.6 Financiamiento

Se debe buscar propuestas de financiamientos adicionales cuando los recursos de la empresa son limitados debido a que las actividades de capacitación en ocasiones los temas son correlativos e influye una sobre las demás. Cuando se tenga determinados los contenidos y aspectos para ejecutar las capacitaciones, verificar si los talleres que se realizaran se ajustan al presupuesto disponible de la empresa. En caso de ser necesario por falta de fondos económicos para dicha formación priorizar los temas (Martínez Hernández, 2012, p. 15).

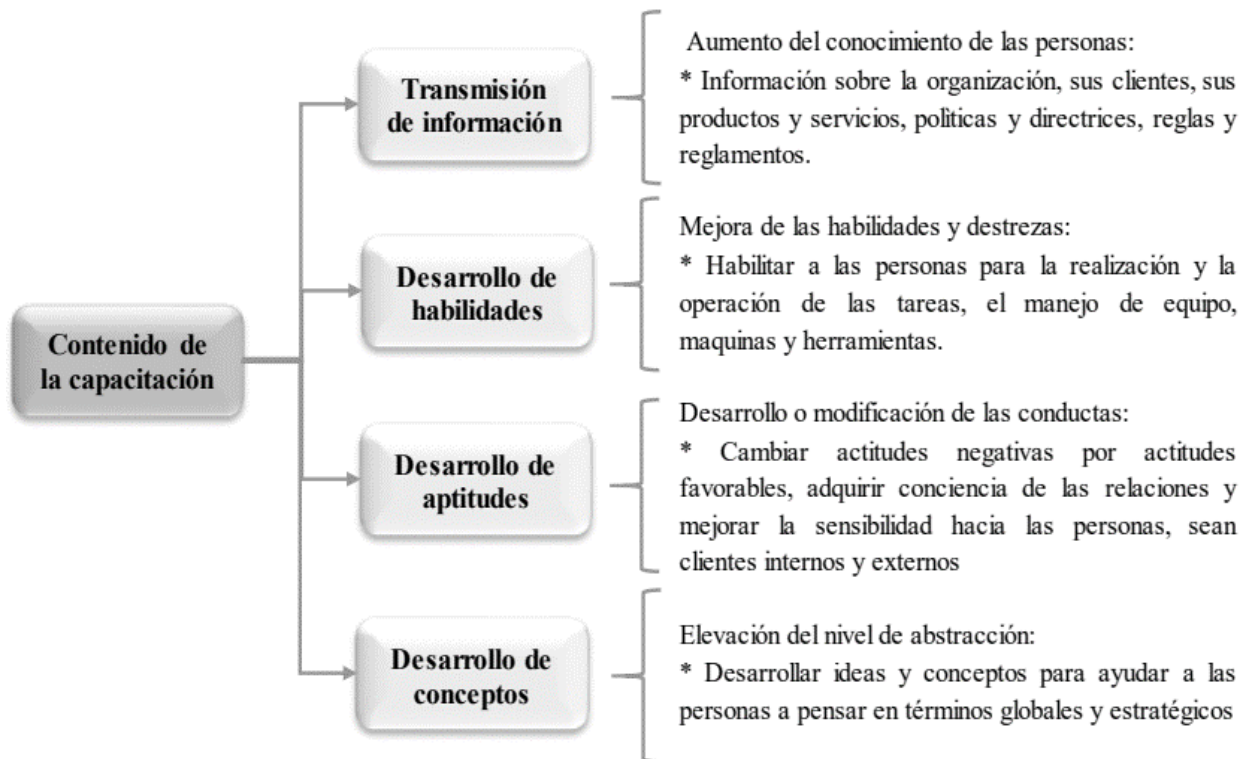
2.7 Clases de cambio de comportamiento logrado con la capacitación

La globalización ha generado nuevos cambios y retos de innovación para las empresas. Ha permitido acceder a varios mercados del segmento que pertenece el negocio para atender las demandas del cliente en calidad. Los colaboradores deben poseer las competencias laborales adecuadas para ser un recurso humano con productividad adecuado a las nuevas exigencias del entorno. Para Hernández Rosales (2013, p. 18) “las personas aprenden habilidades, desarrollan

actitudes diferentes y adquieren conocimientos nuevos o refuerzan los conocimientos existentes, es por ello que con la capacitación se logra el cambio en diferentes comportamientos”.

Figura 4

Capacitación formas de cambio de la conducta



Fuente: Ávila Ortiz (2016, p. 17). Con base a Idalberto Chiavenato-Administración de Recursos Humanos 8va Edición. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11865/1/UPS-CT005604.pdf>

El empoderamiento de la mujer desde la educación y la alfabetización, son herramientas para la independización de las personas, la formación permite a la persona expresar sus opiniones correctamente (Torres Zavaleta, 2019, p. 32). La capacitación ayuda a las personas aumentar sus conocimientos y habilidades en sus actividades laborales. Pero también es de importancia que las auxiliares de geriatría se comuniquen de manera adecuada lo cual se logra a través de la comunicación asertiva.

2.8 Comunicación Asertiva

El desarrollar una comunicación asertiva, permite un acercamiento de forma efectiva a las personas, para potencializar las fortalezas de cada individuo. Es una habilidad que deben poseer

las auxiliares de geriatría, al interactuar con los seres humanos, permite tener una percepción de las necesidades de otros individuos. Según Rengifo Hernández (2014, p. 6) la palabra comunicación etimológicamente proviene de:

Latín “comunicatio” y esta del sustantivo “comunico” que al traducirla al castellano significa participar de algo común. El verbo comunicar y el sustantivo comunicación se originan en la palabra “comunis” raíz castellana de la palabra comunidad, que expresa la relación o interacción entre individuos”.

“Es relevante destacar que la asertividad no es un rango de la personalidad del ser humano pero sí de la conducta, por lo que puede verse como una habilidad que se puede trabajar para mejorar las relaciones sociales interpersonales” (Rengifo Hernández, 2014, p. 13). Permite a una persona ser más espontánea y segura de sí misma para expresar sus ideas. En el caso de las mujeres que laboran como auxiliares de geriatría les permite expresar de una manera adecuada cuando solicitan que se respeten sus derechos al igual que los de sus pacientes en las actividades donde se desenvuelven.

Las personas deben tener una personalidad resiliente para que puedan afrontar de mejor manera las dificultades y sobre todo poder adquirir una expresión asertiva. Otro aspecto de importancia a tener en consideración es que la transmisión de información no es la única forma de comunicarse. Para Romero Rodríguez y Castillo Abdul (2019, p. 44) existen aspectos emocionales que permiten interacción de las personas a través de elementos interpersonales, por ejemplo, a través de elementos no verbales como observar a una persona llorando, se podría comprender que es posible que se encuentra triste.

Por lo tanto, la asertividad es importante que las personas la pongan en práctica en sus relaciones interpersonales. La superación personal debe ser una decisión propia de cada individuo, cambiar la rutina cotidiana para incluir actividades de aprendizaje que contribuyan al alcance de sus metas trazadas, comprender que no hay una edad para iniciar o continuar los estudios. Todo lo anterior comprueba la importancia de la capacitación constante en la vida de un ser humano. Así mismo Ospina Campuzano (2015, p. 53) menciona:

Los programas de capacitación flexibles, parecen ser la mejor opción de formación de las mujeres en condiciones de vulnerabilidad y pobreza debido al poco tiempo con el que cuentan por el desempeño de su triple rol social (reproductor, productor y de gestión comunitaria); el cual exige flexibilidad en los horarios, secuencias y ritmos de sus

procesos de formación, que pueden ser más fácilmente garantizados en programas de capacitación, que en los programas actuales de la educación formal.

El fortalecimiento de confianza, capacidades, participación en la sociedad y capacidad de tomar las propias decisiones es derivado del proceso de empoderamiento de las personas (Becerra Castillo, 2019, p. 22). En el presente trabajo nos referimos al contexto donde las mujeres buscan la manera de reforzar sus competencias laborales, académicas, entre otros. Con el fin de tener una vida autónoma que le permita participar en igualdad de derechos de superación individual y colectiva.

2.9 Desempeño laboral de la mujer en la sociedad

“Mediante el proceso de constitución del género, la sociedad elabora las ideas de lo que debe hacer los hombres y mujeres, de lo que se supone es adecuado a cada sexo” (Bethencourt y Carrillo, 2014, p. 157). En algunas sociedades rurales, las tareas como la producción agrícola que incluye regar los cultivos, cosechar, comercialización de los animales como el vacuno, corte de la madera son actividades del género masculino (Chamba Morocho, 2016, p. 13). Así mismo, la mujer:

Cumple funciones tradicionalmente femeninas tales como las del hogar: cocinar, lavar, planchar, asear la casa, cuidar a los niños, etc., y las que trabajan lo hacen, por su bajo nivel educativo, en casas de familia, en oficios varios, o actividades agrícolas o independientes. Su papel no se limita a las labores del hogar, sino que son también proveedoras de estos y participan en actividades sociales o comunitarias (Erazo Caicedo, Jiménez Ruiz y López Morales, 2014, p. 154).

Aunque ha existido cambios significativos en el trascurso de los años, existen rasgos tradicionales en relación a los roles de género influenciado por la cultura a la cual se identifica un individuo estableciendo creencias donde la mujer depende del hombre (Chamba Morocho, 2016, p. 12). Dicha percepción limita la participación del género femenino en varios ámbitos donde se desenvuelven. Dichas desigualdades “perduran en todos los planos del desarrollo (participación política, empleo, salud, educación, pobreza, etc.), debido a la persistencia de ciertos patrones socio-culturales que justifican y perpetúan las desigualdades de género” (Ospina Campuzano, 2015, p. 51).

El género femenino significativamente aporta a la economía de forma dependiente o independiente e incluyendo las actividades que no perciben un sueldo como son las tareas del

hogar. Por las atribuciones que se les ha asignado en la casa el tiempo es reducido para las mismas en buscar oportunidades de trabajo que aporten un ingreso adicional a la familia, lo que repercute en la disminución de la pobreza (Becerra Castillo, 2019, p. 15). Algunas mujeres provenientes de una situación económica de escasos recursos, laboran en tareas exhaustivas y poco retribuidas, la contribución ayuda en mejorar la situación de su familia para tener participación y autoridad en sus hogares (Torres Zavaleta, 2019, p. 33).

Para impulsar el desarrollo de las mujeres, es importante sensibilizar a los hombres en el cambio de ideología que ambos géneros son iguales, así como concientizar a la misma mujer en que ellas también aportan y toman decisiones en sus núcleos familiares, comunidad y sociedad (Ospina Campuzano, 2015, p. 45). El empoderamiento femenino ayuda a las sociedades a ser más estables, se mejora la calidad de vida de todos los miembros quienes la conforman. Así como, las oportunidades laborales deben ser de inclusión para ambos géneros, para que cada persona pueda desarrollar su potencial y cualidades sin discriminación en los lugares de trabajo.

Muchas mujeres han realizado un esfuerzo constante para fomentar y promover la participación del género femenino en igualdad de condiciones que el hombre. Se considera un acto de valentía tratar de generar un cambio en la percepción de roles que se designan a hombres y mujeres en la sociedad (Padilla Flores, 2019, p. 34). La cultura feminista busca en la actualidad demostrar que las mujeres tienen la posibilidad de contribuir al desarrollo de un país, demostrando sus habilidades de ser escuchadas y expresar sus opiniones en espacios públicos (Chamba Morocho, 2016, p. 15).

2.10 Empoderamiento

Es la actitud transformadora y perspectiva más positiva que tienen las personas en ver las cosas que suceden en su entorno, para eliminar las desigualdades que existen en la sociedad (Godínez Rodríguez, 2016, p. 30). Empoderamiento de la mujer es cuando las mismas tienen la posibilidad de tomar sus propias decisiones en la vida, es un cambio a la independencia y fortalecimiento de autoestima (Ospina Campuzano, 2015, p. 45). Así mismo, el empoderamiento es:

Proceso mediante el cual esta adquiere un mayor dominio sobre su entorno y su vida. De tal forma que ella tiene la capacidad de poder tomar decisiones de acuerdo a lo que ella crea y considera correcto o favorable para su bienestar, en diferentes aspectos como el ejercicio total de sus derechos (Sabino Cacha, 2018, p. 32).

El empoderamiento es la capacidad de superación de la pobreza, en diferentes perspectivas de la vida de los seres humanos. Una está dirigida a la limitación de las capacidades de la persona para alcanzar los propósitos y sueños anhelados, por la privación de oportunidades y falta de libertad, así mismo, como condiciones sociales, personales, entre otros (Enríquez Rodríguez, 2016, p. 41). Así mismo, las personas empiezan a comprometerse en tener autonomía en sus decisiones que impactan su vida laboral, al igual de retroalimentación y formación para realizar exitosamente las actividades de sus puestos de trabajo (Ortega Bonilla, 2015, p. 16).

En el ámbito laboral el género masculino tiene mayores posibilidades de posicionarse en puestos de prestigio, con mejores remuneraciones económicas en comparación con las mujeres (Pasquel Erazo y Cevallos Moreno, 2019, p. 35). En algunas empresas es difícil hacer cambiar de opinión o idea a directivos, en aspectos de otorgarles a las mujeres puestos importantes dentro de la organización y han sufrido alguna discriminación a causa de injusticias sociales, ya que los mismos dudan que ellas puedan ejercer un liderazgo. En la división sexual del trabajo los roles que se le asigna socialmente a la mujer en los lugares de trabajo “afecta sus condiciones laborales y de vida, obstaculizando muchas veces el acceso al mercado laboral, al crédito o a los medios de producción, y por tanto, a una vida con autonomía económica” (Polanco Sagastume, 2019, p. 95).

Es de importancia en el empoderamiento del ambiente laboral, transmitir a todo el personal que son dueños de su propio trabajo y tienen las capacidades para alcanzar las metas de sus respectivos puestos. Así también que tengan libertad de tomar decisiones de forma autónoma (Paz Sosa de Reyes, 2011, p. 4). Dichas acciones pueden generar una mayor participación del género femenino en puestos con mayor responsabilidad en las empresas. Cuando las mujeres enfrentan la incertidumbre del mercado laboral, toman acciones que le permitan ser feliz ante las circunstancias que se presenten en su actuar diario, aumentan su capacidad de afrontar los problemas y buscar soluciones.

En ocasiones las personas desconocen sus talentos y habilidades porque no han tenido la oportunidad de desarrollarlos. Las empresas deben de buscar estrategias para apoyar el empoderamiento de los individuos, para identificar las fortalezas de cada uno e iniciar un proceso de cambio. Donde se comprende la situación actual dentro de la organización, el resultado de la evaluación de cada colaborador será diferente porque algunas se caracterizan por

ser intuitivas, perceptivas y otros deciden abandonar su crecimiento y desarrollo personal (Paz Sosa de Reyes, 2011, p. 3).

“La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no constituye por sí sola una vía de empoderamiento, pero es un elemento importante de ese proceso, más amplio, que también exige cambios en la ideología que prevalece hoy en día” (Camberos Sánchez, 2011, p. 41). Para que suceda un cambio en la sociedad, se debe hacer algo diferente a lo habitual, las empresas e instituciones, entre otros, deben arriesgarse en las planificaciones de sus actividades, recursos, para que exista inclusión laboral para las mujeres. No tener miedo al fracaso y tener resiliencia en adaptarse a las situaciones que se presentan.

Así mismo, no se debe limitar a una mujer en su superación personal por su edad, debido a que existen personas que deciden hacer un cambio positivo en una etapa avanzada de su vida, como retomar los estudios y talleres de su agrado, entre otros. “Las mujeres mayores sufren una doble desigualdad social, por el hecho de ser mujeres y de ser mayores. Es por este motivo que el proceso de empoderamiento, por su carácter urgente de acción en el presente” (Ros Sánchez y Lidón Cerezueta, 2018, párr. 6).

Existen instituciones, empresas donde se les da la oportunidad a las personas sin importar su edad de continuar con su formación, los motivan adquirir nuevos conocimientos y eliminar prejuicios. Donde a un individuo se le reconozca su aporte de contribución en el desarrollo económico y social de un país. “La equidad de género busca la igualdad de oportunidades, la integración de la mujer en la organización, la participación en el desarrollo comunitario, el involucramiento en las decisiones” (Chamba Morocho, 2016, p. 18).

2.10.1 Los niveles de empoderamiento de la mujer

El empoderamiento de la mujer consiste en tres niveles de acción. El primero es la superación de la persona en sí misma, posteriormente las relaciones cercanas que consiste en el cambio de las mujeres que inician a empoderarse con los grupos donde se desenvuelve con frecuencia o aledaños a ella, como familia, amigos y para finalizar es la comunidad donde se desenvuelve la mujer (Godínez Rodríguez, 2016, p. 33). A continuación, se amplía el concepto de cada uno.

2.10.1.1 Empoderamiento personal

Se recupera la autoestima para participar en decisiones que les corresponden, el mismo se logra cuando se aumenta la confianza y la persona actúa en respuesta a sus propias necesidades

(Becerra Castillo, 2019, p. 23). El empoderamiento personal ayuda a las personas a recuperar su confianza en sí mismo, donde permite mejorar la forma de comunicación inclusive la seguridad para presentarse a solicitar un empleo. En el oficio de auxiliares de geriatría ayuda en expresar las propias opiniones y dar sugerencias para el trato de los pacientes, para que los comentarios sean bien recibidos por los individuos.

El empoderamiento físico y económico para una autonomía se debe impulsar desde el ámbito individual, un poder que proviene desde el interior de las mujeres, para transformar las relaciones familiares y sentimentales (Urzelai Cabañes, 2014, p. 15). Las mujeres empiezan a tomar conciencia de sus capacidades para tomar decisiones. La autopercepción permite a los individuos ser responsables de sus propias vidas.

2.10.1.2 Empoderamiento en las relaciones cercanas

“Proceso de cambio que se desarrolla de los individuos o grupos más cercanos de las personas que se empodera, por ejemplo: amigos, familia, escuela o grupo de identidad” (Godínez Rodríguez, 2016, p. 33). El núcleo familiar está formado por las personas con un grado de parentesco, es centro de apoyo de los seres humanos y con el que con más frecuencia se convive. Es la importancia que las mujeres empiecen a empoderarse desde las personas más cercanas a ellas.

2.10.1.3 Empoderamiento colectivo

La mujer debe relacionarse con las personas de su entorno para dar sus respectivas opiniones las cuales deben considerarse para contribuir en la toma de decisiones que genere un cambio de su comunidad (Chamba Morocho, 2016, p. 24). Las mujeres son agentes de transformación en el entorno donde se desenvuelven, la participación en relación a aspectos políticos, sociales y económicos se derivan del empoderamiento de las mismas en disminuir las desigualdades de género. Es la recuperación de los derechos y obligaciones del género femenino en la sociedad que ha sido arrebatado por el sistema patriarcal (Urzelai Cabañes, 2014, p. 27).

Participan desde lo local con autorresponsabilidad, colaboración, contribución y trabajo voluntario para la búsqueda de soluciones e iniciativas destinadas a incrementar los niveles de democracia y responsabilidad en la gestión social cimentando competencias, a partir de sus experiencias, sus saberes y necesidades. Por iniciativa propia y por las posibilidades que dan diversas fundaciones, asociaciones y la academia, por medio de investigaciones sociales, hacen parte de vida activa y comunitaria, donde se incluyen

participando y demostrando su interés en el progreso individual y comunitario (Erazo Caicedo, Jiménez Ruiz y López Morales, 2014, p. 156).

2.10.2 Que se logra con el empoderamiento

Con el empoderamiento se logra obtener un liderazgo capaz de manejar cualquier reto u objetivo trazado, se debe de tener un rol de líder en donde representa diferentes cualidades personales para influir en las demás personas de la comunidad y corresponden a utilizar estrategias que le permitan alcanzar las metas establecidas en diferentes ámbitos de la vida (Erazo Caicedo, Jiménez Ruíz y López Morales, 2014, p. 152). Dicha cualidad también permite a una persona ser capaz de liderar grupos de trabajos o motivar al personal en el desenvolvimiento de su cargo. El resultado es observable en el comportamiento y productividad de los individuos en las actividades laborales.

Otro de los beneficios que se obtiene en el desarrollo del empoderamiento es el aumento de la autoestima, concretamente menciona Pérez Villalobos (2019, p. 23) la misma es “la valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Es la predisposición a saberse apto para la vida y para satisfacer las propias necesidades, el sentirse competente para afrontar los desafíos que van apareciendo y merecedor de felicidad”. Esta es una de las características que debe de estar presente en las personas y que ayuda a tener más seguridad en todo lo que ejecutan. En definitiva, la autoestima ayuda a reconocer las cualidades y debilidades que posee cualquier individuo, es de suma importancia que se realicen autoevaluaciones de los logros obtenidos e ir mejorando cualquier dificultad.

En específico si una persona cuenta con la autoestima adecuada surge lo que es la motivación, según en Antigua Grecia, pensadores como Sócrates, trata de encontrar el por qué se busca la felicidad en el ser humano, mientras Aristóteles concluyó que la conducta humana está relacionada con los sentimientos y Epicuro el individuo que está motivado busca el placer evitando así cualquier rastro de dolor (Ero Del Canto y Fernandes Martins, 2015, p. 179). Por estos grandes pensadores es que la motivación viene de diferentes perspectivas, que se deben de alcanzar para que los sujetos se encuentren más satisfechos con lo que realizan todos los días. El personal que labora en cualquier institución teniendo una buena motivación, autoestima y liderazgo se muestra más eficiente y productiva en cualquier ambiente en que se desenvuelva. A continuación, se amplía el significado de cada uno.

2.10.3 Liderazgo

El liderazgo es un proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos establecidos dentro de una organización. Según Lussier y Achua, (2016, p. 5) el mismo cuenta con cinco claves para su desenvolvimiento: líderes-seguidores, influencia, objetivos organizacionales, persona y cambio. Con estas características le otorgan al concepto de liderazgo un buen funcionamiento de las acciones para ser un líder eficaz, quien a su vez cuenta con habilidades y capacidades para desempeñar tal puesto.

En efecto la comunicación es esencial para poder llevar a cabo un buen liderazgo y esto ayuda a manejar de una forma más efectivo sus entornos familiares y sus relaciones con los compañeros de trabajo (Habib Mireles y Hernández Muñoz, 2018, p. 17). En toda organización el liderazgo involucra una interacción entre los líderes y los seguidores para obtener resultados satisfactorios, en el mundo actual, las empresas tienen un nivel de exigencia mucho mayor para la persona que maneje este cargo. La transmisión de las estrategias permite a los colaboradores identificar las metas y mejorar la productividad de un negocio.

En cuanto a los avances que tiene este concepto tan amplio, se da a conocer que en las últimas décadas el liderazgo femenino ha tomado importancia en el ámbito laboral, capacitación profesional y puestos altos que se adaptan a sus capacidades para desempeñar cada una de las tareas asignadas (Perozo Ramírez y Paz Marcano, 2016, p. 10). Todo esto se ha logrado conforme un proceso de empoderamiento y sus diferentes estilos de liderazgo. Las mujeres son parte del desarrollo de una sociedad, su participación activa en las áreas donde se desenvuelven hacen cambios significativos.

2.10.3.1 Estilos de liderazgo

“Un buen líder es aquel individuo que logra motivar a los demás a desarrollar su personalidad de manera adecuada y así mismo brinda acompañamiento en el desarrollo, trabajo en conjunto para alcanzar los objetivos y metas propuestas por la empresa” (Urizar Awe, 2016, p. 11). Hay diferentes estilos de liderazgo dependen del enfoque de cada persona dentro del ámbito donde se desenvuelven. Dicho de otra manera, los estilos de liderazgo varían según el trabajo, perspectivas y objetivo que se quiera alcanzar, para ello se da a conocer algunos estilos que se deben de tener presente para obtener un desempeño laboral eficiente.

Se hace mención de los dos estilos más relevantes en el campo del liderazgo y que son: el liderazgo transaccional nace de la idea de que el personal llegue a un acuerdo de cumplir en

todo lo que el líder diga. Se basa en lograr objetivos y obtener el desempeño esperado, reconoce totalmente las necesidades de los seguidores y trata de cumplir todas sus necesidades (Ortiz Tovar, 2019, p. 26). De esta manera que exista una comunicación entre los trabajadores y el líder, evitando cualquier problemática que se presente en la organización.

Con respecto al liderazgo transformacional afirma Vidal Cruz (2017, p. 16) “busca inspirar a sus colaboradores dando un significado a sus actividades y haciendo suya la meta por alcanzar, a la vez que los impulsa a desempeñar mejor fomentando su desarrollo personal”. Al contrario del otro estilo de liderazgo busca tener a sus trabajadores de una forma motivada y estar pendiente de su desarrollo humano. Es relevante poder manejar estos tipos de liderazgo, más cuando se trata de empoderar a una mujer y pueda sentir el apoyo para superar cualquier obstáculo.

2.10.4 Autoestima

La autoestima es una competencia esencial para el bienestar de las personas responsables y autónomas. Pero para llegar a tener una autoestima deseada se deben de realizar autoevaluaciones reales para que una persona se conozca más y mejor, en efecto si un individuo se conoce mejor esto genera expectativas más certeras y la capacidad de lograr todo lo que se proponga (Gomá, 2018, p. 25). Es muy importante creer en nuestras capacidades como en nuestras posibilidades de crecer todos los días.

Con esto quiere decir que para cualquier mujer que quiera formar sus conocimientos debe de contar con una buena autoestima y actitud, esto ayuda en desenvolver las siguientes áreas: condiciona el aprendizaje, ayuda a superar las dificultades personales, asume una responsabilidad, tiene creatividad, posibilita una relación social saludables y constituye el núcleo de su personalidad (Global Water Partnership, 2017, p. 10). Como resultado le da a cada una de las participantes un empoderamiento marcado y con facilidad de resolver cualquier problemática que se le presente en el camino. La confianza que llegan a tener las personas aumentan su capacidad en la toma de decisiones y sobresalir en las actividades que realizan.

Como dice la autora Congost Provencal (2015, p. 26) “nuestra autoestima es una experiencia subjetiva que nos condiciona a la hora de enfrentarnos con nuestro entorno y lo hace porque interfiere directamente en nuestras relaciones con las demás personas”. Por tal causa termina siendo la autoestima un punto esencial para poder comunicarnos con las demás personas y poder dar entender cualquier clase de mensaje. En las mujeres favorece la confianza para

expresar las opiniones y lograr ser tomadas en consideración su participación en los diferentes lugares donde se desenvuelvan.

2.10.4.1 Elementos esenciales para una buena autoestima

En cuanto al proceso o a los elementos esenciales para tener una buena autoestima se debe considerar en primer lugar la autoaceptación, menciona Simon (2016, p. 21) “la llamé autoaceptación radical porque la noción de amarme y sentir compasión por mí misma aún me resultaba muy extraña”. Es decir, que el amor propio y aceptación de las propias cualidades y debilidades ayuda a orientar de una mejor manera todos los objetivos propuestos. Así mismo, ayuda en valorar los esfuerzos y éxitos que logra una persona en cualquier ámbito de su vida, ya sea laboral, académico, personal u otro.

En segundo lugar, se encuentra el autoconcepto que es toda percepción que se tiene de uno mismo, desde su forma física y hasta el desenvolvimiento de su entorno social. Se puede decir que abarca cualquier sensación de agrado o desagrado que un individuo percibe de su persona (Padilla Chima, 2015, p. 15). En efecto conocer las diferentes percepciones que tiene un ser humano sobre su propio ser, es esencial para llegar a tener una buena aceptación e identificar cada estado de ánimo de una mejor manera.

En tercer lugar, está la autoimagen “afecta en la persona, se aprecian cambios en varios factores tanto psicológicos, biológicos, conductuales y cognitivos, que afecta a todo el ser de la persona, por la razón que no se siente con capacidad para emprender actividades” (Cifuentes Fuentes, 2016, p. 10). Es importante evaluar los diferentes comportamientos y la imagen que se demuestran ante los demás, para poder transmitir seguridad y confianza a todas las personas en el entorno social. Por lo tanto, la autoestima es un trabajo complejo y que se debe de evaluar todos los días, tomando en cuenta que todo individuo es un ser cambiante e influenciado por el entorno que lo rodea.

2.10.5 Motivación

Para el autor Perret Erhard, (2016, p. 15) “la motivación está en todos. El ser humano es la única especie capaz de automotivarse. Depende de los intereses de cada persona en qué enfoca su motivación”. En efecto la motivación está presente en cada persona y depende de las experiencias, prioridades y enseñanzas para mantener a un individuo motivado y decidido a dar lo mejor en cualquier ámbito de su vida.

Las personas en su actuar diario deben sentirse entusiasmado en realizar las actividades de su agrado. Existen dos tipos de motivación que ayudan a definir de una mejor forma dicho proceso: la primera es la motivación interna o intrínseca se centra en la necesidad de satisfacer un gusto y esto automáticamente crea gratificación personal (Estrada, 2018, p. 14). En definitiva, es parte de un proceso natural que debe de ir influenciada por todos los entornos y áreas que posee una persona.

La segunda es la motivación externa o extrínseca viene de factores externos como el dinero, bienes, recompensas, etc., es toda actividad en el cual una persona es reconocida o de alguna otra forma es recompensada por sus logros (Bravo Hernández, Ospina Giraldo, Vázquez Zuleta y Honlguín Palacio, 2019, p. 23). Por el contrario de la anterior, esta se basa de los objetos o recompensas reconocidas ante las actividades o metas que logran por medio de esfuerzos o méritos. Para Dimitrova Ignatova (2017, p. 29) la motivación es importante para llegar a la capacidad de innovar y que hoy en día las empresas lo clasifican como el éxito laboral. Este es un punto de partida esencial para el empoderamiento y demostrar a los colaboradores que con motivación se puede lograr todo objetivo propuesto.

Capítulo III

Marco metodológico

Marco metodológica, según Azuero Azuero (2018, párr. 1) es “la formulación del marco metodológico en una investigación, es permitir descubrir los supuestos del estudio para reconstruir datos, a partir teóricos habitualmente operacionalizados”. En el presente capítulo se puntualiza la metodología de aplicar para recaudar información, logrando obtener datos que ampliaran el conocimiento en relación a las principales competencias laborales genéricas para auxiliares de geriatría. Para este propósito se contará con el apoyo de la Asociación Manabí-Guatemala. Así también se incluye el diseño de la investigación, descripción de los sujetos participantes, instrumentos, árbol de categorías, procedimiento de la investigación, metodología del análisis.

3.1 Diseño de la investigación

Para Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014, p. 128) “si el diseño está concebido cuidadosamente, el producto final de un estudio (sus resultados) tendrán mayores posibilidades de generar conocimiento”. Conforman las estrategias que utilizará el investigador para recaudar información que permita añadir datos relevantes al trabajo. Las mismas serán

técnicas que se adecuen a la unidad de análisis o población. A continuación se detalla cómo se desarrollará la investigación.

3.2 Descripción de los sujetos participantes en la investigación

Para Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014, p. 384) la muestra “es el proceso cualitativo, grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia”. La selección de los participantes es acorde a los resultados que se esperan alcanzar con la investigación. Por lo anteriormente mencionado en el presente apartado se describe a las personas que conocen y se relacionan con el tema de estudio, los mismos apoyarán con el aporte de su punto de vista en los instrumentos elaborados por el investigador. Con el objetivo de recabar datos que sean de relevancia e importancia para el trabajo.

- Mujeres que han participado en el curso de auxiliares de geriatría impartido por la Asociación Manabí-Guatemala en el año 2019, ya que cuenta con las características acorde al estudio. Las mismas están comprendidas por 26 integrantes del género femenino entre las edades de 18 a 72 años.
- Fundador del Grupo Manabí y miembro del equipo de proyectos de cooperación internacional. Proporcionará opiniones de su experiencia y conocimiento del tema de estudio. Adicionalmente facilitará la coordinación y autorización para recabar información de las personas seleccionadas a través de los instrumentos elaborados.
- Docente de la asociación Manabí (Licenciado en Medicina). Por la experiencia en el área de la educación, relación con las mujeres y personal de la asociación Manabí-Guatemala, apoyará con datos relevantes para el proyecto.
- Seleccionar tres personas que contratan a un auxiliar de geriatría. Conocer las características que buscan los individuos que utilizan el servicio de la actividad laboral analizado en el presente trabajo, para contar con una perspectiva más amplia de las competencias laborales genéricas de dicha área.

3.3 Instrumentos

Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014, p. 199) es un “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. Los instrumentos permitirán contar con una guía determinada para la

recaudación de datos, la misma es acorde a la metodología que se implementa en la investigación. Con el objetivo de conocer o ampliar el conocimiento del tema de estudio a través de la población seleccionada. En el presente apartado se describe como estará conformado las herramientas a utilizar.

3.4 Credibilidad

Para Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014, p. 200) la confiabilidad es el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. Para evitar omisión de información que proporcione las personas seleccionadas para los instrumentos de exploración, es necesario que el investigador cuenta con herramientas donde pueda anotar las respuestas y opiniones de los entrevistados. Otra herramienta necesaria pueden ser ciertos dispositivos tecnológicos para guardar la evidencia de los datos obtenidos. Todo esto facilitará el análisis de los resultados a las interrogantes proporcionadas por los individuos, los cuales deben ser interpretados en un lenguaje acuerdo al estudio, sin modificar o alterar los mismos.

3.5 Validez

“Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014, p. 200). El instrumento a utilizar está elaborado por el investigador basado en información analizada en el presente trabajo. Los mismos deben contar con lineamientos adecuados para compartirlos con la población objeto de estudio. Por lo anteriormente mencionado, es de importancia que sean revisados, aprobados por los docentes a cargo del curso y expertos en el tema de investigación.

3.6 Pilotaje

Para Díaz Muñoz (2020, párr. 1) el pilotaje “busca probar en menor escala aspectos logísticos de la ejecución del estudio, lo que evitará cometer errores en los estudios posteriores”. Realizar un ensayo experimental de los instrumentos a utilizar con personas cercanas al investigador que tengan conocimiento del tema de estudio, para obtener conclusiones que permita mejorar la manera de la recaudación de la información. Conocer el tiempo que conlleva responder la entrevista, forma de anotar las respuestas de los participantes e interrogantes que se les dificultó comprender a las personas, entre otros. Los resultados permitirán hacer mejoras antes de trasladar las herramientas a la muestra seleccionada.

3.7 Entrevista

Para Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014, p. 407) la entrevista cualitativa se “pueden hacerse preguntas sobre experiencias, opiniones, valores y creencias, emociones, sentimientos, hechos, historias de vida, percepciones, atribuciones, etcétera”. Será aplicada a las 26 mujeres que han tomado el curso de geriatría de la Asociación Manabí-Guatemala en el año 2019. La herramienta contiene preguntas cerradas y abiertas debidamente seleccionadas. Así mismo, también está dirigida al Fundador del Grupo Manabí y miembro del equipo de proyectos de cooperación internacional, docente de la asociación y personas que contratan a un auxiliar de geriatría.

3.8 Árbol de categorías

A continuación, se presenta la estructura del instrumento de la entrevista para identificar las principales competencias laborales genéricas en auxiliares de geriatría formadas en la Asociación Manabí Guatemala. Se realizará a través de tres instrumentos diferentes de entrevista, derivado que las personas pertenecen a diferentes áreas relacionadas con la investigación. Las mismas son para los siguientes participantes: (1) Mujeres que han participado en el curso de auxiliares de geriatría impartido por la asociación Manabí-Guatemala en el año 2019, (2) fundador y docente de la Asociación Manabí-Guatemala y (3) personas que contratan a un auxiliar de geriatría.

Las preguntas están subdivididas por preguntas de control y en relación con el tema de estudio. Las primeras será la misma para todos los participantes, con el objetivo de conocer su edad, género, nacionalidad, entre otros aspectos de la muestra seleccionada. La segunda parte ayudarán a determinar las perspectivas de las personas en relación a las competencias laborales genéricas que necesita un auxiliar de geriatría en sus actividades laborales. La sección de interrogantes del tema varía derivado que los individuos pertenecen a diferentes áreas de la investigación.

3.8.1 Preguntas de control

Interrogantes para conocer aspectos o características básicas de los participantes en los instrumentos de investigación permitiendo identificar a los mismos.

1. Edad:
2. Género: Femenino / Masculino
3. Nacionalidad: guatemalteco / española / salvadoreño / otro.

4. Departamento de origen o comunidad:
5. Municipio o provincia:
6. Etnia: origen maya / ladina / xinka / garífuna / otro.
7. Estado civil: soltero / casado / unido / divorciado / otro.
8. Nivel académico: educación primaria / básico / diversificado / educación superior (Licenciatura / Maestría / Doctorado)
9. Idioma: español / inglés / lengua maya / otro.

3.8.2 Preguntas relacionadas con el tema de estudio

Interrogantes relacionadas con el contenido del trabajo a investigar para recopilar información de los participantes.

3.8.2.1 Preguntas para conocer la situación actual de las mujeres objeto de estudio

Interrogantes Mujeres que han participado en el curso de auxiliares de geriatría impartido por la asociación Manabí-Guatemala en el año 2019.

10. Actualmente se encuentra laborando:
11. Actividad laboral que realiza:
12. Su familia depende económicamente de usted:
13. Cuantas personas dependen económicamente de usted:
14. De las personas que dependen económicamente de usted son:
15. Los conocimientos adquiridos en el curso de auxiliares de geriatría los pone en práctica:
16. Con que persona pone en práctica los conocimientos adquiridos en el taller de auxiliar de geriatría:
17. Donde ejerce la profesión de geriatría:
18. Motivo porque decidió tomar el curso de auxiliar de geriatría:

3.8.2.2 Preguntas para conocer las competencias laborales genéricas que necesita un auxiliar de geriatría

Las interrogantes que pertenecen a dicha categoría tendrán variaciones debido a que habrá diferencias de interpretación en el momento de comunicar las preguntas, dependerá de la persona a quien se aplique la entrevista. Derivado que los participantes pertenecen a diferentes áreas de la investigación. Con el propósito de identificar las principales competencias laborales genéricas de la profesión de geriatría se presentan el siguiente bosquejo de preguntas relacionadas con el tema de estudio.

Tabla 3

Bosquejo de preguntas relacionadas con las competencias laborales genéricas establecidas por INTECAP para conocer cuáles son las principales de un auxiliar de geriatría.

No.	Competencias laborales genéricas	Preguntas relacionada con la competencia
19	Planificación de actividades	¿Cómo organiza la jornada laboral y red de contactos profesionales?
20	Calidad del trabajo	¿Cuáles son los mayores desafíos para desempeñar adecuadamente el trabajo y así mismo como cumple con los estándares de calidad que requiere sus tareas laborales?
21	Administración de actividades	¿Cómo organiza y realiza las tareas laborales dentro del plazo asignado?
22	Trabajo en equipo	¿Cómo se relaciona con los compañeros de trabajo?
23	Servicio al cliente	¿Tiene capacidad para persuadir a las personas y que acepten sus ideas y propuestas en las tareas de trabajo?
24	Productividad en el trabajo	¿Es capaz de aceptar nuevas responsabilidades que se requiera en el trabajo?
25	Innovación en el trabajo	¿Es predispuesto a optimizar los recursos de su lugar de trabajo y continuar capacitándose para mejorar la realización de las actividades laborales?
26	Uso de la tecnología	¿Las instrucciones y comunicación con los compañeros de trabajo son por medio de la utilización de redes sociales o de aparatos electrónicos y si sabe usar los mismos?
27	Conservación del ambiente y seguridad laboral	¿Aplica las condiciones de higiene en el lugar de trabajo y tiene conocimiento de cómo poder reutilizar o reciclar los insumos utilizados de las actividades laborales?

Fuente: elaboración propia, basado en las competencias genéricas de INTECAP (2021).

Como se hizo mención en el apartado del árbol de categorías, las preguntas en relación al tema de estudio, varía por participante. Por lo cual el total de las mismas es diferente para cada persona. A continuación, por medio de la tabla cuatro se ejemplifica lo que corresponde a cada individuo.

Tabla 4

Total de preguntas por participante dependiendo a la categoría a la cual pertenece.

Participantes	Mujeres que han participado en el curso de auxiliares de geriatría	Fundador y docente de la Asociación Manabí-Guatemala	Personas que contratan a un auxiliar de geriatría.
Preguntas de control	9	9	9
Preguntas para conocer la situación actual de las mujeres objeto de estudio	9		
Preguntas para conocer las competencias laborales genéricas	9	9	9
Total de preguntas	27	18	18

Fuente: elaboración propia (2021).

3.9 Procedimiento de investigación

- Recopilación de la información (Marco teórico): consulta bibliografía relacionada con el tema del estudio, para ampliar los conceptos y teorías que darán soporte a la investigación.
- Selección de la muestra: elección de un grupo de personas que cuenten con los adecuados conocimientos del tema de estudio.
- Elaboración de los instrumentos (entrevista): herramienta a utilizar por el investigador para recaudar información y datos relevantes para soporte del documento.
 - Formulación de preguntas: seleccionar las interrogantes a utilizar en los instrumentos, el orden y lenguaje apropiado en la formulación de las mismas, entre otros.
 - Preguntas de control: las respuestas a las interrogantes de dicha categoría permitirán conocer e identificar un poco más a los participantes de las entrevistas.
 - Preguntas del tema: interrogantes para obtener datos en relación con el contenido del estudio.
- Realización de las entrevistas: se procede a trasladar los instrumentos realizados a la muestra de personas seleccionadas.
- Tabulación de los resultados: con los resultados obtenidos de los instrumentos de investigación se procede a clasificar y ordenar las respuestas de las entrevistas.

- Interpretación de los datos: explicar los resultados obtenidos de la recolección de la información, los aportes que permiten añadir contenido relevante a la investigación.

3.10 Diseño y metodología del análisis de la información recabada

- Recolección datos
 - Planificar los recursos necesarios para la recolección de información
 - Establecer los métodos de recolección de información (Entrevista a profundidad)
 - Analizar si los métodos de recolección de datos seleccionados son viables
- Realización de las entrevistas
- Establecer categorías
- Análisis e interpretación de datos
 - Garantizar una buena gestión de datos
 - Describir experiencias y percepciones de los participantes
 - Reconstruir los datos y clasificarlas en las categorías correspondientes
- Presentación de resultados.

Referencias

- Alcah  Siraze, M. J. (2013). *Campaña de comunicación sobre la diversidad como generador de identidad*. (Tesis de Licenciatura en Diseño Gráfico en Comunicación y Publicidad). Universidad del Istmo, Guatemala. <http://glifos.unis.edu.gt/digital/tesis/2013/29872.pdf>
- Alcala Lozano, M. A., Gómez Gómez, D, L. y Santana Martínez, N, M. (2013). *Técnicas para la elaboración de perfiles de puestos de trabajo basados en competencias para orientar el direccionamiento del recurso humano*. (Monografía para optar Título de Administrador de Empresas). Universidad EAN programa de administración de empresas a distancia. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/5767/AlcalaAlejandra2013.pdf;jsessionid=D460BD182D3EFFC4A7236618B8C11AC2?sequence=1>
- Aldana González, G. y García Gómez, L. (2011). La experiencia de ser cuidadora de un anciano con enfermedad crónica. *Aquichan*. 11(2) 158-172. ISSN: 1657-5997. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74120733004.pdf>
- Aldana González, G., García Gómez, L. y Jacobo Mata, A. (2012). Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como alternativa para la estimulación de los procesos cognitivos de la vejez. *CPU-e, revista de investigación educativa*. (14) 153-166. E-ISSN: 1870-5308. <https://www.redalyc.org/pdf/2831/283121840008.pdf>
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias la trilogía*. Buenos Aires: Granica. Tomo I. https://www.academia.edu/28874344/Diccionario_de_competencias_la_trilog%C3%ADa_Tomo_I_Martha_Alles
- Alvarado Rodríguez, P. Y., Granados Ramírez, T, R. y Guale Tomalá, A, F. (2013). *Programa de capacitación basado en competencias laborales para el personal del departamento de talento humano de la empresa Mi  ngel*. (Tesis de Licenciatura en Ingeniería Comercial con mención en Recursos Humanos). Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15536/1/TESIS%20I.C.R-H.%20008%20-%20Programa%20de%20capacitaci%C3%B3n%20basado%20en%20competencias%20laborales.pdf>
- Arroliga Corrales, M. P. y Mejía Hernández, G, I. (2015). *Gestión de recursos humanos*. (Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/3698/1/2710.pdf>

- Asociación Manabí. (2019). Memoria de actividades 2019. <https://cdn.website-editor.net/bb0e4e8f50b544e587603f75afe4a030/files/uploaded/Memoria%25202019%2520.pdf>
- Asociación Manabí. (2021). Construimos igualdad entre mujeres y hombres. <https://www.asociacionmanabi.org/>
- Asociación Manabí-Guatemala ONG. (2017). Memoria de Actividades. <https://cdn.website-editor.net/bb0e4e8f50b544e587603f75afe4a030/files/uploaded/MEMORIA-2017-MANABI-GUATEMALA-ONG.pdf>
- Ávila Ortiz, J. D. (2016). *Diagnóstico de necesidades de capacitación para la empresa "Importadora Tomebamba S. A."*. (Tesis de Licenciatura en Psicología del Trabajo). Universidad Politécnica Salesiana Cuenca. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11865/1/UPS-CT005604.pdf>
- Azuero Azuero, A. E. (2018). Significado del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/274/html>
- Barreiro, G. y Barreiro, S. (2019). Capacitación del personal en establecimientos geriátricos: mucho más que adquirir conocimientos para la práctica. Repasando estos espacios como dispositivo de apoyo para los cuidadores. XII jornadas de sociología, Facultad de ciencias sociales, universidad de Buenos Aires. <https://cdsa.academica.org/000-023/162>
- Becerra Castillo, Z. P. (2019). *Propuesta para el empoderamiento de la mujer peruana en venta por catálogo Leonisa- 2019*. (Tesis de Maestría en Administración de Negocios- MBA). Escuela de posgrado Universidad César Vallejo. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29998/Becerra_CZP.pdf?sequence=1
- Becerra Romero, A. T. y Santellan Palafox, P. A. (2018). Mujeres; entre la autonomía y la vida familiar. *Nósis, revista de ciencias sociales y humanidades*. 27(53), 121-136. ISSN: 0188-9834. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85950999007>
- Bello Dávila, Z. S. y Yáñez Morejón, S. A. (2012). Un estudio exploratorio de capacidades emocionales en adultos mayores. *Psicogente*. 15(27), 49-61. ISSN: 0124-0137. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552360006.pdf>

- Bethencourt, L. y Carrillo, M. (2014). Mujeres, empoderamiento y transformaciones socioeconómicas y políticas. Caso municipio Valdez. *Cuadernos del CENDES*. 31(85) 157-161. ISSN: 1012-2508. <https://www.redalyc.org/pdf/403/40331800008.pdf>
- Bravo Lozano, C. D. (2013). *El diagnóstico de necesidades de capacitación en la Universidad Nacional Autónoma de México*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad Nacional Autónoma de México.
<http://132.248.9.195/ptd2013/febrero/0688939/0688939.pdf>
- Bravo Pineda, Y. G. y Vásquez Morocho, J. E. (2012). *Diagnóstico de necesidades y propuesta de capacitación para la empresa ESFEL S.A. esmaltes Ferro Eljuri*. (Tesis de Licenciatura en Psicología del Trabajo). Universidad Politécnica Salesiana Cuenca.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7130/1/UPS-CT003947.pdf>
- Bravo Hernández, M. F., Ospina Giraldo, H., Vázquez Zuleta, H. A. y Holguín Palacio, W. H. (2019). *Factores que influyen en la motivación de un grupo de estudiantes de básica secundaria en las clases de educación física en una institución educativa del municipio de Bello*. (Tesis de Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes). Universidad de San Buenaventura Colombia.
http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/7389/1/Motivacion_Educacion_Fisica_Vasquez_2019.pdf
- Calleja Ruiz, P. (2018). La empatía en la atención a personas mayores en el campo asistencial. *Geriatricarea*. <https://www.geriatricarea.com/2018/12/28/la-empatia-en-la-atencion-a-personas-mayores-en-el-campo-asistencial/>
- Camberos Sánchez, M. T. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*. 7(2) 40-53. ISSN: 1900-3803. <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265422684003.pdf>
- Capdevila, M. (3 de abril de 2019). Competencias básicas de un asistente de geriatría o persona cuidadora [Mensaje en un blog]. <https://www.deustosalud.com/blog/gestion-sanitaria/competencias-basicas-asistente-geriatria-persona-cuidadora>
- Carpio Valdez, D. (2016). *Caracterización de la competencia laboral y competitividad en la MYPE, del sector servicio rubro Courier de la provincia de San Román año 2015*. (Tesis de Licenciatura en Administración). Universidad Católica de Los Ángeles de Chimbote, Juliaca, Perú.

- http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/576/CARPIO_VALDEZ_DELIA_COMPETENCIA_LABORAL_COMPETITIVIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo Mayén, R., y Montes Berges, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *Anales de psicología*, 30(3), 1044-1060. ISSN: 0212-9728. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690027.pdf>
- Castro Núñez, B. y Santero Sánchez, R. (2014). Caracterización del emprendimiento autónomo en España, Un análisis desde perspectiva de género. *Esic Market Economics and Business Journal*. 45(3) 487-514. ISSN: 0212-1867 / e-ISSN 1989-3558. https://www.esic.edu/documentos/revistas/esicmk/141006_125557_E.pdf
- Chamba Morocho, K. M. (2016). *Proyecto de intervención, para fortalecer la participación de género femenino en el barrio la Aguagora de la parroquia Taquil del cantón Loja*. (Tesis de Licenciatura en Trabajo Social). Universidad Nacional de Loja, Ecuador. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/13882/1/Ketty%20Magaly%20Chamba%20Morocho.pdf>
- Chaparro Maldonado, M. Y. y Urra Canales, M. (2013). Competencias básicas y genéricas: una visión desde los trabajadores sociales ubicados en el área de gestión del talento humano. <http://revistas.unimonserrate.edu.co:8080/hojasyhablas/article/view/12/35>
- Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & Gestión*. (33) 140-161. ISSN: 1657-6276. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64624867007.pdf>
- Cifuentes Fuentes, L. E. (2016). *Autoimagen e inteligencia emocional*. (Tesis de Licenciatura en Psicología Clínica). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/42/Cifuentes-Luz.pdf>
- Cojulún Cifuentes, M. A. (2011). *Competencias Laborales como base para la selección personal (estudio realizado en la empresa PIOLINDO de Retalhuleu)*. (Tesis de licenciatura en Psicología Industrial/ Organizacional). Universidad Rafael Landívar campus de Quetzaltenango. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Cojulun-Maria.pdf>
- Congost Provensal, S. (2015). *Autoestima automática*. España: Planeta, S. A. https://www.silviacongost.com/wp-content/uploads/2016/07/Autoestima_automatica.pdf

- Correa Mejía, D. M., Abarca Guangaje, A. N., Baños Peña, C. A. y Aorca, S. G. A. (2019). Actitud y aptitud en el proceso del aprendizaje. *Revista Atlante cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/actitud-aptitud-aprendizaje.html>
- Coste, H., Lugo, Z., Zambrano, E. y García, C. (2017). Competencias laborales en el banco occidental de descuento. *Orbis, revista científica ciencias humanas*. 12(36), 45-64. ISSN: 1856-1594. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70950101003.pdf>
- Del Bosque Canseco, D. M. (2013). *Comprobación y comparación de la efectividad en el aprendizaje de las técnicas de enseñanza expositiva e interrogativa, utilizando el modelo de evaluación de Donald Kirkpatrick en cursos de capacitación*. (Tesis de Maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey. <http://eprints.uanl.mx/3259/1/1080256707.pdf>
- Díaz Muñoz, G. (2020). Metodología del estudio piloto. *Revista chilena de radiología*. 26(3) ISSN: 0717-9308. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-93082020000300100
- Dimitrova Ignatova, I. (2017). *Plan de motivación laboral en la empresa CHG*. Universidad de Politécnica. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20-%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20EN%20LA%20EMPRESA%20CHG.pdf?sequence=1>
- Enríquez Rodríguez, M. J. (2016). *Los procesos de empoderamiento de las mujeres que se asocian para superar la pobreza- caso REDEPS*. (Tesis de Maestría en Ciencias Sociales). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede Ecuador. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/10771/2/TFLACSO-2016MJER.pdf>
- Erazo Caicedo, M. I., Jiménez Ruiz, M. C. y López Morales, C. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero- Valle del Cauca. *Avances en Psicología Latinoamericana*. 32(1) 149-157. ISSN: 2145-4515. <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a11.pdf>
- Ero Del Canto, A. S. y Fernandes Martins, V. (2015). Motivación y gestión del capital humano. *Telos*. 17 (2), 177-195. ISSN: 1317-0570.

- <https://www.redalyc.org/pdf/993/99340840001.pdf>
- Escalante Rodríguez, N. M. (2015). *Programa de capacitación constante y la productividad en las ventas del área de consultas generales del centro de contacto del BCP 2015*. (Tesis de Licenciatura en Administración). Universidad Nacional de Trujillo. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3215/escalanterodriguez_nadia.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Estrada, L. (2018). *Motivación y emoción*. Bogotá. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3541/138%20MOTIVACI%C3%93N%20Y%20EMOCI%C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Seminario, R. A. (2019). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital Belén de Trujillo año 2017*. (Tesis de Licenciatura en Administración Pública). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5548/Garc%C3%ADa%20Seminario%2C%20Rosa%20Alejandrina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Global Water Partnership. South América. (2017). *Desarrollo de la autoestima en líderes(as) para la gestión comunal*. Módulo de capacitación. https://www.gwp.org/globalassets/global/gwp-sam_files/noticias/desarr-autoestima-1.pdf
- Godínez Rodríguez, I. S. (2016). *Factores determinantes del empoderamiento de las mujeres: análisis del municipio de Santa Catarina, N.L.* (Tesis de Maestría en Ciencias Políticas). Universidad autónoma de Nuevo León. <http://lacop.uanl.mx/wp-content/uploads/2017/02/tesis-itzamara.pdf>
- Gomá, H. (2018). *Autoestima para vivir*. Paidós. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/38/37241_AUTOESTIMA_PARA_VIVIR.pdf
- Gómez Frieiro, J. L. (2018). ¿Qué es un auxiliar de geriatría? Una profesión donde la empatía manda. Campus Training. <https://www.campustraining.es/noticias/que-es-auxiliar-geriatria/>
- Gómez Frieiro, J. L. (2018). Funciones auxiliares de Geriatría: las tareas del Gerocultor. Campus Training. <https://www.campustraining.es/noticias/funciones-auxiliar-geriatria/>

- Gómez Rojas, J. P. (2015). Las competencias profesionales. *Revista mexicana de anestesiología*. 38(1) 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- González Bernal, J. y de la Fuente Anuncibay, R. (2014). Desarrollo humano en la vejez: un envejecimiento óptimo desde los cuatro componentes del ser humano. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 7(1) 121-129. ISSN: 0214-9877. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851791013.pdf>
- González Rodríguez, R. y Cardentey García, J. (2016). Cuidadores de adultos mayores desde la Atención Primaria de Salud. *Archivo Médico de Camagüey*. 20(5) 463-466. E-ISSN: 1025-0255. <https://www.redalyc.org/pdf/2111/211147809001.pdf>
- Granja Freire, S. C. (2015). *Determinación de competencias laborales a nivel puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S.A.* (Tesis de Psicóloga Organizacional). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1264/1/75865.pdf>
- Guerrero Tangarife, A. C. (2016). *Proyecto creación de una vivienda asistida geriátrica. Especialización en gerencia integral de proyectos universidad Militar Nueva Granada* <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15530/GuerreroTangarifeAngelaConstanza2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Habib Mireles, L. y Hernández Muñoz, G. M. (2018). *Comunicación y liderazgo, perspectiva social y educativa*. T&R Editorial. https://www.academia.edu/39250061/Comunicaci%C3%B3n_y_Liderazgo_perspectiva_social_y_educativa
- Hernández Rosales, G. Y. (2013). *Proceso de capacitación para el personal de la gerencia de operaciones de un grupo financiero del país.* (Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de San Carlos de Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4484.pdf
- Hernández Sampieri, S., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc GrawHill Education. 6ª Edición. <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>

- Herrera Sandoval, A. C. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango*. (Tesis de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional) Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>
- Intecap (2003). *Gestión por competencias laborales*. Edición 02. Guatemala.
- Jamaica González, F. M. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf;jsessionid=981BB9F44152D804AD36B20EF2555B5B?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf;jsessionid=981BB9F44152D804AD36B20EF2555B5B?sequence=1)
- Jaramillo, V. (2019). Mujeres en Guatemala: más pobres con menos empleo y altamente excluida. <https://www.estrategiaynegocios.net/lasclavesdeldia/1265529-330/mujeres-en-guatemala-m%C3%A1s-pobres-con-menos-empleo-y-altamente-excluidas>
- Labarca Delgado, M. R. y Pérez Martinto, C. E. (2019). Necesidad de capacitación del adulto mayor. *Revista cubana de medicina*. 58(3).
<http://www.revmedicina.sld.cu/index.php/med/article/view/1305/1118>
- Lemus Gaborit, G. A. (2010). *Perfil de competencias para puestos de dirección de una empresa dedicada a la producción de aceites y grasas comestibles*. (Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de San Carlos de Guatemala.
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3548.pdf
- Lemus, L. (2016). Competencias laborales: ¿Qué son y para qué sirven? Sueldos y Salarios. <https://www.sueldosysalarios.com.mx/que-son-las-competencias-laborales-y-para-que-sirven/>
- Londoño Martínez, V. V., Moncada Arcila, S. y Rivera Quintero, S. (2016). La mujer colombiana y las barreras culturales en la educación. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17486/LA%20MUJER%20COLOMBIANA%20Y%20LAS%20BARRERAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López Gómez, E. (2016) Entorno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Profesorado. Revista currículum y formación de profesorado*. 20(1)311-322. ISSN: 1138-414X. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>

- López Romero, A. L. y Romero Cárdenas, J. A. (2021). *Una mirada a la resiliencia desde la vejez y su desarrollo en los adultos mayores institucionalizados*. Universidad Santo Tomás Bogotá, Cundinamarca.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/32127/2021jessicaromero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lussier, R. N. Achua, C. F. (2016). *Liderazgo, teoría, aplicaciones y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/liderazgo_lussier_issuu
- Martínez Hernández, C. V. (2012). *Proceso de capacitación para el personal administrativo de la liga nacional contra el cáncer*. (Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de San Carlos de Guatemala.
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4049.pdf
- Medina Proaño, F. (2014). *Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión -ROI- para la planta central del ministerio de la defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013*. (Tesis de Maestría en Dirección estratégica de recursos humanos). Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8130/TESIS%20FINAL%20NOVIEMBRE%20INCLUYE%20HOJA.pdf?sequence=2>
- Melero Aguilar, N. (2010). Reivindicar la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad: una aproximación al concepto de Género. *Barataria, Revista castellano-manchega de ciencias sociales*. (11) 73-83. ISSN: 1575-0825.
<https://www.redalyc.org/pdf/3221/322127621004.pdf>
- Mikulic, I. M., Caballero, R. y Aruanno, Y. (2014). Competencias socio-emocionales en adultos mayores de la ciudad de Buenos Aires. *Anuario de investigaciones*. 21, 277-284. ISSN: 0329-5885. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139994028.pdf>
- Montoya Agudelo, C. A. y Boyero Saavedra, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista científica "Visión de Futuro"*. 20(2), 1-20. ISSN: 1669-7634.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Mosteiro García, M. J. y Porto Castro, A. M. (2017). Análisis de los estereotipos de género en alumnado de formación profesional: diferencias según sexo, edad y grado. *Revista de*

- investigación educativa*. 35(1), 151-165. ISSN: 0212-4068.
<https://www.redalyc.org/pdf/2833/283349061009.pdf>
- Muñoz Betancourt, C. M. (2011). *La capacitación a distancia como herramienta de apoyo efectiva a la formación continua, El caso de la Contraloría General de la República*. (Tesis de Maestría en Política y Gobierno). FLACSO, Chile.
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/7299/2/TFLACSO-2011CFMB.pdf>
- Muñoz Lisboa, L. (2017). *Metodología para la implementación de soluciones de capacitación online corporativa*. (Tesis de Licenciatura en Ingeniería Industrial y de Sistemas). Universidad de Piura, Perú.
https://pirhua.udpe.edu.pe/bitstream/handle/11042/2856/ING_576.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ocampo Sánchez, S. M. (2018). Estereotipos socioculturales y violencia contra la mujer. *Temas de interés INACIF*. <https://www.inacif.gob.gt/index.php/servicios/k2-blog/item/18-estereotipos-socioculturales-y-violencia-contra-la-mujer>
- Oquendo Chuquiej, B. J. (2010). *Programa de capacitación para una empresa de servicios de soluciones para el manejo de documentos*. (Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de San Carlos de Guatemala.
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3666.pdf
- Ortega Bonilla, J. L. (2015). *Niveles de empoderamiento en jefes de agencias de una empresa de telecomunicaciones que opera en Guatemala*. (Tesis de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Ortega-Johanna.pdf>
- Ortiz Tovar, M. J. (2019). *La influencia del liderazgo en el desarrollo de las competencias laborales*. (Tesis de Especialista en Gerencia del Talento Humano). Fundación Universidad de América. Bogotá.
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7263/1/482748-2019-I-GTH.pdf>
- Ospina Campuzano, R. M. (2015). *El proceso de empoderamiento de mujeres en condiciones de vulnerabilidad y pobreza, mediante formación socio-empresarial con enfoque de*

- género*. (Tesis de Maestría en Desarrollo Educativo y Social). Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá.
<https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/1445/OspinaCampuzano2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pachecho Gonzales, I. B. (2018). *Nivel de capacitación que presentan los trabajadores del distrito judicial de Sullana y respecto a la calidad de servicio que se brinda a los usuarios*. (Tesis de Maestría en Administración con Mención en Gerencia Empresarial). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayaque, Perú.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5964/BC-TES-TMP-1973%20PACHECO%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Padilla Flores, M. C. (2019). *Empoderamiento y resiliencia en mujeres privadas de su libertad de un establecimiento penitenciario de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5773/1/RE_PSICOLOGIA_MAYRA.PADILLA_EMPODERAMIENTO.RESILENCIA_DATOS.pdf
- Padilla Chima, M. A. (2015). *Autoconcepto en adolescentes de 13 a 15 años de educación básica*. (Tesis de Licenciatura en Psicología Educativa). Universidad de Cuenca. Cuenca.
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21942/1/TESIS.pdf>
- Palacios, Y. V. (2015). Política, empoderamiento y Genero en Venezuela. *Salus*. 19, 22-27. ISSN: 1316-1738. <https://www.redalyc.org/pdf/3759/375943551005.pdf>
- Palmero Peña, M., Padrón Díaz, M., Rizo Hernández, J. E., Tejo Rodríguez, L., Rodríguez Medina, Y. y Torres Sucu, C, A. (2012). Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación en la empresa constructora integral de Mayabeque. *Ingeniería industrial*. 33(3) 215-225. ISSN: 0258-5960. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433581002.pdf>
- Parra Penagos, C. y Rodríguez Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista Investigación, Desarrollo e Innovación*. 6(2), 131-143.
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/4602/3821
- Pasquel Erazo, V. N. y Cevallos Moreno, P. M. (2019). *El empoderamiento femenino a través de la artesanía*. (Tesis de Licenciatura en Comunicación Organizacional y Relaciones

- Publicas). Universidad San Francisco de Quito USFQ.
<http://192.188.53.14/bitstream/23000/8307/1/142729.pdf>
- Paz Sosa de Reyes, B. A. (2011). *Empoderamiento (Empowerment) como una estrategia para mejorar la efectividad y el desempleo de los empleados en una empresa de desarrollo de software*. (Tesis de Licenciatura en Administración de empresas). Universidad de San Carlos de Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3804.pdf
- Pereda Pérez, J. (2014). Un espacio de reflexiones sobre el papel de los recursos humanos en el contexto de una economía globalizada. De personas y recursos. <http://depersonasyrecursos.blogspot.com/2014/06/saber-saber-hacer-querer-hacer.html>
- Perez Condor, J. R. y Quispe Huamani, R. P. (2018). *Gestión de competencias laborales y la administración del recurso humano en la municipalidad provincial de Huancavelica*. (Tesis de Licenciatura en Administración). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2402/TESIS-2018-ADMINISTRACI%C3%93N-PEREZ%20CONDOR%20Y%20QUISPE%20HUAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez Villalobos, H. (2019). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. *Alternativas en psicología*. (41). <https://www.alternativas.me/attachments/article/190/2.%20Autoestima,%20teor%C3%A9ticas%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20%C3%A9xito%20personal.pdf>
- Perozo Ramírez, B. A. y Paz-Marcano, A. I. (2016). Estilo de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector asegurador. *Clío América*, 10 (19), 8-22. ISSN: 1909-941X. https://www.researchgate.net/publication/313421685_Estilos_de_liderazgo_femenino_como_factor_influyente_en_las_habilidades_de_los Equipos_de_trabajo_en_el_sector_asegurador
- Perret Erhard, R. (2016). *El secreto de la motivación*. México. <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>

- Polanco Sagastume, M, L. (2019). *Revista de Economía.* (222), 95-137. <http://iies.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/09/Revista-Econom%C3%ADa-No.-222-octubre-diciembre-2019.pdf>
- Puhl, S, M., Izcurdia, M, A., Oteyza, G. y Escayol, M, Y. (2016). Síndrome de Burnout en profesionales que asisten a víctimas de violencia familiar. *Anuario de investigaciones.* 27. 229-236. ISSN: 0329-5885. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369152696023.pdf>
- Rengifo Hernández, G, A. (2014). *La comunicación asertiva, un camino seguro hacia el éxito organizacional.* Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12780/LA%20COMUNICACION%20ASERTIVA%20UN%20CAMINO%20SEGURO%20HACIA%20EL%20%20%20%20%20XITO%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, C. e Itriago, D. (2019). ¿Tienen los impuestos alguna influencia en las desigualdades entre hombres y mujeres? *Informes de Investigación de OXFAM.* <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620852/rr-taxes-influence-gender-inequality-lac-200819-es.pdf>
- Romero-Rodríguez, L. M., y Castillo Abdul, B. (2019). Comunicación para la motivación. Claves de la asertividad y del trabajo en equipo en las organizaciones. *Happiness management and creativity in the XXI century: intangible capitals as a source of innovation, competitiveness and sustainable development.* 41-54. https://www.academia.edu/39833774/AN%C3%81LISIS_DEL_VALOR_DE_MARCA_Y_DEL_HAPPINESS_MANAGEMENT_EN_EL_CONSUMO_DE_CERVEZA_EN_ENTORNOS_COMPETITIVOS_INTERNACIONALES
- Ros Sánchez, T. y Lindón Cerezuela, B. (2018). La experiencia del empoderamiento en mujeres mayores de 65 años. Estudio Cualitativo. *Gerokomos.* 29(1). ISSN: 1134-928X. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2018000100003&lang=es
- Ruiz Gonzáles Celis, A. P., Turnbull Plaza, B. E. y Cruz del Castillo, C. (2016). Construcción del concepto de empoderamiento en el hogar en un grupo de mujeres del estado de México (México). *Enseñanza e investigación en psicología.* 21(2), 153-160. ISSN: 0185-1594. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181005.pdf>

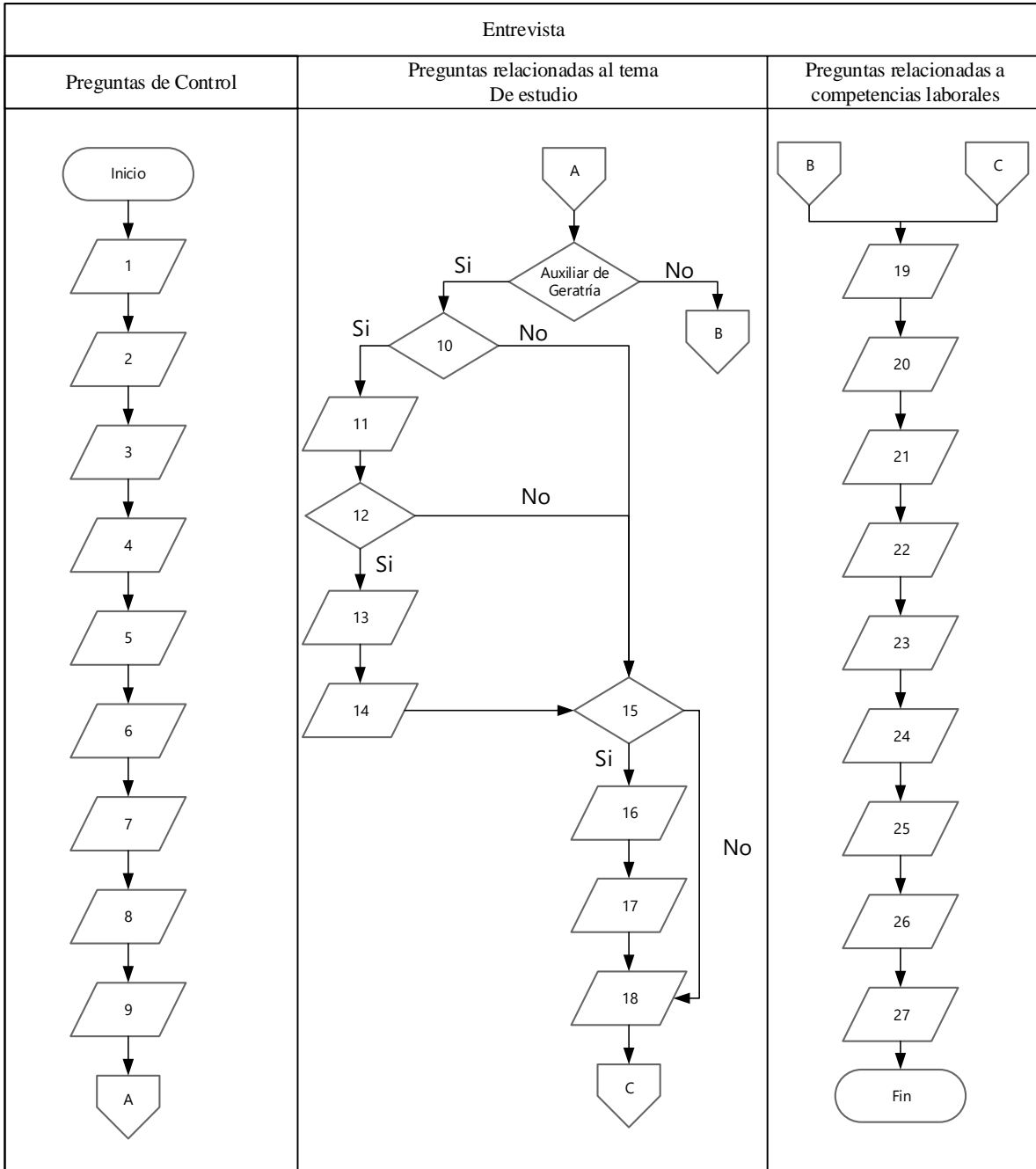
- Ruíz Ramírez, R., Ayala Carrillo, M. R. y Zapata Martelo, E. (2014). Estereotipos de género en la deserción escolar: caso el fuerte, Sinaloa. *Ra Ximhai*. 10(7), 165-184. ISSN: 1665-0441. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132451012.pdf>
- Sabino Cacha, R. D. (2018). *Empoderamiento de la mujer en las organizaciones sociales de base del primer nivel de los clubes de madres y comedores populares -Distrito de Villas el Salvador*. (Tesis de Licenciatura en Trabajo Social). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3280/TRAB.SUF.PROF_Ruth%20Dorcas%20Sabino%20Cacha.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Saldaña Orozco, C., Echerry Garcés, D., Madrigal Torres B. E. y Madrigal Torres, R. (2020). Empoderamiento y vulnerabilidad social en mujeres del sur de Jalisco. *Estudios políticos*. (47). ISSN: 0185-1616
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162019000200087&lang=es
- Santacruz Montenegro, L. C., López López, L. L. y Morales Montoya, A. Y. (2019), *Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil*. (Investigación para título Licenciatura de Administración de Empresas). Universidad CES Medellín Colombia.
https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4036/6/1003139951_2019.pdf
- Simon, T. (2016). *El crítico interno y la autoaceptación*. Barcelona, España: El Grano de Mostaza. <https://elgranodemostaza.com/wp-content/uploads/2016/11/el-critico-interno-interior-ebook.pdf>
- Torres Zavaleta, B. J. (2019). *Nivel de empoderamiento en función del barrio de residencia en mujeres de centro poblados y cercado del distrito de Moquegua, 2018*. (Tesis de Maestría en Ciencias: con mención en Gerencia Social y de Recursos Humanos). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9797/CHMtozabj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urizar Awe, S. A. (2016). *Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*. (Tesis de Licenciatura en Psicología

- Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landivar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>
- Urzelai Cabañes, R. (2014). *El empoderamiento de las mujeres, la ruta para una vida equitativa y segura*. (Tesis de Máster Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado). Castellón.
<https://core.ac.uk/download/pdf/61444866.pdf>
- Vásquez Perdomo, W. A. (2012). *Planteamiento de un programa de capacitación para la formación de los asesores de ventas que laboran en una empresa dedicada a la impresión de litográfica offset*. (Tesis en Ingeniería Industrial). Universidad de San Carlos de Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_2485_IN.pdf
- Vega Hernández, A. (2015). Experiencia de la definición de competencias en la escuela de administración pública. *Revista electrónica "Actualidades investigativas en educación"*. 15(3), 1-31. ISSN: 1409-4703. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44741347007.pdf>
- Vergara García, G. R. (2015). *Propuesta metodológica de indicadores del impacto de la capacitación en programas formativos por competencias en una organización de servicios*. (Tesis de *Magister Scientiae* en Administración). Universidad Nacional Agraria la Molina. <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/1663/C20-V4-T.pdf?sequence=5>
- Vidal Cruz, C. A. (2017). *El liderazgo transformacional como herramienta en la gestión de equipo de trabajo*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16256/VidalCruzCarolAndrea2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zambrano Zambrano, Y. L. y Gómez García, S. L. (2020). Activos productivos y la generación de trabajo autónomo en Rocafuerte, Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento* 5(06) 3-39. ISSN: 2550-682X.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1464/2677>

Anexos

Figura 5

Flujograma de la entrevista



Fuente: elaboración propia (2021).

Índice de tablas y figuras

Tabla 1 Definición de variables, conceptual y operacional.....	16
Tabla 2 Funciones auxiliares de geriatría.....	20
Tabla 3 Bosquejo de preguntas relacionadas con las competencias laborales genéricas establecidas por INTECAP para conocer cuáles son las principales de un auxiliar de geriatría	57
Tabla 4 Total de preguntas por participante dependiendo a la categoría a la cual pertenece	58
Figura 1 Clasificación de las Competencias.....	24
Figura 2 Competencias genéricas determinadas por INTECAP (parte 1).....	29
Figura 3 Competencias genericas determinadas por INTECAP (parte 2).....	30
Figura 4 Capacitación formas de cambio de la conducta	41
Figura 5 Flujograma de la entrevista	75