



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA UNA ASOCIACIÓN CIVIL DE MUJERES DEL SUR DEL ESTADO DE SONORA.

Mtra. Cecilia Aurora Murillo Félix
Instituto Tecnológico de Sonora
Rayón 808 pte. Navojoa, Sonora
Cecilia.murillo@itson.edu.mx
Mexicana

Mtro. Alberto Galvan Corral
Instituto Tecnológico de Sonora
5 de Mayo 101 Navojoa, Sonora
Alberto.galvan@itson.edu.mx
Mexicano

Dr. Carlos Jesús Hinojosa Rodríguez
Rincón 519 Norte Navojoa, Sonora
Carlos.hinojosa@itson.edu.mx
Mexicano

Fecha de envío: 20/Abril/2015

Fecha de aceptación: 19/Mayo/2015

Resumen

Las Asociaciones civiles de mujeres en México han tomado auge a través de los años ya que desempeñan una función vital al promover en la toma de decisiones la incorporación de las opiniones de las personas involucradas, la presente investigación muestra un diagnóstico de necesidades de capacitación para una Asociación Civil de Mujeres del Sur del Estado de Sonora, ya que este tipo de organizaciones ha ido aumentando en el país y cada vez su participación es más impactante a nivel nacional e internacional, se aplicó un instrumento híbrido tomado de INEGI a 12 grupos de agremiadas, dando como resultado datos interesantes acerca del manejo de sus finanzas, de la escolaridad de las participantes, de sus movimientos financieros y sobre todo áreas de oportunidad para ser capacitadas.

Palabras clave: Asociación civil, capacitación, diagnóstico, finanzas.

Introducción

Bermejo (2008), muestra un panorama de las organizaciones de mujeres rurales en América Latina y comenta que la participación plena de las mujeres en las organizaciones campesinas de América Latina es limitada. En particular donde existen normas que tienden a reflejar enfoques masculinos que las excluyen a ser aceptadas como miembros o cooperativas, o por no poseer títulos sobre la tierra. Son también obstáculos para la organización de las mujeres la estructura centralizada, la falta de capacitación y de recursos.

En Bolivia, la Federación Nacional de Mujeres Campesinas aumentó en la última década la participación femenina rural en sindicatos y movimientos populares de los ñsem terraö. Las campesinas indígenas de Colombia se agrupan en la Asociación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas (ANMUCIC). En Cuba se han realizado acciones encaminadas a la integración de las mujeres en cooperativas habiendo aumentado su participación al establecerse servicios sociales a nivel de aldea. En Ecuador existe la Unión Popular de Mujeres de Loja.

Por otra parte la movilización campesina en Honduras en los años 70 consolidó dos organizaciones de mujeres rurales, especialmente en el sector reformado: la Federación de Mujeres del Campo (FEMUC) y la Secretaría de la Mujer de la Asociación Nacional de Campesinos de Honduras (ANACH). Ambas cuentan con una membresía de organizaciones de base en todo el país. En el proyecto sobre ñFortalecimiento de la capacitación campesina en aspectos de agro forestación y medio ambienteö se destaca el grupo femenino ñEl esfuerzoö, incorporándose por primera vez la mujer a un proyecto individual.

La historia de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) en México es relativamente reciente, si se considera que la mayoría de estas organizaciones fueron creadas a partir de la

década de los ochentas. Ello demuestra que la intervención de la sociedad civil como actor social en el quehacer público nacional ha sido al mismo tiempo causa y efecto de los cambios democráticos que ha vivido el país. (Las Organizaciones de la Sociedad Civil, 2001)

En este sentido en México la sociedad civil se ha venido organizando y es ahora protagonista en los temas centrales del país: derechos humanos, preservación del medio ambiente, educación, asistencia social a los más desfavorecidos. (Bermejo, 2008)

La oficina de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres en México dio a conocer la conformación del Grupo Asesor de la Sociedad Civil para el período 2014-2015, que tiene como propósito facilitar sus consultas efectivas, continuas y estructuradas para avanzar en el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Según un estudio realizado recientemente en México que tenía por objetivo analizar la capacidad que tienen las OSC de implementar acciones para mejorar la calidad de vida de los adultos pobres en zonas urbanas, destacan los siguientes resultados: resalta una mayor participación y autogestión de la gente y el número de acciones realizadas para mejorar la calidad de vida de las personas y en este sentido los obstáculos identificados son una demanda poblacional que supera la capacidad de respuesta de las OSC y un financiamiento insuficiente, además de que la atención prestada a las OSC, es escasa, por tanto es necesario promover una cultura de prevención e interés a las OSC. (González Vázquez, Marquez Serrano, Treviño Siller, Gómez Juaregui, & Pelcastre Villafuerte, 2010)

En el mismo orden de ideas otro artículo encontrado menciona que en las últimas cuatro décadas las Organizaciones de la Sociedad Civil en México han contribuido a la transformación de la vida democrática del país desde distintos frentes, generando, por medio de demandas o

propuestas de los sectores sociales, laboratorios ciudadanos de políticas públicas para desatar iniciativas con el fin de cambiar las políticas gubernamentales, tanto en el ámbito local, nacional e internacional. (Villaseñor Gomez, 2013)

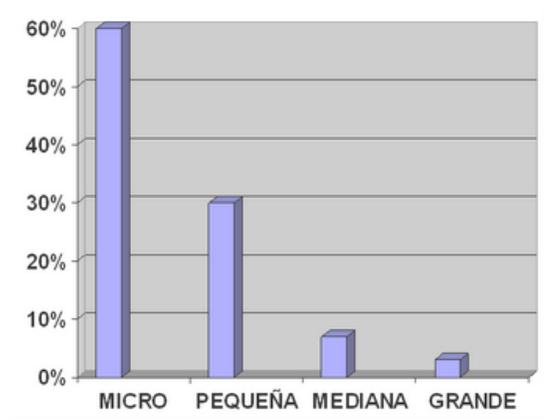
Sonora cuenta con un total de 48 asociaciones que trabajan brindando apoyo a las mujeres en temas de: salud, violencia, equidad de género, educación, micro finanzas, derechos humanos, entre otros. (Acosta, 2012)

Las mujeres en general se han visto en la necesidad de agremiarse o asociarse debido a los problemas a los que se han enfrentado a lo largo de la historia, históricamente han tenido la necesidad de participar en su comunidad y no solamente como miembros de una familia sino también como actores sociales, cada vez hay más mujeres participando en la vida política, económica y social de México.

Estas asociaciones de mujeres se han encontrado con problemas diversos por la arraigada cultura machista que existe en México, un problema que data desde hace muchísimos años.

La grafica 1 muestra el porcentaje de mujeres emprendedoras y su tipo de negocio en México:

Tipo de Empresa	No. Empleados	Porcentaje
Micro Empresa Familiar	3 - 10	60%
Pequeña Empresa	11 - 20	30%
Mediana Empresa	21 - 30	7%
Gran Empresa	30 en adelante	3%



Fuente: Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias, A.C.

Se puede observar que el papel de la Mujer en la actividad económica refiriéndose únicamente a negocios propios muestra que del 100% del tipo de empresas que existen, el 60% son microempresarias, el 30% son pequeñas empresas, esto muestra que el 90% son micro y pequeñas empresarias lo cual es un buen campo de trabajo para la presente investigación.

En este sentido, las mujeres de una Asociación Civil del Sur de Sonora, son del grupo de Microempresas, por lo tanto surge la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las necesidades capacitación en finanzas básicas en las empresas de mujeres agremiadas de una Asociación Civil de Mujeres del Sur del Estado de Sonora?

Esta investigación se realizara para beneficio de una asociación de mujeres las cuáles serán las beneficiadas con el producto que se obtenga de la investigación.

Se analizara las áreas de oportunidad que la asociación presente en materia de finanzas y también se buscaran las estrategias adecuadas para la misma, así como la capacitación adecuada para el manejo de finanzas y que en un futuro puedan mejorar sus negocios.

El objetivo de la presente investigación es realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación en finanzas de una Asociación de Mujeres en el Sur del Estado de Sonora a través de un instrumento que recolecte información para detectar las áreas de oportunidad de dicha asociación.

Marco Teórico

Cornejo (2001), define necesidad como la carencia de algo; por lo que si se refiere a una necesidad de capacitación, se está hablando de una carencia o deficiencia que puede satisfacerse o cubrirse mediante la capacitación, la cual debe estar relacionada con las necesidades de los trabajadores.

En este sentido también define capacitación como el conjunto de procedimientos formales que una empresa utiliza para facilitar el aprendizaje de sus empleados de forma que su conducta resultante contribuya a la consecución de los objetivos y fines de la empresa, Cornejo (2001).

Una vez que se tienen claros conceptos básicos como necesidad y capacitación se puede definir lo que es un diagnóstico de necesidades de capacitación como un proceso que permite identificar las carencias y deficiencias cuantificables o mensurables existentes en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador en relación con los objetivos de su puesto, o de otro diferente al suyo.

Por otra parte según el (Diccionario de Administración y Finanzas , 1999) existen algunas técnicas e instrumentos para diagnosticar necesidades de capacitación, para la presente investigación se han seleccionado las más adecuadas las cuales son:

* Evaluación del trabajo.- La evaluación del trabajo consiste en definir un nivel de rendimiento en el trabajo aceptable, valorar el rendimiento del trabajador y efectuar la comparación para tomar decisiones sobre formación, remuneración, promoción, cambio de puesto de trabajo y despido.

* Análisis de problemas.- El análisis de problemas es un conjunto de técnicas para: - Analizar la situación desde el punto de vista de los involucrados; - Identificar los problemas principales en este contexto; - Visualizar las relaciones de causa - efecto en el árbol de problemas; - Mostrar las interrelaciones entre los problemas; y - Mostrar el camino para solucionar los problemas.

* Análisis de la organización.- La organización constituye un sistema socio ó técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa, que le otorga sentido. Está inserta en un contexto socio ó económico y político con el cual guarda relaciones de intercambio y de mutua determinación.

Las seis dimensiones relevantes que se pueden extraer de esta definición son:

1. El proyecto en el que se sustenta la organización.
2. La estructura organizativa.
3. La integración psicosocial.
4. Las condiciones de trabajo.
5. El sistema político.
6. El contexto.

* Estudio de casos.- El estudio de casos es un método de investigación de gran relevancia para el desarrollo de las ciencias humanas y sociales que implica un proceso de indagación caracterizado por el examen sistemático y en profundidad de casos de entidades sociales o entidades educativas únicas.

* Encuesta.- Una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento).

* Cuestionario.- El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información que se precisa.

* Entrevista.- La entrevista es un acto de saber algo de alguien que se establece entre dos o más personas (el entrevistador y el entrevistado y el entrevistador) con el fin de obtener una

información o una opinión, o bien para conocer la personalidad de alguien. En este tipo de comunicación oral debemos tener una lista de preguntas, aunque el entrevistado responde al entrevistador, el destinatario es el público que está pendiente de la entrevista. Según el motivo que tenga: * Entrevista periodística * Entrevista de televisión * Entrevista clínica * Entrevista de trabajo.

Por otra parte Cornejo (2001), describe al manual como el documento que contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización de las funciones de una unidad administrativa, de dos o más de ellas.

Un manual tiene que tener uno o varios objetivos, de acuerdo con el autor (Cornejo, 2001), los objetivos de un manual pueden ser:

1. Contribuir a que las personas se ayuden a tener una mejor administración.
2. Dotar de referentes teóricos y prácticos que permitan precisar a qué estamos aludiendo cuando se habla y se presenta casos prácticos de finanzas.
3. Introducir a los usuarios del Manual en los mecanismos existentes de administración que existen.

Cornejo (2001), menciona porque es importante realizar un manual de capacitación en cualquier aspecto:

Es muy importante ya que la capacitación ha cobrado mayor importancia para el éxito de las organizaciones. Ésta desempeña una función central en la alimentación y el refuerzo de estas capacidades, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación

de estrategias. La razón fundamental de capacitar a los nuevos empleados es darles los conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio.

Y también menciona los objetivos de la capacitación:

Proporcionar a la empresa recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.

Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.

Lograr que se perfeccionen los ejecutivos y empleados en el desempeño de sus puestos tanto actuales como futuros.

Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.

Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa.

Un factor de gran importancia es que la empresa no debe de considerar al proceso de capacitación, como un hecho que se da una sola vez para cumplir con un requisito. La mejor forma de capacitación es la que se obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimientos y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en el mundo de constante competencia en los negocios.

Método

Se diseñara un instrumento el cual permitirá diagnosticar necesidades de capacitación en el área de finanzas a la asociación civil. Hernandez, Fernández & Baptista (2003), describen al enfoque cuantitativo como un método que utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

La investigación se basa en un diagnóstico de necesidades de capacitación, primeramente realizado a base de una encuesta la cual arroja datos de tipo cuantitativo, se utilizará estadística para obtener puntos críticos sobre los cuales realizar el manual de finanzas básicas, por lo tanto se puede afirmar que la presente investigación es un estudio descriptivo con metodología de corte cuantitativo.

En el presente estudio participaron 12 grupos de mujeres de la asociación las cuales son mujeres entre 18 y 50 años de edad con diferentes niveles educativos que a su vez son directoras y tesoreras de cada grupo de la organización; se utilizó un muestreo no probabilístico ya que el objetivo es capacitar a grupos de la asociación civil, por lo tanto se tiene definida la muestra que participará en el diagnóstico de necesidades de capacitación.

Se trabajará con un diagnóstico híbrido tomado de INEGI, con adecuaciones propias, las cuales permitirán detectar necesidades de capacitación de una manera más acertada.

Este diagnóstico esta en formato de encuesta el cual cuenta con 25 reactivos los cuales permiten conocer desde edad de la persona encuestada, escolaridad, hasta aspectos financieros con los cuales se podrá observar necesidades de los grupos de la organización civil.

El tiempo de aplicación es de aproximadamente 10 minutos por encuesta.

El procedimiento consta de 6 pasos básicos descritos a continuación:

Diseño de instrumento para detección de necesidades de capacitación.

Presentación breve a participantes de la investigación para que de forma clara puedan contestar el instrumento diseñado.

Aplicación del instrumento previamente diseñado, con tiempo aproximado de aplicación de 10 minutos aproximadamente por encuesta.

Análisis de datos obtenidos mediante el instrumento de diagnóstico.

Selección de temas a desarrollar en el manual de finanzas.

Diseño de manual de finanzas básicas tomando como referencia otros manuales, consolidando un manual aplicable a las necesidades de la asociación.

Para el análisis de datos la investigación muestra un estudio descriptivo con metodología de corte cuantitativo, ya que se ha obtenido información mediante una encuesta sobre la cual se han obtenido datos numéricos, con los cuales se realizara el análisis a través del método distribución de frecuencias.

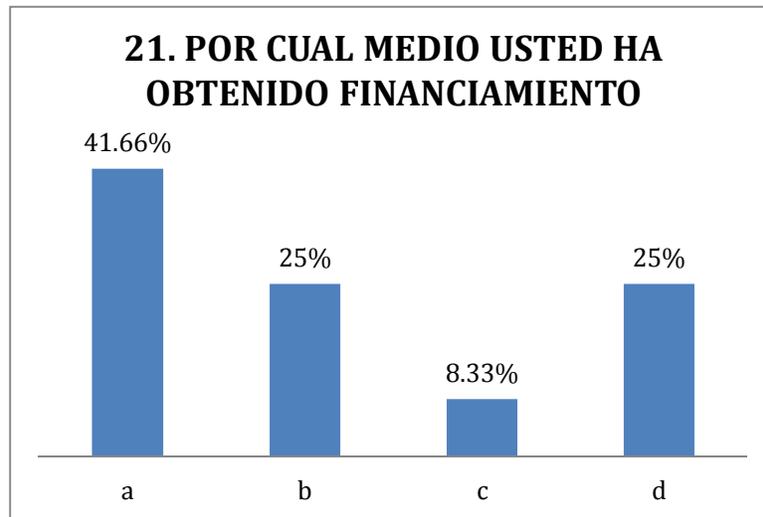
Una distribución de frecuencias como lo describen Hernandez, Fernández & Baptista (2003), es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías.

Así mismo la distribución de frecuencias contiene frecuencias absolutas y frecuencias relativas, mediante los resultados obtenidos en el instrumento aplicado se representaran mediante histogramas de frecuencia absoluta.

Resultados

Para efectos de la presente investigación se muestran los resultados relevantes del diagnóstico realizado.

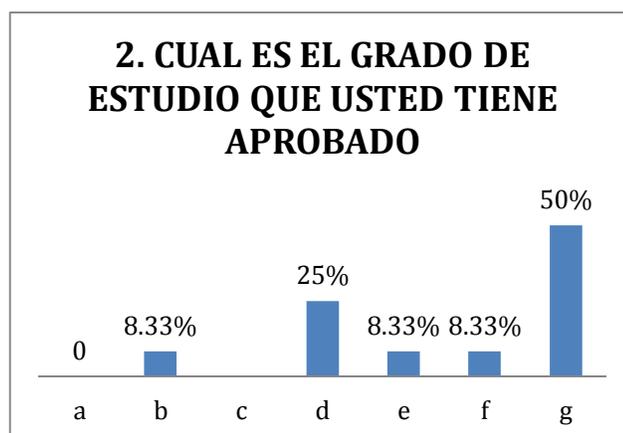
Grafica 1. Financiamiento



Fuente: Elaboración con datos propios

La grafica 1 muestra que el 41.66% ha recibido financiamiento por parte del gobierno y las otras 2 opciones con menor porcentaje pero en igual porcentaje ambas fueron financiadas por sus familiares o en dado caso empezaron con su patrimonio propio.

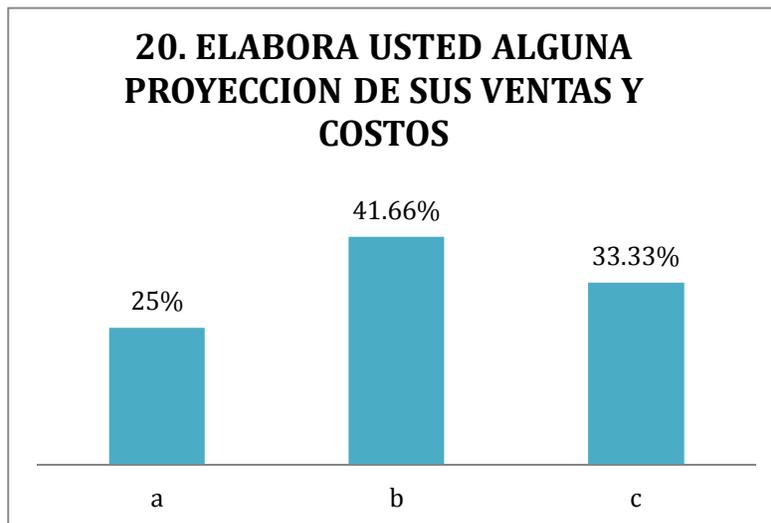
Grafica 2. Escolaridad



Fuente: Elaboración con datos propios

La grafica 2 muestra que el 50% de las mujeres encuestadas cuentan con un nivel de escolaridad hasta secundaria. Lo cual hace más difícil encontrar un empleo bien remunerado.

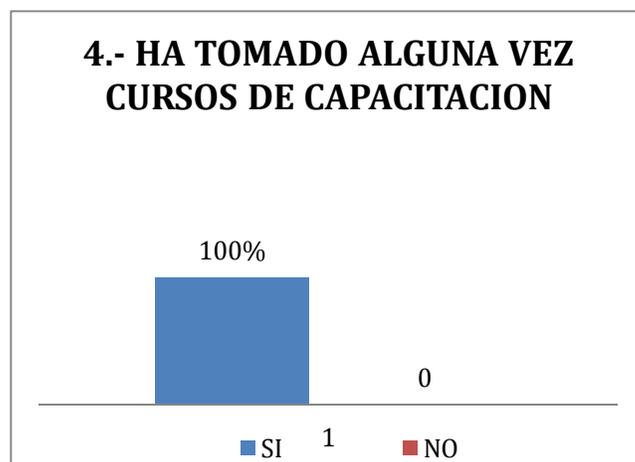
Grafica 3. Proyección de Costos y Ventas



Fuente: Elaboración con datos propios

El 41.66% algunas veces elabora proyecciones de sus ventas y el 33.33% nunca lo hace. Esto es un dato alarmante ya que de aquí depende la planeación de la empresa, lo que quiere lograr de un tiempo determinado a otro y lo que puede adquirir también en este mismo.

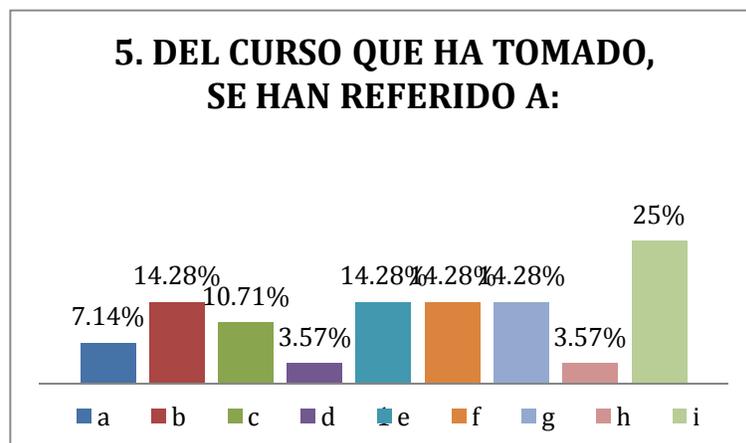
Grafica 4. Cursos de Capacitación



Fuente: Elaboración con datos propios

El 100% de las mujeres encuestadas ya han tomado cursos de capacitación en algún momento, esto es un dato sumamente relevante ya que refleja que constantemente se están actualizando y aprendiendo cosas diferentes que les están ayudando a mejorar tanto profesional como en su desarrollo personal.

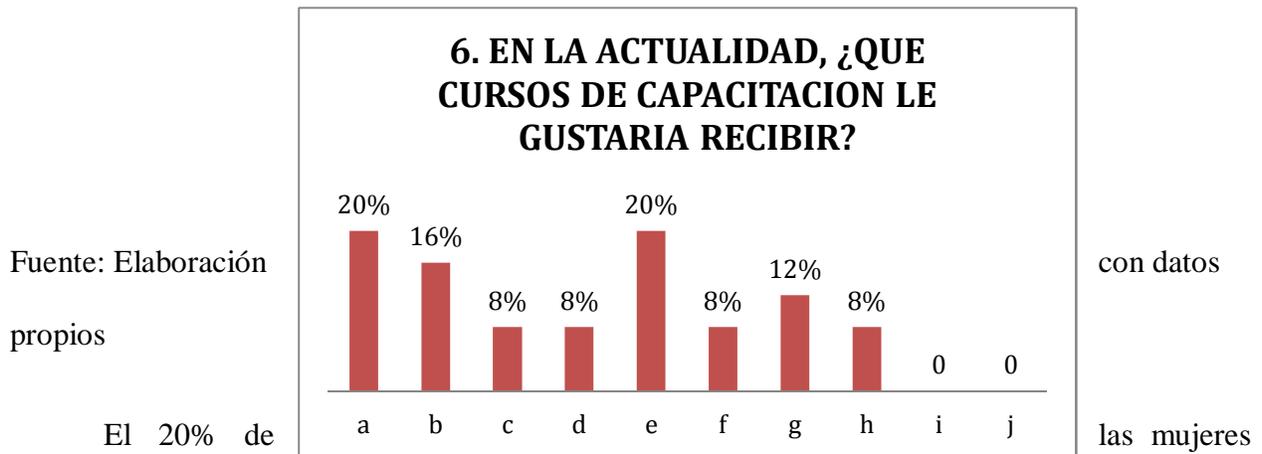
Grafica 5. Curso



Fuente: Elaboración con datos propios

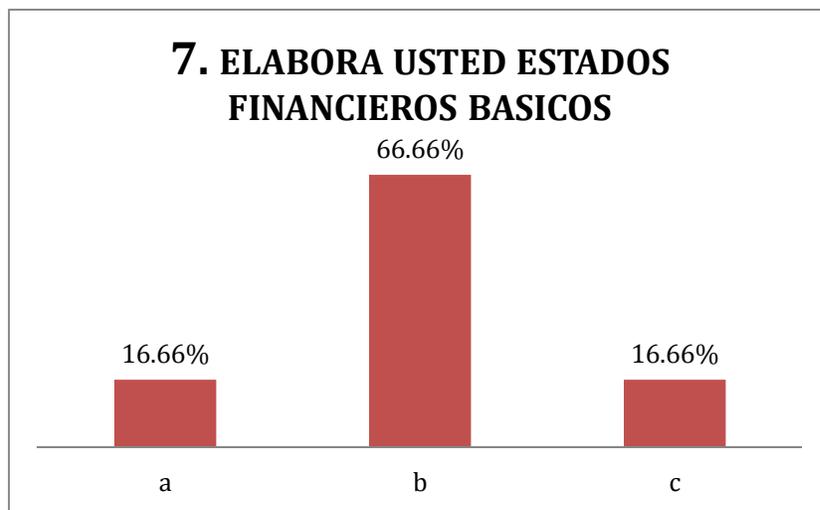
La gráfica muestra que el curso que más han tomado es el de liderazgo que es un 25%, pero también se muestra en iguales proporciones otros, lo que denota diversidad de capacitación, entre ellos contabilidad, procesos de producción, estructura organizacional entre otros.

Grafica 6. Cursos que le gustaría recibir



encuestadas prefieren un curso de administración del negocio y liderazgo, son elementos básicos para un buen desarrollo del negocio, como también un 16% que fue administración del efectivo, principal importancia en cualquier negocio, porque es el medio para obtener mercancías y servicios.

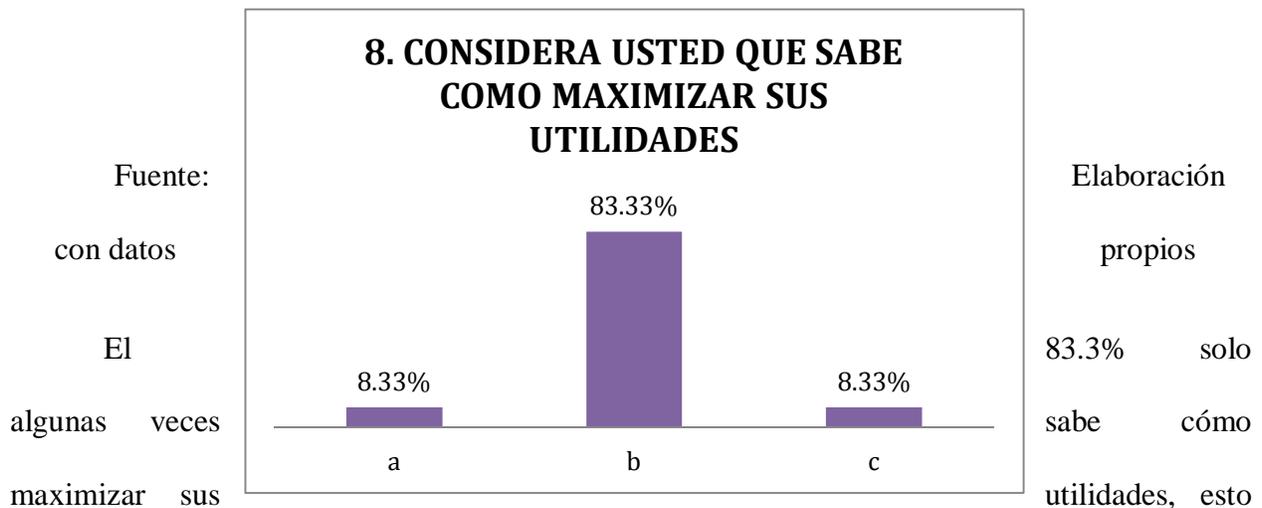
Grafica 7. Estados Financieros



Fuente: Elaboración con datos propios

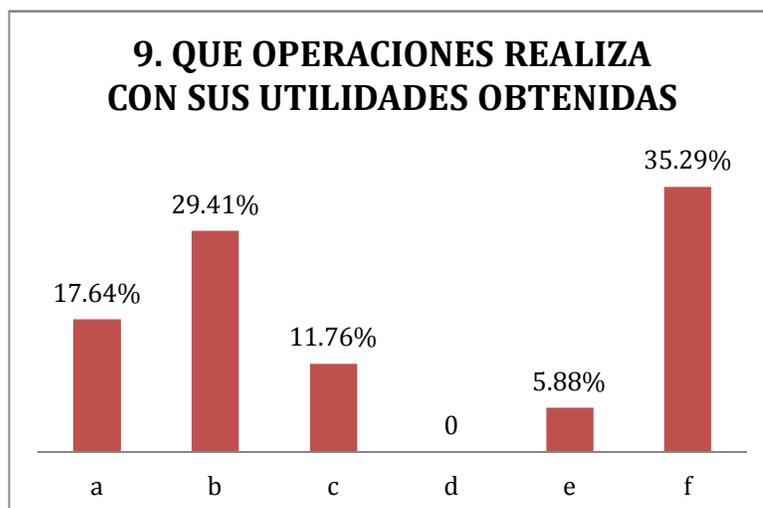
El 66.66% de las encuestadas reflejaron que algunas veces elaboran estados financieros, esto es un dato interesante ya que el contar con estos es básico para el buen desempeño y administración del negocio del cual se encuentran dirigiendo o emprendiendo.

Grafica 8. Maximización de utilidades



es lo más importante el reinvertir el capital ganado y sobretodo el saber administrarlo ya que para invertirlo se debe tomar en cuenta que es lo que más le conviene a su negocio o a su persona.

Grafica 9. Utilidades



Fuente: Elaboración con datos propios

El 35.29% afirmó que con las utilidades que obtienen de sus operaciones realizan gastos personales con ellas, el 29.41% lo ahorra. Aquí es importante analizar si solo lo ahorran sin recibir un beneficio económico o buscar estrategias para poder maximizar ese ahorro que perciben cada determinado tiempo.

Conclusiones

Entre los resultados relevantes se puede concluir que el 50% de las mujeres encuestadas tiene como grado máximo de estudios secundarios, el otro 50% tiene desde preparatoria hasta profesional, esto suele ser un obstáculo al momento de tener un negocio en marcha ya que la ignorancia o falta de información pueden hacer que un negocio vaya a la quiebra.

Sin embargo también se puede decir que las mujeres están buscando constante capacitación ya que el 100% ha tomado al menos un curso de capacitación de diferentes áreas tales como: administración del negocio, contabilidad, liderazgo entre otros.

Entonces las áreas de oportunidad detectadas del presente diagnóstico es una capacitación acerca de la diversidad de fuentes de financiamiento que existen, sobre las acciones que se realizan con las utilidades obtenidas de su negocio, sobre la utilización de créditos bancarios como fuente de financiamiento y sobre la elaboración de proyecciones de ventas y costos, ya que estos temas son sumamente importantes para el buen manejo de un negocio y para lograr finanzas sanas dentro del mismo.

Entre las mujeres empresarias existe una gran diversidad de creencias políticas, de ideas, de capacidades, de liderazgo de posibilidades económicas y de necesidades de desarrollo, que les permiten compartir experiencias y unirse con un objetivo común: el fortalecimiento de la actividad económica de sus empresas, al tiempo que se fomente el desarrollo como mujeres en un marco legal de oportunidades que les permita conquistar espacios dentro de sus ámbitos sociales, políticos y económicos.

Bibliografía

Acosta Félix, E. P. (9 de Agosto de 2012). *Fundación Tichi Muñoz*. Retrieved 30 de Marzo de 2015 from http://www.ftm.org.mx/descargas/INVESTIGACION_OSCS_EN_APOYO_A_LA_MUJER_EN_SONORA.pdf

Bermejo , J. E. (2008). *Las organizaciones de la sociedad civil en México*. Retrieved 15 de Abril de 2015 from Fundación Preciado : <http://www.fundacionpreciado.org.mx/biencomun/bc151/civil.pdf>

Cornejo, A. (2001). *Como diagnosticar necesidades de capacitación* . PAC.

Dehning, B., & Stratopoulos, T. (2002). DuPont analysis of an IT-enabled competitive advantage. *International Journal of Accounting Information Systems* , 3 (3), 165 - 176 .

Diccionario de Administración y Finanzas . (1999). Oceano .

González Vázquez, T. T., Marquez Serrano, M., Treviño Siller , S., Gómez Juaregui , J., & Pelcastre Villafuerte , B. E. (2010). La capacidad de las Organizaciones de la Sociedad Civil para mejorar la calidad de vida de los adultos mayores: un estudio cualitativo en zonas urbanas empobrecidas de México. *Salud Colectiva* .

Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación* . México : Mc Graw Hill.

Las Organizaciones de la Sociedad Civil. (2001). Retrieved 14 de Abril de 2015 from [www.fusda.org: http://www.fusda.org/Revista16/Revista16-LASORGANIZACIONESDELASOCIEDADCIVIL.pdf](http://www.fusda.org/Revista16/Revista16-LASORGANIZACIONESDELASOCIEDADCIVIL.pdf)

Villaseñor Gomez, H. A. (2013). LAS OSC EN LA TRANSFORMACIÓN DEMOCRÁTICA. *México Social* .