



**Universidad del Azuay**

**Facultad de Filosofía, Letras  
y Ciencias de la Educación**

**Escuela de Educación Inicial, Estimulación e Intervención  
Precoz**

**IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN SOBRE  
CUIDADO Y DESARROLLO INFANTIL PARA  
MUJERES DE LA FUNDACIÓN AVANZAR DE LA  
CIUDAD DE CUENCA**

**Autoras:**

**Pamela Elizabeth Marín Delgado; Ana Gabriela Peralta Guncay**

**Directora:**

**Mst. María Esther del Carmen Cordero Moreno**

**Cuenca – Ecuador  
2021**

## DEDICATORIA

Gracias a Dios y a todas las personas que han sido parte de cada etapa de mi vida.

A mis padres Gerardo y Sandra por siempre apoyarme de la mejor manera con su amor, cariño y confianza, a pesar de los problemas que se han presentado sé que siempre han estado ahí para mí e ir cumpliendo cada meta.

A mis hermanas Natalia y María José, por la unión que hemos mantenido y por el granito de arena que han aportado para motivarme y salir siempre adelante.

A mis sobrinos Tomás, Bernardo, Pablo Emilio, Paz y José Julián, porque gracias a ellos he podido darme cuenta que la carrera que escogí para ser profesional ha sido la correcta y la que me hace feliz.

A mis abuelitos por siempre aconsejarme sabiamente para que sea una mujer de bien y avanzar en cada momento de mi vida tanto espiritual y emocionalmente.

A cada uno de mis familiares por confiar y siempre apoyarme en lo que han podido para cumplir mis sueños.

A todas las personas que han sido parte de esta etapa e importantes en mi vida, por sus palabras de aliento y apoyo, gracias.

Parecía que nunca se iba a cumplir este sueño, pero la perseverancia y el esfuerzo me han llevado hacia esta etapa tan importante de mi vida, soy muy agradecida con la vida que me ha permitido llegar hasta el final y nunca darme por vencida.

*Pamela Marín Delgado*

Gracias a Dios y por las siguientes personas que son el pilar más importante de mi vida:

A mi padre Patricio Peralta, por todo el apoyo brindado en toda mi carrera universitaria, por su amor y confianza. Estando lejos poder decirle que lo logre aquí se encuentra todo el esfuerzo, gracias por saber esperar y acompañarme con esta larga lucha, como poder agradecerle, solo decirle Gracias.

A mi madre Ana Guncay, agradecerle por toda la confianza, el apoyo con el que siempre me mantuvo de pie, esos abrazos que solo ella podía decir sigue adelante ya falta poco y aquí estamos ya cumpliendo el sueño de ser ya toda una profesional.

A mis hermanas Jesica Peralta y Diana Peralta, mis grandes pilares de vida, siempre fueron las principales en no dejarme sola, en no decaer y seguir en pie de lucha hasta cumplir mi sueño, ser una gran profesional gracias a ellas por sostenerme de las manos esto también va para ustedes.

A mis sobrinos Jorge Miranda y Matias Miranda, mis dos grandes amores gracias por ser mi razón, de haber elegido la mejor profesión de la docencia.

Lo logramos esto va por todos ustedes. Gracias

*Ana Gabriela Peralta Guncay*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por iluminarme en cada momento de preparación y poderme formar como profesional.

A Cuqui por la paciencia y dedicación que nos ha brindado en todo momento para poder realizar esta Tesis, gracias por guiarnos con sus conocimientos para poder llegar hasta el final de este proyecto.

A Gabi Chica por hacernos parte de este proyecto y así poder cumplir con esta etapa universitaria.

A Xime Vélez por ser parte de nuestro tribunal y ayudarnos a mejorar en cada parte de esta tesis.

A Gabi Peralta, por ser mi amiga y compañera de este proyecto y poder salir adelante juntas con esto y cumplir nuestro sueño.

*Pamela Marín Delgado*

Agradecerle a dios por la sabiduría y fuerzas para formarme como profesional:

Un gran agradecimiento a nuestra directora Mgst. María Esther del Carmen Cordero por todo el apoyo que nos brindó en este proyecto y durante toda la vida universitaria, que Dios la bendiga siempre con su gran profesion de ser una gran maestra y siga formando a estudiantes a grandes profesionales.


*Ana Gabriela Peralta Guncay*

## RESUMEN:

Proveer programas de formación y capacitación continua, representa una estrategia clave que garantiza que las personas encargadas del cuidado infantil, cuenten con herramientas adecuadas para estimular el aprendizaje, aportar al desarrollo infantil y atender a las necesidades de los niños. Por lo tanto, esta investigación tiene por objetivo sistematizar las experiencias de las mujeres de la Fundación Avanzar con respecto al impacto de la capacitación brindada sobre cuidado y desarrollo infantil de niños de 0 a 5 años.

Se desarrolló una investigación con enfoque cualitativo, empleando la entrevista semiestructura luego de desarrollado el proceso de capacitación a 21 mujeres mediante contacto telefónico y en forma presencial. Los resultados demuestran que las mujeres adquirieron conocimiento importante para el desarrollo de los niños que están a su cuidado y pudieron conseguir un trabajo fijo o por horas. Se concluye que el programa de formación incide en la capacidad de generar ingresos mediante la actividad productiva, desarrollando capacidades personales y empoderamiento.

**Palabras clave:** Cuidado Infantil, Desarrollo Infantil, Programa de formación, Capacitación Laboral, Formación de mujeres.



Gloria Jarama Jordana B.

## ABSTRACT:

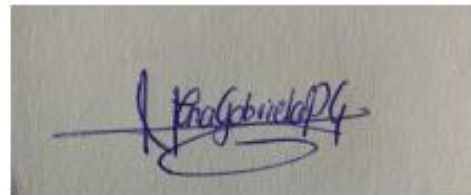
Providing continuum education and training programs represents a key strategy to ensure that those in charge of child care have adequate tools to stimulate learning, to contribute to child development and to meet the needs of children. Therefore, this research aims at systematizing the experiences of the women of the Avanzar Foundation in regard to the impact of the training provided on child care and development of children from 0 to 5 years. An investigation with a qualitative approach was developed, by using the semi-structured interview after developing the training process for 21 women through telephone contact and in person. The results show that the women acquired important knowledge for the development of the children in their care and were able to get a permanent or part-time job. It was concluded that the training program affects the ability to generate income through productive activity, developing personal skills and empowerment.

**Keywords:** Inclusive education, Universal Design of Learning, curricular diversification, diversity, Teacher Training Program

Translated by



Pamela Marin



Gabriela Peralta



## INDICE

### Índice de contenido

CAPÍTULO I: Fundamentación teórica .....	1
Introducción .....	1
1.1. La mujer y el impacto de una capacitación.....	1
1.2 Mujeres aprendiendo.....	5
1.3 La mujer y el campo laboral .....	7
1.4 La mujer y el cuidado infantil.....	9
Conclusión .....	10
CAPÍTULO II: Metodología .....	12
Introducción .....	12
2.1 Objetivos.....	12
2.1.1 <i>Objetivo General</i> .....	12
2.1.2 <i>Objetivos específicos</i> .....	12
2.2 Tipo de estudio.....	12
2.3 Muestra .....	13
2.4 Instrumento .....	13
2.5 Procedimiento .....	13
CAPÍTULO III: Resultados.....	15
Introducción .....	15
3.1 Impacto del programa de capacitación en la vida personal y laboral de las mujeres de la fundación Avanzar .....	15
3.1.1 <i>Datos sociodemográficos</i> .....	15
3.1.2 <i>Análisis de las preguntas</i> .....	16
3.1.2.1 <i>Pregunta 1. ¿Qué le motivó a tomar el taller?</i> .....	16
3.1.2.2 <i>Pregunta 2. ¿Qué obstáculos tuvo que superar, para tomar el taller?</i> .....	17
3.1.2.3 <i>Pregunta 3. ¿Recibió apoyo de su familia?</i> .....	18
3.1.2.4 <i>Pregunta 4. ¿Cómo fue el apoyo de su familia?</i> .....	19
3.1.2.5 <i>Pregunta 5. ¿Cuáles fueron sus expectativas al tomar este taller?</i> .....	20
3.1.2.6 <i>Pregunta 6. ¿Se cumplieron sus expectativas?</i> .....	21
3.1.2.7 <i>Pregunta 7. ¿Los temas recibidos en el taller le han servido para ponerlos en práctica en su trabajo o en su casa con sus hijos o familiares?</i> .....	22
3.1.2.8 <i>Pregunta 8. ¿Cómo calificaría sobre el taller que recibió sobre: ¿Cuidado de niños dirigido a las mujeres pertenecientes a la Fundación Avanzar?</i> .....	24
3.1.2.9 <i>Pregunta 9. ¿El haber tomado el taller ha influido en su vida?</i> .....	25
3.1.2.10 <i>Pregunta 10. ¿Se le han presentado más oportunidades de trabajo, después de haber tomado el taller?</i> .....	26
3.1.2.11 <i>Pregunta 11. ¿Logró usted, conseguir trabajo u ofrecer su servicio de cuidado de niños, y si lo hizo fue ocasionalmente o por horas?</i> .....	27
3.1.2.12 <i>Pregunta 12. ¿Se ha logrado trabajar vinculado a la capacitación?</i> .....	28
3.1.2.13 <i>Pregunta 13. ¿Han mejorado sus ingresos económicos?</i> .....	30
3.1.2.14 <i>Pregunta 14. ¿Ha sido fácil movilizarse hacia su trabajo?</i> .....	31

3.1.2.15 Pregunta 15. ¿Ha tenido trabajo en un periodo considerado? .....	32
3.1.2.16 Pregunta 16. ¿Cuánto tiempo le ha tomado conseguir trabajo?.....	33
3.1.2.17 Pregunta 17. ¿El recibir el taller le ayudó para mejor en el ámbito laboral? ¿Por qué? .....	34
3.1.2.18 Pregunta 18. ¿El recibir el Taller le ayudó para mejor en el ámbito Personal? ¿Por qué?.....	35
3.2 Análisis interpretativo.....	36
3.3 Revisión bibliográfica sobre estudios realizados en los últimos cinco años .....	39
Conclusión .....	45
CAPÍTULO IV: Discusión y Conclusiones .....	47
REFERENCIAS .....	53

### **Índice de tablas**

Tabla 1 Datos Sociodemográficos .....	15
Tabla 2 Formación.....	15
Tabla 3 Estado Civil .....	16
Tabla 4 Estudios sobre educación y capacitación laboral de mujeres .....	40

# **CAPÍTULO I: Fundamentación teórica**

## **Introducción**

El acceso a la educación, formal o no formal, tiene gran importancia en el desarrollo individual y colectivo. La educación constituye la base de la sociedad y conforma el quehacer histórico de la humanidad (Terrazas y Silva, 2013). De ahí que, la educación es un derecho humano reconocido en la legislación internacional y nacional; sin embargo, es uno de los derechos que, hasta la actualidad, es vulnerado en distintos grupos humanos, entre ellos, las mujeres, quienes históricamente han emprendido luchas que, de a poco, les han permitido ganar espacios en la sociedad (Naciones Unidas, 2014).

En esta línea, el fundamento teórico que se desarrolla a continuación, ofrece una visión de esa lucha de las mujeres en plano educativo y laboral, como antecedente para solventar la importancia de integrar procesos de capacitación que les provean herramientas necesarias para enfrentar realidades sociales de violencia, discriminación y/o pobreza.

### **1.1. La mujer y el impacto de una capacitación**

Partiendo de una visión histórica, no se puede negar que las mujeres se enfrentan continuamente a desafíos en la vida diaria (Naciones Unidas, 2014). Las mujeres participan activamente en la lucha comunitaria por acceder a recursos limitados, como el trabajo, muchas de ellas se enfrentan sistemáticamente a situaciones discriminatorias sólo por ser mujeres: violencia (verbal, física y sexual), trabajo forzado, exclusión del sistema educativo, falta de acceso a la propiedad privada, y otras situaciones que vulneran sus derechos (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2018). Esta situación se presenta con mayor complejidad en el caso de mujeres que son madres, puesto que, el ideal social discriminatorio, lleva a pensar que la llegada de los hijos representa un limitante para continuar estudiando o capacitándose, se interrumpe la vida laboral y va provocando un deterioro en las habilidades que el mercado laboral requiere (Corporación Comunidad Mujer, 2011).

Es así que, desde una perspectiva de género, movimientos feministas, gobiernos y organizaciones no gubernamentales se unen cada vez más a la construcción de políticas



de equidad, entre las cuales, coinciden en la necesidad de promover espacios de formación que consideren y potencien la multiplicidad de capacidades y funciones que tienen las mujeres, y defienden el ideal de vincularlas como agentes individuales y sociales en contextos que primen la igualdad de participación y de oportunidades (Flores *et al.*, 2014).

De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (2018), las mujeres tienen el poder de transformar sus propias vidas, la vida de su comunidad y la del mundo en general, puesto que, proponen y desarrollan maneras innovadoras para promover dicha transformación, aunando creatividad y sabiduría; por lo tanto, se debe comprender que la inversión en la formación de las mujeres para el liderazgo es fundamental en procesos de cambio social, hoy y en el futuro. Flores *et al.*, (2014) comparten esta idea, mencionando que, para las mujeres, acceder a la educación formal y no formal permite fortalecer su capacidad de agencia, esto es, su capacidad de acción frente a la inequidad con propuestas para el cambio, dado que, la formación les ayuda a estar más informadas y les provee herramientas para desarrollar una participación crítica.

Por ello, se puede señalar que la formación representa el primer paso para el ejercicio pleno de la ciudadanía con perspectiva de género, para tomar decisiones colectivas, para garantizar que las mujeres tengan voz y voto en el quehacer político, e incluso, para que lideren cargos públicos (Naciones Unidas, 2014). Algunos proyectos y estudios que validan el aporte de la formación y capacitación de la mujeres, se revisan a continuación:

El estudio de Salirrosas (2011), con el auspicio del Centro de Formación Profesional para la Mujer Condoray y la Fundación Promoción Social de la Cultura (FPSC), evaluó la intervención realizada entre noviembre de 2008 y noviembre de 2010 en una población de 350 mujeres beneficiarias de un total de 6 comunidades de la provincia de Cañete (Departamento de Lima). El objetivo fue contribuir a la mejora de la calidad de vida de las mujeres en situación de pobreza dentro de la provincia de Cañete, a través de una capacitación integral que les posibilite mejorar sus ingresos económicos familiares, haciendo posible que inicien o participen en actividades económicas sostenibles.

Como resultado, se destaca: recuperación y fortalecimiento de la autoestima de las mujeres; fortalecimiento de sus capacidades personales, técnicas y empresariales; desarrollo de visión de emprendimiento y gestión de proyectos propios; fortalecimiento

de la capacidad para aportar al sostenimiento económico familiar para cubrir las necesidades básicas de alimentación, vestido, salud y educación (Salirrosas, 2011). Esta experiencia de capacitación demuestra que la formación humana de las mujeres, especialmente de aquellas con escasos recursos, es una herramienta útil para potenciar actitudes positivas que predisponen a las mujeres al aprendizaje y al desarrollo de sus capacidades de gestión; y, recomienda que los procesos de capacitación se complementen con otras estrategias de inserción laboral, de modo que, se garantice que las mujeres capacitadas tengan oportunidades concretas en el mercado laboral (Salirrosas, 2011).

Por otra parte, Flores *et al.* (2014) sistematizan la experiencia de capacitación llevada a cabo en el año 2012, en el marco de un proyecto financiado por el Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM) y aplicado en el municipio de San Salvador Tzompantepec, Tlaxcala, México. Este proyecto tuvo el objetivo de reflexionar sobre las posibilidades que brinda capacitar con perspectiva de género, estuvo dirigida a mujeres que habían experimentado vulneración en su contexto familiar y comunitario, expresando malestar frente a la trasgresión de sus derechos y la invisibilización de su participación social.

Los resultados de la sistematización de esta experiencia de capacitación, permitieron concluir que: “los procesos de capacitación producen un auto-reconocimiento de las mujeres como personas con derechos que las potencia como ciudadanas” (Flores *et al.*, 2014, p. 290); además, “este tipo de formaciones significan para las mujeres, una oportunidad que promete la adquisición de herramientas y conocimientos que les serán bastante útiles para posicionarse como ciudadanas” (Flores *et al.*, 2014, p. 291).

El proyecto de capacitación y empleo emprendido por el Banco Mundial en ocho países, entre los años 2008-2015, con la finalidad de apoyar la transición de mujeres jóvenes al mundo laboral, puso a prueba dos modelos de programas: 1) un modelo de educación y capacitación técnica y profesional impartidas en el aula, cuyo propósito era enseñar habilidades para los mundos del trabajo y de los negocios; y, 2) un Club de Niñas que entregó preparación para la vida y breves sesiones de capacitación para conseguir medios de sustento, en un entorno seguro. Ambos modelos tuvieron un impacto significativo en la economía de las mujeres, en Liberia, por ejemplo, el empoderamiento económico de las adolescentes y mujeres jóvenes aumentó la tasa de empleo de las participantes en un 47% y la tasa de sus ingresos en un 80% (Banco Mundial, 2016).

Finalmente, las experiencias del programa “Capacitación de mujeres jóvenes para liderar el cambio”, a cargo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (2018), se establecen algunos principios bases para trabajar en la formación y capacitación de mujeres:

- Respeto: confiar en la capacidad que tienen las mujeres para liderar y superar dificultades.
- Consulta: preguntar a las mujeres como solucionarían distintos problemas que se enfrentan en la sociedad e involucrarlas en la toma de decisiones.
- Aprender entre iguales: entender que las mujeres son más receptivas cuando aprenden habilidades y destrezas con la ayuda de otras mujeres que viven situaciones similares. Proporcionar espacios para que las mujeres intercambien experiencias, colaboren y aprendan entre ellas.
- Apertura: respetar y motivar a las mujeres a tener la mente abierta para resolver conflictos de forma creativa.
- Experiencia: promover la práctica. Las mujeres aprenden mejor haciendo, por lo que se deben brindar oportunidades para actividades donde puedan adquirir experiencias, corriendo riesgos, cometiendo errores y aprendiendo de ellos.

Es por eso que las capacitaciones en las mujeres han dado buenos resultados de acuerdo con el estudio realizado por Camarena (2019) la capacitación brindada a PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas), ha dado como resultado que al incorporarse a las actividades de producción de un país eleva la economía, además desarrolla métodos de innovación al momento de poder realizar y cerrar negocios, lo cual ha llevado a una considerable disminución de mujeres que viven en la pobreza (Camarena, 2019).

Con las capacitaciones y un acceso a un crédito, el 19% de las mujeres de 18 años han podido desarrollar un emprendimiento; situándose así cerca de los hombres, ya que por cada 10 hombres que inicia un negocio, 8.3 mujeres lo realizan también. Como resultado las mujeres han conseguido independencia y solvencia económica, las empresas creadas por mujeres han tenido un crecimiento del 5% en mujeres que se empoderan solas (Global Entrepreneurship Monitor, 2016). Se empoderan cuando disminuye el riesgo para emprender solas, situación que se observa al incrementarse su participación en la composición del sector empresarial de forma individual, y también impactando

negativamente en los resultados de emprendimiento de opción mixta hombre/mujer durante 2014, cuyo resultado fue de -12.7% (Global Entrepreneurship Monitor, 2016).

## **1.2 Mujeres aprendiendo**

La educación es considerada una herramienta fundamental para fortalecer y garantizar el desarrollo de los países, por lo que, organismos internacionales, gobiernos, movimientos sociales e investigadores destacan el rol de la educación como medio para la construcción de sociedades democráticas, participativas, equitativas y plurales. Además, la educación es un derecho básico y esencial para el bienestar humano, hace posible la inclusión de la ciudadanía en los sistemas sociales, políticos y económicos, y es una condición primordial para el desarrollo sostenible (Trejo *et al.*, 2015).

A pesar de ello, en la actualidad continúan ciertos rezagos del pasado, que no permiten una verdadera inclusión de la mujer en la educación. Al respecto, Trejo *et al.*, (2015), señalan que el acceso a la educación para todos, sigue siendo una tarea pendiente para los gobiernos de América Latina y el Caribe, pues, si bien es cierto, los porcentajes de matriculación han crecido en las últimas décadas y se han implementado reformas educativas profundas. Sin embargo, los sistemas educativos en la región aún están marcados por la inequidad y el bajo nivel de la calidad educativa que impide que se responda a los retos de una educación inclusiva.

Desde la antigüedad, la diferenciación entre hombre y mujer en el campo educativo, al igual que en otros ámbitos, adjudica a la mujer ciertos términos radicales que minimizan sus capacidades; puesto que, la autodeterminación, autoconciencia y la universalidad frente al conocimiento eran consideradas capacidades masculinas y superiores (Palacios, 2009).

Lo femenino, adquiere una categoría de inferioridad, mientras el hombre es reconocido como el único ser que puede contribuir al pensamiento humano, e incluso, el único que puede alcanzar la razón y la verdad. Así pues, lo femenino es marginado, de tal manera, el rol de la mujer en la antigüedad, no implicaba tener una buena educación, sino que, se orientaba hacia una preparación para ser esposa y madre (Duarte y García, 2015).

Esto, llevó a que la mujer se la mire como un simple complemento de lo masculino, y el colectivo social estableció patrones culturales, en los cuales, se formó la idea de que

los hombres por antonomasia son donimadores y superiores de los demás seres de la naturaleza (Palacios, 2009).

Durante el siglo XIX hasta el XXI, los estereotipos de género han perdido ese sentido radical de inferioridad de la mujer. Sin embargo, no han dejado de ser excluyentes para la mujer, a quien se le continúa relegando a las actividades del hogar (Lechuga *et al.*, 2018) y, en varios países, se le ha negado el acceso a la educación o se le ha interrumpido su camino hacia la educación superior. Frente a esta realidad, entre los objetivos del milenio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2013), está el promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer, eliminando la desigualdad educativa sesgada hacia el género masculino; esto, considerando las estadísticas mundiales de educación y género, entre las que se destaca:

- En el mundo entero, a millones de niñas se le niega todavía el derecho a la educación. Aún quedan sin escolarizar 31 millones de niñas en edad de cursar la enseñanza primaria. De este grupo, se prevé que 17 millones nunca lleguen a asistir al colegio.
- En tres países hay más de un millón de niñas sin escolarizar: En Nigeria hay casi cinco millones y medio, en Pakistán, más de tres millones, y en Etiopía, más de un millón.
- Hay 34 millones de muchachas sin escolarizar, con lo que pierden la oportunidad de adquirir competencias esenciales para el mundo laboral. Casi la cuarta parte de las jóvenes de los países en desarrollo que hoy tienen entre 15 y 24 años de edad (116 millones) no han completado la enseñanza primaria y, por lo tanto, carecen de competencias laborales.
- Dos terceras partes de los 774 millones de personas analfabetas que hay en el mundo son mujeres.
- La educación de las madres mejora la alimentación infantil. Si todas las mujeres recibieran instrucción primaria, 1,7 millones de niños se salvarían del raquitismo y la desnutrición. Si todas las mujeres recibieran educación de nivel secundario, 12 millones de niños se salvarían del raquitismo y la desnutrición.
- La educación reduce las diferencias de salario entre hombres y mujeres. Las mujeres instruidas tienen más probabilidades de hallar un empleo: sólo el 37% de las mujeres que no completaron la enseñanza primaria han encontrado trabajo. La

cifra aumenta al 50% entre las que terminaron la primaria y al 60% entre las que completaron la escuela secundaria (UNESCO, 2013).

En general, las estadísticas mundiales y los estudios en torno a género y educación, han demostrado que, dentro y fuera del salón de clase, aún persiste la desigualdad. Por lo que, los cursos de formación para el empoderamiento de la mujer, despiertan en ellas sentimientos de autoconfianza en sus propias capacidades para liderar cargos de gran responsabilidad (Díaz, 2014). La formación académica capacita a las mujeres para vencer la discriminación, quienes han recibido educación desde la infancia, conocen mejor sus derechos y tienen mayor confianza para hacerlos respetar, son libres y seguras a la hora de tomar decisiones que impactarán en su vida, tienen mejores herramientas para su subsistencia y la de sus familias, la educación les proporciona mejores perspectivas y oportunidades de trabajo (UNESCO, 2013).

### **1.3 La mujer y el campo laboral**

Según algunos historiadores, la división sexual del trabajo está presente desde la prehistoria, especialmente cuando se adopta una actitud sedentaria por parte de algunos grupos humanos que se establecen de manera regular, forman familias y se empieza a evidenciar claramente la división sexual del trabajo: las actividades de caza y el trabajo duro lo realizaban los hombres, mientras que las mujeres quedaban a cargo del cuidado de la tierra, y principalmente al cuidado de los hijos (Siles y Solano, 2007).

Años más tarde, adelantándonos en la historia de la humanidad, en la antigua Grecia, a los hombres se delegaban responsabilidades políticas y militares, mientras que a las mujeres se les asignaba el deber de convertirse en buenas esposas y buenas madres, les adjudicaba respectivamente las funciones de producir placer, contribuir al cuidado del cuerpo y concebir hijos legítimos (Reboreda, 2010).

La mujer era relegada a trabajos dentro del hogar, como un ser sin derechos, carente de igualdad con el hombre de la época y era considerada como un ser únicamente reconocido por sus funciones reproductivas; esto sin duda alguna, representa una de las primeras formas de exclusión, debido a que, se puede apreciar una marcada división sexual del trabajo con respecto al varón, puesto que, al invisibilizar completamente otro tipo de aporte de la mujer en el campo social, político y educativo, la sociedad empieza a

trazar toda su estructura bajo la caracterización y apreciación del mundo según el poder del hombre (Reboreda, 2010).

Siglos más tarde, a finales del XIX, llegada la Revolución Industrial, se empieza a aceptar, cada vez más, la inserción de la mujer a la fuerza laboral, las mujeres empiezan a trabajar fuera del hogar, especialmente entre las familias de escasos recursos, la mujer aportaba al mantenimiento económico de la familia; lo cual, sin embargo, no era del todo bien visto, pues la sociedad seguía considerando que el lugar de la mujer estaba en el hogar y su deber debía ser el cuidado de los hijos (Barrantes y Cubero, 2014).

En esta época, surgen los primeros movimientos de mujeres que luchan por sus derechos en diversos campos, como la política y lo laboral, viviendo tiempos difíciles porque se les impedía expresarse frente a las diversas explotaciones laborales, hasta que en marzo del año 1908, más de 130 mujeres obreras perdieron la vida debido a un incendio ocasionado en la fábrica donde trabajaban, lugar en que se encerraron para reclamar igualdad de derechos laborales que los hombres (Fernández, 2013), suceso que, constituye el inicio del reconocimiento de un trabajo digno para las mujeres con instauración de leyes y normativas que reconocen, entre otras cosas, el derecho a condiciones adecuadas de trabajo y una remuneración justa; aunque, no equitativa con respecto a la de los varones.

En este sentido, según datos de la Organización de la Naciones Unidas Mujeres (2019), las mujeres tienen un índice de matrícula en el sistema educativa mayor al de los hombres, pero, esto no se refleja equitativamente en el acceso a un trabajo remunerado, al menos no en un trabajo digno, la participación de las mujeres en la fuerza laboral en América Latina no crece de forma equitativa en comparación a la de los hombres:

1 de cada 3 mujeres no obtiene sus propios ingresos, el 90% del trabajo doméstico no remunerado es aún ejecutado por mujeres, los hombres ganan más que las mujeres en cualquier edad, nivel de educación o tipo de trabajo, el 58% de las mujeres con un trabajo remunerado se desempeña en el sector precario informal y con acceso limitado a seguridad social, y 14 de cada 100 mujeres están dentro del sector de trabajo doméstico, el cual aún constituye la ocupación más importante para las mujeres en la región (ONU Mujeres, 2019, p.1).

En Ecuador, la tasa de empleo, entre marzo 2010 y 2015 refleja una tendencia creciente para hombres y mujeres, las mujeres destinan un promedio de 37 horas

semanales, es decir menos de la jornada legal, la mayoría de las mujeres se dedican al cuidado del hogar y otras tareas no remuneradas, como el cuidado de familiares con enfermedades catastróficas o discapacidades (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, 2017).

Frente a esta realidad, ONU Mujeres (2019) señala que, promover el empoderamiento económico de las mujeres es importante porque, no solo contribuye al desarrollo económico familiar, también tiene un impacto social en la reducción de la brecha de desigualdad y la violencia de género. Las mujeres empoderadas economicamente emprenden proyectos de negocio que reactivan la economía local y nacional, tanto que: “si las tasas de empleo remunerado de las mujeres se incrementaran hasta equipararse a las de los hombres, en las 15 economías en desarrollo más importantes, los ingresos per cápita crecerían un 14%” (p. 1).

#### **1.4 La mujer y el cuidado infantil**

Tal como se señaló anteriormente, desde la antigüedad la mujer se ocupaba exclusivamente del cuidado de la familia y del mantenimiento del hogar. Sin embargo, hoy en día, si bien la mujer tiene oportunidades de acceder al mercado laboral, encuentra dificultades cuando es madre, puesto que, debe acoplar su vida a equilibrar el trabajo con el cuidado de los hijos, o, en su defecto, dejar de trabajar para dedicarse completamente al cuidado de los niños (Corporación Comunidad Mujer, 2011). La maternidad suele ser considerada un símbolo de debilidad que limita a la mujer a la hora de tomar sus propias decisiones respecto a la maternidad y en su independencia económica porque en el contexto laboral se asocia a la maternidad con un menor desempeño y mayores costos para el empleador (González, 2010).

En este contexto, las madres acceden a empleos con un grado menor de formalidad que las no madres. Es posible que ese patrón responda a posibles limitaciones objetivas (menor educación formal, experiencia, disponibilidad para capacitarse, etc.), así como también que los empleos que ofrecen la posibilidad de compatibilizar mejor trabajo y crianza muestren menores grados de formalidad (actividades remuneradas que no son por jornada completa, por ejemplo) (Corporación Comunidad Mujer, 2011).

Por otra parte, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, históricamente el cuidado de la infancia y todos los saberes asociados a esta tarea, han



sido atribuidos a las mujeres, sosteniendo que es parte de su “naturaleza”. Sin embargo, el cuidado adecuado va más allá, implica conocimientos y habilidades que, al ser reconocidas como competencias laborales, dan lugar a un servicio que en el sector de la economía tiene un alto nivel de empleabilidad. Esto, según la OIT (2015) se debe a que, en la actualidad, pagar a una persona, casi siempre mujer, para que cuide a los niños es la solución más frecuente que encuentran los padres, pero, al ser una solución informal, difícilmente se pueden cuantificar las cifras, aunque se conoce que, por ejemplo, en Estados Unidos, en el año 2006 se registraron aproximadamente 1,4 millones de mujeres cuidadoras, de las cuales solo el 35% eran profesionales académicamente preparadas y autónomas (Fuentes, 2017).

De acuerdo con Araujo y López-Boo (2015) los servicios de cuidado infantil en América Latina y el Caribe están cubierto en un 14.6% por maestros, mientras el 84.4% corresponde a cuidadores no preparados. En este escenario, las familias que buscan dejar el cuidado de sus hijos a cargo de terceras personas, prefieren que sean mujeres, quienes son consideradas las más idóneas para asumir la responsabilidad de brindar un cuidado adecuado en la higiene y la alimentación, así como, aportar en la formación cognitiva y afectiva de los niños a su cargo. En este sentido, las mujeres que asumen el trabajo de niñeras, se desempeñan en casas particulares en las cuales deben realizar tareas de acompañamiento en todas las actividades de la vida diaria del niño, están en continua interacción con la familia y, especialmente, se les confía la seguridad física del niño, así como el apoyo en su desarrollo (Fuentes, 2017).

De ahí que, según Araujo y López- Boo (2015), los servicios de cuidado infantil para niños menores de cinco años de edad han expandido su cobertura de forma importante en América Latina y el Caribe, buscando primordialmente facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral; por lo que estos autores señalan que “la formación en competencias clave del cuidado infantil, les permite a las cuidadoras no profesionales, contar con mejores herramientas para estimular el aprendizaje y atender adecuadamente las necesidades de los niños”. (p. 272)

## **Conclusión**

La educación como una herramienta de formación para el ser humano, debería propender hacia nuevas propuestas ideológicas que permitan realizar una verdadera

inclusión de la mujer y transformar de una vez por todas los patrones culturales de exclusión que siguen perpetuándose en la sociedad.

Es por ello que, considerando los aportes revisados en este primer capítulo, los cuales reafirman el papel importante de la formación y capacitación de las mujeres como estrategia de empoderamiento, libertad y autonomía económica; entonces, se desarrolla el proyecto de capacitación con el fin de aportar a las participantes con este impulso que podría ser un aporte para su bienestar y el de sus familias.

# **CAPÍTULO II: Metodología**

## **Introducción**

El estudio forma parte de la continuación de un proyecto multidisciplinario que la Univesidad del Azuay ha iniciado en la Fundación Avanzar. En esta fundación la Facultad de Administración llevó a cabo este proyecto de capacitación en áreas administrativas, y en esta oportunidad incluye a estudiantes de la carrera de Educación Inicial para formar parte del mismo, planificando talleres de capacitación para las señoras que no cuentan con una fuente de ingresos económicos para su familia. A partir de ello, se realizó un análisis sobre la capacitación a las mujeres de esta Fundación determinando su impacto en la vida personal y laboral de este grupo, cuyos objetivos y trabajo metodológico se exponen más adelante.

## **2.1 Objetivos**

### **2.1.1 Objetivo General**

Sistematizar las experiencias y los resultados de las mujeres de la Fundación Avanzar con respecto al impacto de la capacitación brindada sobre cuidado y desarrollo infantil de niños de 0 a 5 años.

### **2.1.2 Objetivos específicos**

- Autorizar el uso de la información de las mujeres de la Fundación Avanzar, para participar en el estudio.
- Determinar las características sociodemográficas de las mujeres que asistieron al programa de capacitación sobre cuidado y desarrollo infantil de niños de 0 a 5 años.
- Identificar el impacto de la capacitación, en las Señoras de la Fundación Avanzar.
- Sistematizar la información sobre el impacto del programa de capacitación en la vida personal y laboral de las mujeres de la Fundación Avanzar, en contraste con la realidad nacional e internacional.

## **2.2 Tipo de estudio**

Esta investigación partió de un enfoque cualitativo, ya que se trabajó por medio de una entrevista semiestructurada a la población, que se describe como la recolección de

datos sin medición numérica para afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación (Hernández *et al.*, 2014). Con método etnográfico porque se investigó a un grupo de mujeres, y de carácter fenomenológico, el cual se utilizó para detallar las situaciones de las personas y sus comportamientos, además de un conocimiento de experiencias, actitudes, formas de comportamiento y formas de expresión de las participantes (Álvarez, 2008).

### **2.3 Muestra**

El presente proyecto se llevó a cabo con 21 mujeres de la Fundación Avanzar que asistieron al taller sobre cuidado y desarrollo de niños de 0 a 5 años, y se realizó en la Universidad del Azuay, el mes de septiembre de 2019.

### **2.4 Instrumento**

El instrumento que se utilizó fue una entrevista semiestructurada, este tipo de entrevista ofrece al investigador un manejo oportuno al momento de sondear a los encuestados, además de que ésta ayuda a mantener la conformación de la entrevista aun si se trata de un diálogo flexible entre el investigador y las personas entrevistadas (Kerlinger, 1985).

La entrevista se aplicó a las 21 Mujeres de la Fundación Avanzar mediante contacto telefónico y en forma presencial, para obtener la información sobre el impacto que ha tenido esta capacitación en cada una de ellas y cómo les ha ayudado en su crecimiento y en la búsqueda de una oportunidad laboral.

La entrevista se construyó con preguntas que sirvieron para cumplir con el objetivo de investigación, y fue validada por las docentes miembros del tribunal de esta tesis. La misma consta de 18 preguntas claras, unas de opción múltiple y otras abiertas, de esta manera pudieron ser respondidas sin ningún problema por parte de las entrevistadas.

### **2.5 Procedimiento**

#### **Fase uno:**

La investigación se inició con la firma del consentimiento informado por parte de las señoras de la Fundación Avanzar, para poder trabajar con ellas y recabar toda la información necesaria que sirva en el presente proyecto.

**Fase dos:**

Se realizó un primer contacto con cada una de las señoras de la Fundación para ponerse de acuerdo en cómo se desarrollaría la entrevista, de manera telefónica o presencial, siendo flexibles con la disposición de tiempo de las entrevistadas.

Luego, se realizó la entrevista semi-estructurada, con cada una de ellas, y así se pudo recolectar la información necesaria para llevar a cabo el trabajo de tesis. Se pudo realizar con algunas de manera presencial y con la mayoría por vía telefónica, en los meses de enero y febrero del presente año.

Con las señoras que se les entrevistó de manera presencial, fue mediante una visita a su casa, y con otras, en un lugar fijado por mutuo acuerdo.

**Fase tres:**

Se realizó el análisis de los resultados, partiendo de una transcripción exacta de las respuestas de las señoras. Luego se realizó una categoría de análisis y finalmente un análisis interpretativo de las mismas, para obtener como resultado, el impacto que tuvo la capacitación en la vida personal, familiar, profesional y laboral de las señoras.

**Fase cuatro:**

En esta última fase se realizó la discusión de los hallazgos, con investigaciones similares, realizadas por otras personas.

## CAPÍTULO III: Resultados

### Introducción

En el presente capítulo se analizarán todos los resultados que se obtuvieron en las entrevistas que se realizaron a las señoras de la fundación Avanzar, y que sirven para realizar la presente investigación.

### 3.1 Impacto del programa de capacitación en la vida personal y laboral de las mujeres de la fundación Avanzar

#### 3.1.1 Datos sociodemográficos

**Tabla 1**

*Datos Sociodemográficos*

<b>Edad</b>	<b>N de encuestas</b>	<b>%</b>
50 años en adelante	4	19,04
30 años en adelante	6	28,5
20 años en adelante	5	23,8
40 años en adelante	2	9,52
15 años	2	9,52
Retiradas de la encuesta	2	9,52
	Total 21	100%

Elaboración propia

El resultado de la tabla 1 indica que quienes contestaron el cuestionario fueron personas que están entre 30 a 40 años conformando el 28,5%, seguido por mujeres de entre 20 a 30 años que representan el 23,8%, y en tercer lugar a las mujeres de 50 años en adelante, que representan el 19,04%.

**Tabla 2**

*Formación*

<b>Nivel de formación</b>	<b>N de encuestas</b>	<b>%</b>
Bachiller	9	71,42
Básica	6	4,76
Primaria	2	4,76
Superior	2	9,52
Retiradas de la encuesta	2	9,52
	Total 21	100%

Elaboración propia

En la tabla 2 se presentan los datos que conciernen al nivel de instrucción, el 71,42% cursaron el bachillerato, mientras tanto solo el 9,52% de ellas cursan actualmente el nivel

superior o universidad, quedando el 4,76% que solo han cursado la instrucción básica o primaria.

**Tabla 3**

*Estado Civil*

<b>Estado Civil</b>	<b>N de encuestas</b>	<b>%</b>
Divorciada	1	4,76
Casadas	6	28,5
Solteras	9	42,85
Unión libre	3	14,28
Retiradas de la encuesta	2	9,52
	Total 21	100%

Elaboración propia

Para este estudio también se consideró la variable, estado civil de cada una de ellas, datos que se presentan en la Tabla 3. El 42,85% de ellas son solteras, con respecto al 28,5% que son casadas, además que se puede observar que el 14,28% viven en unión libre, y solo el 4,76% están divorciadas.

### **3.1.2 Análisis de las preguntas**

#### **3.1.2.1 Pregunta 1. ¿Qué le motivó a tomar el taller?**

*Participante 1: "Sobre los temas y el apoyo de la fundación".*

*Participante 2: "El apoyo de la fundación para prepararnos más y los temas".*

*Participante 3: "los temas me parecieron muy importantes".*

*Participante 4: "Enriquecer mis conocimientos".*

*Participante 5: "Sobre los temas que se iban a dictar, me parecieron buenos".*

*Participante 6: "Los temas me parecieron muy importantes".*

*Participante 7: "El tema me parecieron muy importante, sobre el cuidado de niños".*

*Participante 8: "Sobre los temas, me parecieron muy interesantes y buenos".*

*Participante 9: "Aprender más sobre el tema conocer nuevas técnicas".*

*Participante 10: "Sobre los temas que se iban a dictar".*

*Participante 11: "Los temas me parecieron interesantes".*

*Participante 12: "Sobre los temas que se iban a dictar me parecieron muy interesantes".*

*Participante 13: "Ya que soy inmigrante venezolana, requería una fuente segura de empleo, para ello requería la capacitación".*

*Participante 14: "Porque me estaba desarrollando en ese trabajo con niños".*

*Participante 15: "La temática".*

*Participante 16: "Lo que me motivó fue por adquirir nuevos conocimientos y continuar superándome".*

*Participante 17: "El poder capacitarme y aprender".*

*Participante 18: "Me motivó los temas a tratarse y adquirir nuevos conocimientos".*

*Participante 19: "Los temas, el certificado, ya que trabajaba en ese tiempo cuidando niños".*

*Participante 20: "Superarme y conocer más acerca de los temas a tratarse".*

*Participante 21: "Porque me interesa siempre superarme y poder poner en práctica todo lo que se va aprendiendo".*

#### **ANÁLISIS**

En esta pregunta, a muchas de las personas les llamó la atención los temas que se iban a dictar, el apoyo que recibieron de la Fundación, el poder aprender sobre el cuidado de los niños y sus técnicas, porque se estaban desarrollando en el trabajo con niños. Una de ellas es migrante y era muy importante recibir la capacitación, para tener una fuente segura de empleo.

#### **3.1.2.2 Pregunta 2. ¿Qué obstáculos tuvo que superar, para tomar el taller?**

*Participante 1: "Ninguno".*

*Participante 2: "Ninguno".*

*Participante 3: "Ninguno".*

*Participante 4: "No tuve ningún obstáculo".*

*Participante 5: "Ninguno".*

*Participante 6: "Ninguno".*

*Participante 7: "Ninguno".*

*Participante 8: "Ninguno".*



*Participante 9: "Ninguno".*

*Participante 10: "En algunos casos el transporte".*

*Participante 11: "Ninguno".*

*Participante 12: "Ninguno".*

*Participante 13: "Principalmente tener el dinero para el pasaje".*

*Participante 14: "No tuve ningún obstáculo".*

*Participante 15: "Ninguno".*

*Participante 16: "Ninguno".*

*Participante 17: "Ninguno".*

*Participante 18: "No se me presentó ninguno".*

*Participante 19: "Dejar encargada a mi hija".*

*Participante 20: "Ninguno".*

*Participante 21: "Salir temprano de mi trabajo y pedir permiso".*

#### **ANÁLISIS**

La mayoría contestaron que no se presentó ningún obstáculo para poder tomar el taller, pero en otros casos conseguir el transporte para asistir al taller, el dinero para el pasaje, el tener que encargar a su hija, el pedir permiso y salir temprano de su trabajo, si fue un obstáculo.

#### **3.1.2.3 Pregunta 3. ¿Recibió apoyo de su familia?**

*Participante 1: "Si, de mi pareja fue un gran apoyo".*

*Participante 2: "Si, muchísimo".*

*Participante 3: "Si, mucho apoyo".*

*Participante 4: "Si, siempre me apoyan en todo".*

*Participante 5: "Si, mucho apoyo".*

*Participante 6: "Si, mucho apoyo de mi esposo".*

*Participante 7: "Si".*

*Participante 8: "Si, excelente apoyo".*

*Participante 9: "Si".*

*Participante 10: "Si, de mi pareja me ayudó mucho".*

*Participante 11: "Si, mucho apoyo".*

*Participante 12: "Si, mucho apoyo".*

*Participante: 13: "Si, todo el apoyo emocional".*

*Participante 14: "De mis hijas, contentas de que asista".*

*Participante 15: "Si".*

*Participante 16: "Si recibí apoyo".*

*Participante 17: "Si, mi familia me apoyo siempre".*

*Participante 18: "Si".*

*Participante 19: "Si, cuidando de mi hija".*

*Participante 20: "Si, me motivaron".*

*Participante 21: "Si".*

#### **ANÁLISIS**

Las encuestadas respondieron que tuvieron siempre el apoyo y motivación de sus familias, para poder asistir a las clases.

#### **3.1.2.4 Pregunta 4. ¿Cómo fue el apoyo de su familia?**

*Participante 1: "Muy bueno".*

*Participante 2: "La mejor".*

*Participante 3: "Muy bueno".*

*Participante 4: "Emocionalmente, me fueron a dejar, (movilización)".*

*Participante 5: "Si, muchísimas".*

*Participante 6: "Muy bueno".*

*Participante 7: "Muy bueno, ya que vivo con mi hija me motivo a tomarla".*

*Participante 8: "Muy bueno, les intereso que siga aprendiendo y capacitándome".*

*Participante 9: "Económico".*

*Participante 10: "Excelente".*

*Participante 11: "Excelente".*

*Participante 12: "Excelente".*

*Participante 13: "De mi esposo principalmente, apoyo emocional".*

*Participante 14: "Todo bien, mis hijas me apoyaron".*

*Participante 15: "Pues muy complacidos con lo que iba aprendiendo porque todo lo iba poniendo en práctica con mi sobrina".*

*Participante 16: "Mi familia estaba al pendiente de cómo me iba en las clases".*

*Participante 17: "Llevándome al lugar para recibir el taller y apoyándome".*

*Participante 18: "-".*

*Participante 19: "Buena porque me apoyaban emocionalmente para que aprenda".*

*Participante 20: "Con el cuidado de mi hija".*

*Participante 21: "Con su motivación".*

#### **ANÁLISIS**

La mayoría contestó que el apoyo fue excelente y muy bueno, ya que lo recibieron de diferentes maneras como económicas, emocionales, motivacionales, trasladándolas hacia el lugar de la capacitación y cada uno de sus familiares estaban muy contentos por el taller que estaban recibiendo.

#### **3.1.2.5 Pregunta 5. ¿Cuáles fueron sus expectativas al tomar este taller?**

*Participante 1: "Sería un gran reto y nueva experiencia".*

*Participante 2: "Sería algo nuevo en mi vida, y que nos servirá para ponerlo en práctica".*

*Participante 3: "Las mejores, ya que podría aprender más".*

*Participante 4: "Nuevas técnicas, conocimientos, nuevas teorías".*

*Participante 5: "Las mejores y fueron muy claras".*

*Participante 6: "Las mejores y excelentes".*

*Participante 7: "Excelentes, no tuve ningún problema".*

*Participante 8: "Sería muy interesantes y temas amplios".*

*Participante 9: "Aprender nuevas técnicas, alimentar mis conocimientos".*

*Participante 10: "Las mejores".*

*Participante 11: "Las mejores y no me equivoqué en tomar el curso".*

*Participante 12: "Muy buenas y fueron muy interesantes".*

*Participante 13: "Tuve expectativas positivas".*

*Participante 14: "Se cumplieron todas las expectativas".*

*Participante 15: "Las clases y la forma de enseñar pensé que serían distintas, pero fueron clases dinámicas y muy entretenidas".*

*Participante 16: "Fueron que las clases sean enriquecedoras, muy dinámicas para adquirir nuevos conocimientos".*

*Participante 17: "Conocer sobre los temas a tratarse y aprender".*

*Participante 18: "Muy buenas, ya que pude aprender sobre algo que me gusta".*

*Participante 19: "Positivas, porque aprendí cosas nuevas".*

*Participante 20: "Conoce acerca del desarrollo de los niños".*

*Participante 21: "Buenas, porque los temas eran interesantes".*

## **ANÁLISIS**

En esta pregunta las respuestas fueron variadas y positivas. Algunas señoras manifestaron que tuvieron las mejores expectativas, siendo un gran reto y nuevas experiencias para ponerlos en práctica. El conocer diferentes técnicas, adquirir conocimientos y teorías, los temas fueron muy amplios, interesantes y sobre todo les gustaba, de esta manera se enriquecieron con lo aprendido en este taller, también les gustaron las clases por ser dinámicas y entretenidas.

### **3.1.2.6 Pregunta 6. ¿Se cumplieron sus expectativas?**

*Participante 1: "Si, porque fueron temas nuevos e interesantes".*

*Participantes 2: "Si, aprendí de temas que no sabía muy bien".*

*Participante 3: "Si, muy bien los temas fueron claros".*

*Participante 4: "Si, aprendí cosas nuevas".*

*Participante 5: "Si, muchísimas, los temas fueron muy amplios".*

*Participante 6: "Si, aprendí muchos temas nuevos".*

*Participante 7: "Si, los temas fueron muy importantes e interesantes".*

*Participante 8: "Si, aprendí de temas que no conocía".*

*Participante 9: "Si, porque eran muy importantes".*

*Participante 10: "Si, fueron muy claras en los temas y me gustó mucho".*

*Participante 11: "Si, fueron temas muy importantes".*

*Participante 12: "Si, muchísimas".*

*Participante 13: "Si".*

*Participante 14: "Si, conocí lo que me faltaba de desarrollo".*

*Participante 15: "Si, Porque la capacitación fue completa, abarcaron las áreas más importantes para el tiempo que teníamos".*

*Participante 16: "Si, "Porque cada una de las clases que nos impartirían fueron muy entretenidas".*

*Participante 17: "Si, porque aprendí cosas nuevas sobre los niños".*

*Participante 18: "Si, porque los temas fueron muy buenos".*

*Participante 19: "Si, porque aprendí cosas que no sabía".*

*Participante 20: "Si, aprendí con los temas dados".*

*Participante 21: "Si, conocí temas nuevos".*

## **ANÁLISIS**

Todas las participantes al taller manifestaron que se cumplieron sus expectativas, pues los temas fueron muy interesantes, amplios y nuevos, aprendieron sobre el desarrollo de los niños y cómo trabajar con ellos.

### **3.1.2.7 Pregunta 7. ¿Los temas recibidos en el taller le han servido para ponerlos en práctica en su trabajo o en su casa con sus hijos o familiares?**

*Participante 1: "Si, en el ámbito familiar y con amigas que tienen hijas".*

*Participante 2: " Si, en el ámbito familiar".*

*Participante 3: "Si, me ayudado mucho en el entornó familiar".*

*Participante 4: "Si, en el trabajo y en la familia".*

*Participante 5: "Si, en mi trabajo, en lo familiar y conocidas".*

*Participante 6: " Practica en mi trabajo, y en el entorno familiar .me ayudó muchísimo".*

*Participante 7: "Si, muchísimo".*

*Participante 8: "Si, bastante".*

*Participante 9: "Si, son muy prácticos para la vida cotidiana".*

*Participante 10: "Si, con familiares e hijas de mis amigas".*

*Participante 11: "Con familiares".*

*Participante 12: "Si, a mis familiares y mis amigas que son mamás".*

*Participante 13: "Si, por supuesto".*

*Participante 14: "Para la casa, trabajo y familia me han servido".*

*Participante 15: "Si con mi sobrina".*

*Participante 16: "Si, los temas recibidos han sido muy valiosos para ponerlos en práctica con familiares".*

*Participante 17: "Si los he podido poner en práctica en mi familia".*

*Participante 18: "Si, en mi casa y con otros niños que trabajé poco tiempo".*

*Participante 19: "Si, unas veces con otros niños, pero siempre con mi hija".*

*Participante 20: "Con mis sobrinos".*

*Participante 21: "Si, con mis nietos".*

## **ANÁLISIS**

Indican que el taller les sirvió mucho para poner en práctica tanto en el ámbito familiar, como con hijas de amigas o conocidos y también en el trabajo de algunas de ellas que lo mantenían por ese momento.

**3.1.2.8 Pregunta 8. ¿Cómo calificaría sobre el taller que recibió sobre: ¿Cuidado de niños dirigido a las mujeres pertenecientes a la Fundación Avanzar?**

*Participante 1: "Excelente".*

*Participante 2: "Excelente".*

*Participante 3: "Excelente".*

*Participante 4: "Excelente".*

*Participante 5: "Excelente".*

*Participante 6: "Excelente".*

*Participante 7: "Excelente".*

*Participante 8: "Excelente".*

*Participante 9: "Excelente".*

*Participante 10: "Excelente".*

*Participante 11: "Excelente".*

*Participante 12: "Excelente".*

*Participante 13: "Excelente".*

*Participante 14: "Excelente".*

*Participante 15: "Excelente".*

*Participante 16: "Excelente".*

*Participante 17: "Excelente".*

*Participante 18: "Excelente".*

*Participante 19: "Excelente".*

*Participante 20: "Excelente".*

*Participante 21: "Excelente".*

**ANÁLISIS**

Todas las señoras que asistieron al taller, lo calificaron de excelente.

### **3.1.2.9 Pregunta 9. ¿El haber tomado el taller ha influido en su vida?**

*Participante 1: "Personal, Familiar, Económico, Laboral, apoyo en general, ingreso extra, conocer nuevos ambientes".*

*Participante 2: "Personal, Familiar, Económico, Laboral, con el apoyo de mi familia, un ingreso extra en lo económico, explorar nuevos trabajos".*

*Participante 3: "Personal, Familiar, Económico, Laboral, me apoyaron a tomar el taller, obtuve una situación económica buena, aprendí nuevo trabajo".*

*Participante 4: "Personal, Familiar, Económico, una gran ayuda en lo aprendido, ingresos extras y apoyo familiar".*

*Participante 5: "Personal, Familiar, Económico, Laboral, apoyo familiar, ingresos económicos, y laboral excelente".*

*Participante 6: "Personal, Familiar, Económico, Laboral, se me abrieron muchos campos, donde trabajaba de niñera, situación económica extra, y apoyo familiar".*

*Participante 7: "Personal, Familiar, Económico, ingresos extras, apoyo familiar".*

*Participante 8: "Personal, Familiar, Económico, ayudado aplicar sobre lo aprendido, ingreso extra".*

*Participante 9: "Laboral, me ayudo a mejorar las técnicas".*

*Participante 10: "Económico, ayudado a tener ingresos extras".*

*Participante 11: "Personal, Familiar, Económico, si a saber más el cuidado del niño, ingresos extras".*

*Participante 12: "Personal, Familiar, Económico, Laboral, ingresos extras, apoyo familiar, a formarme como persona".*

*Participante 13: "Personal, Familiar y Económico, al mejorar mi condición laboral y económica, lo demás también".*

*Participante 14: "Familiar y personal".*

*Participante 15: "Personal y Familiar, si porque de alguna forma se está más preparado y con los conocimientos adquiridos podemos enseñarles o ayudarles más a los niños en lo que necesiten".*



*Participante 16: "Personal y Familiar, en mi vida personal, ya que al aprender diferentes técnicas sobre el cuidado de niños es muy valioso aplicarlas a nivel familiar".*

*Participante 17: "Personal y Familiar, porque pude aprender cosas nuevas y poner en práctica con mis familiares".*

*Participante 18: "Personal, Laboral y económico, ya que he podido superarme, colaborar y poner en práctica con mis familiares. Económico porque pude trabajar poco tiempo con otros niños y me pagaban".*

*Participante 19: "Personal y Familiar, porque pude poner en práctica con mi hija y porque aprendí algo nuevo".*

*Participante 20: "Personal y Familiar, porque me gusta aprender y porque practiqué con mis sobrinos".*

*Participante 21: "Personal, porque aprendí temas muy importantes".*

#### **ANÁLISIS**

Con sus respuestas se puede observar que el taller les ayudó tanto a nivel familiar, personal, económico y laboral, ya que pudieron poner en práctica con sus hijos, sobrinos y conocidos, porque pudieron aprender temas nuevos e importantes, que les permiten desenvolverse mejor en sus trabajos y por ende mejorar sus ingresos económicos.

#### **3.1.2.10 Pregunta 10. ¿Se le han presentado más oportunidades de trabajo, después de haber tomado el taller?**

*Participante 1: "Si, pero poco".*

*Participante 2: "Poco, pero estoy agradecida por eso".*

*Participante 3: "Si, pocas, pero no han sido buenas".*

*Participante 4: "No todavía, espero muy pronto".*

*Participante 5: "Si, pero no muchas".*

*Participante 6: "Si, muchísimas".*

*Participante 7: "Mas o menos".*

*Participante 8: "Si, pero no muchas oportunidades".*

*Participante 9: "No".*

*Participante 10: "Si, más o menos".*

*Participante 11: "Si, Más o menos".*

*Participante 12: "Si, por suerte".*

*Participante 13: "Mantengo el mismo empleo gracias a la Fundación y al Taller".*

*Participante 14: "Estable con la niña, se complicó con la pandemia".*

*Participante 15: "Si".*

*Participante 16: "No se me han presentado oportunidades de trabajo después de haber tomado el taller".*

*Participante 17: "No, debido a la pandemia".*

*Participante 18: "Muy pocas".*

*Participante 19: "Muy pocas".*

*Participante 20: "No".*

*Participante 21: "No".*

#### **ANÁLISIS**

En sus respuestas podemos observar que a la mayoría se les ha presentado muy pocas oportunidades de trabajo, solo una señora ha mantenido el mismo empleo, gracias a la Fundación y al taller. Y en otros casos no han podido conseguir, pero esto podría ser por la situación generada por la pandemia COVID-19.

#### **3.1.2.11 Pregunta 11. ¿Logró usted, conseguir trabajo u ofrecer su servicio de cuidado de niños, y si lo hizo fue ocasionalmente o por horas?**

*Participante 1 "Si, como cuidadora por horas. "*

*Participante 2 "Si, como cuidadora de niños por hora. "*

*Participante 3 "Servicio de cuidado por horas a niños. "*

*Participante 4 "Si, cuidado de niños. "*

*Participante 5 "Si, cuidado de niños. "*

*Participante 6 "Si, servicio de cuidado de niños. "*

*Participante 7 "En algunas cosas, solo cuidado por horas. "*

*Participante 8 "Si, cuidado de niños por hora. "*

*Participante 9* "Si. "

*Participante 10* "Si, servicio de cuidado ocasionalmente. "

*Participante 11* "Si, con cuidado con niños por horas. "

*Participante 12* "Servicio de cuidado de niños por horas. "

*Participante 13* "Soy niñera a tiempo fijo y contratada"

*Participante 14* "Por la pandemia deje el trabajo. "

*Participante 15* "Si. "

*Participante 16* "No he cuidado niños durante este tiempo. "

*Participante 17* "Ocasionalmente con mi familia. "

*Participante 18* "Por horas. "

*Participante 19* "Solo pocas veces por la pandemia. "

*Participante 20* "No. "

*Participante 21* "Con mis nietos algunas veces. "

#### **ANALISIS**

En el análisis de esta pregunta podemos observar que, del grupo de 21 personas encuestadas, 18 consiguieron un trabajo cuidando niños, luego de recibir el programa de capacitación: 8 de ellas lo pudieron hacer por horas y 10 lo realizaron de manera ocasional. Por otro lado, 2 participantes no han trabajado cuidando niños durante este tiempo; y, 1 de ellas consiguió un trabajo, pero lo tuvo que abandonar debido a la pandemia por la COVID-19.

#### **3.1.2.12 Pregunta 12. ¿Se ha logrado trabajar vinculado a la capacitación?**

*Participante 1* "Ocasional. "

*Participante 2* "Ocasional. "

*Participante 3* "Ocasional. "

*Participante 4* "Ocasional. "

*Participante 5* "Ocasional. "

*Participante 6* "Ocasional. "

*Participante 7* "Ocasional. "

*Participante 8* "Ocasional. "

*Participante 9* "Ocasional. "

*Participante 10* "Ocasional. "

*Participante 11* "Ocasional. "

*Participante 12* "Ocasional. "

*Participante 13* "Permanente. "

*Participante 14* "Deje por la pandemia y no estoy trabajando. "

*Participante 15* "Ocasional. "

*Participante 16* "Ninguno. "

*Participante 17* "Ocasional. "

*Participante 18* "Ocasional. "

*Participante 19* "Ocasional. "

*Participante 20* "Ocasional, con mis sobrinos sin remuneración. "

*Participante 21* "No, ya tenía un trabajo. "

#### *ANALISIS*

Se observa que 16 mujeres consiguieron un trabajo ocasional, luego de la capacitación recibida; 1 de ellas, tiene un trabajo ocasional, relacionado con el tema de la capacitación, cuida de sus sobrinos y no recibe remuneración por ello. Por otra parte, 3 mujeres no han conseguido un trabajo vinculado con el tema de capacitación, una de ellas lo tuvo que dejar por motivo de la pandemia y otra de las mujeres ya tenía un trabajo no relacionado con el cuidado de niños. Solo una de las 21 mujeres consiguió un trabajo permanente. En general, se observa que gran parte del grupo de mujeres capacitadas pudo encontrar un trabajo vinculado con la capacitación, aunque fue ocasional.

### **3.1.2.13 Pregunta 13. ¿Han mejorado sus ingresos económicos?**

*Participante 1* "Si. "

*Participante 2* "Si. "

*Participante 3* "Si. "

*Participante 4* "Si. "

*Participante 5* "Si. "

*Participante 6* "SI. "

*Participante 7* "No. "

*Participante 8* "Si. "

*Participante 9* "Si. "

*Participante 10* "Si. "

*Participante 11* "Si. "

*Participante 12* "Si. ""

*Participante 13* "Si. "

*Participante 14* "No. "

*Participante 15* "Si. "

*Participante 16* "No. "

*Participante 17* "No. "

*Participante 18* "Un poco. "

*Participante 19* "Un poco. "

*Participante 20* "No. "

*Participante 21* "No. "

#### **ANALISIS**

Se observa que, 13 de las mujeres capacitadas señalan que sí han mejorado sus ingresos económicos después de la capacitación recibida, 2 de ellas han mejorado un poco sus ingresos y, 6 señalan que no ha mejorado sus ingresos económicos después de recibir el programa de capacitación.

### **3.1.2.14 Pregunta 14. ¿Ha sido fácil movilizarse hacia su trabajo?**

*Participante 1* "Si, no he tenido problema. "

*Participante 2* "Si, no he tenido problema. "

*Participante 3* "Si. "

*Participante 4* "Si"

*Participante 5* "Si, no he tenido problema. "

*Participante 6* "Si, no he tenido problema. "

*Participante 7* "Si. "

*Participante 8* "Si, no he tenido problema. "

*Participante 9* "Algunas veces. "

*Participante 10* "Mas o menos. "

*Participante 11* "Si, tranquilamente. "

*Participante 12* "Si, no he tenido problema. "

*Participante 13* "Si. "

*Participante 14* "Deje de ir. "

*Participante 15* "Si. "

*Participante 16* "Si. "

*Participante 17* "Si. "

*Participante 18* "Si. "

*Participante 19* "Si, porque era mi vecina, pude colaborar muy pocas veces. "

*Participante 20* "Si. "

*Participante 21* "Si. "

#### **ANALISIS**

En cuanto a la movilización de las mujeres hacia su lugar de trabajo en hogares particulares, se observa que 18 mujeres no tuvieron problemas para movilizarse; sin embargo, no se puede dejar de mencionar que, existen 2 casos de mujeres que algunas veces han encontrado problemas para transportarse al trabajo; y, 1 de las participantes dejó de ir a su trabajo debido a la pandemia por COVID-19.

### **3.1.2.15 Pregunta 15. ¿Ha tenido trabajo en un periodo considerado?**

*Participante 1`3 meses. ``*

*Participante 2`2 meses. ``*

*Participante 3`2 meses. ``*

*Participante 4`mas``*

*Participante 5`3 meses``*

*Participante 6`más. ``*

*Participante 7`1 mes. ``*

*Participante 8`1mes. ``*

*Participante 9`3 meses. ``*

*Participante 10`2 meses. ``*

*Participante 11`1 mes. ``*

*Participante 12`1 mes. ``*

*Participante 13`más. ``*

*Participante 14`5 años, hasta que empezó la pandemia. ``*

*Participante 15`más. ``*

*Participante 16``.``*

*Participante 17`1 mes. ``*

*Participante 18`2 meses. ``*

*Participante 19`1 mes. ``*

*Participante 20`1 mes. ``*

*Participante 21`más pero en otro campo laboral. ``*

#### **ANALISIS**

En esta pregunta analizamos qué tiempo duró su trabajo ocasional, y como podemos observar en las encuestadas, 7 de ellas tuvo un trabajo de un 1 mes, mientras que, solo 4 personas lograron un trabajo de hasta 2 meses, 7 mujeres pudieron acceder a un trabajo

por más de tres meses. Mientras que, 1 persona tiene un trabajo fijo y 1 de las mujeres ya realizaba este trabajo desde hace 5 años.

Se puede observar que, si bien es cierto, la capacitación recibida ha servido como punto de apoyo e impulso para que las mujeres consigan un trabajo, mayormente ocasional; sin embargo, gran parte de ellas han accedido a trabajos de 1 o 2 meses. Esto, hace evidente la necesidad de generar nuevas propuestas que puedan ayudar a prolongar este tiempo para que las mujeres cuenten con trabajos que les brinden ingresos de manera permanente; por ejemplo, creando asociaciones de mujeres cuidadoras para acceder a un público mayor que requiera sus servicios.

### **3.1.2.16 Pregunta 16. ¿Cuánto tiempo le ha tomado conseguir trabajo?**

*Participante 1* 5 meses. "

*Participante 2* 3 meses. "

*Participante 3* 10 meses. "

*Participante 4* más de 3 meses. "

*Participante 5* 6 meses. "

*Participante 6* no mucho 6 meses. "

*Participante 7* 9 meses. "

*Participante 8* 9 meses después del taller. "

*Participante 9* 1 mes más o menos. "

*Participante 10* 7 meses. "

*Participante 11* 9 meses. "

*Participante 12* 5 meses. "

*Participante 13* Antes de terminar el Taller. "

*Participante 14* Por lo que me conocían conseguí el trabajo. "

*Participante 15* Se complicó con la pandemia. "

*Participante 16* ". "

*Participante 17* No lo he podido conseguir por la pandemia. "

*Participante 18* Trabajé muy poco por la pandemia. "



*Participante 19* "Se complicó con la pandemia. "

*Participante 20* "No lo pude conseguir. "

*Participante 21* "Ya trabajaba anteriormente en algo diferente. "

#### ANALISIS

En esta pregunta se constató el tiempo que se demoraron en conseguir un empleo, y se pudo observar que 6 personas tuvieron complicaciones por el tema de la pandemia y no consiguieron un trabajo de inmediato, en otros casos 12 personas se demoraron de 1 a 10 meses en poder tener una oportunidad laboral.

Se observa, entonces, que la dificultad de conseguir un trabajo en un tiempo menor, en este caso específico, podría ser que tiene relación con factores exteriores, como lo fue la pandemia por la COVID-19, pero, no es una consecuencia que se relacione directamente con la capacitación.

#### **3.1.2.17 Pregunta 17. ¿El recibir el taller le ayudó para mejor en el ámbito laboral? ¿Por qué?**

*Participante 1* "Si, porque puede aplicar lo que aprendí. "

*Participante 2* "Si, porque he podido aplicar todo lo aprendido. "

*Participante 3* "Si, me abrió puertas donde aprendí mucho ofreciendo mi servicio. "

*Participante 4* "Si, ya que aprendí cosas nuevas e innovadoras. "

*Participante 5* "Si, ampliar mis conocimientos de lo aprendido. "

*Participante 6* "Si, ampliar mis conocimientos. "

*Participante 7* "Mas o menos, las mamás no tienen mucha confianza. "

*Participante 8* "Porque, aprendí muchos temas que pude aplicarlos. "

*Participante 9* "Si, porque aprendí cosas nuevas. "

*Participante 10* " Si, porque aprendí mucho del cuidado de niños. "

*Participante 11* "Si, porque me ayudo a forma como persona. "

*Participante 12* "Si, porque puede explicar y ayudar a mamás que se encuentran a mi alrededor. "

*Participante 13* "Si, nuevo conocimiento y nuevas técnicas en atención de niños "

*Participante 14* "Si me ayudó para que deje el pañal y actividades de acuerdo a su edad"

*Participante 15* "Porque tengo conocimientos en áreas en las que me podría desempeñar."

*Participante 16*: "

*Participante 17* "Laboral solo con mi familia porque se complicó con la pandemia. "

*Participante 18* "Si, porque puse en práctica lo aprendido. "

*Participante 19* "Poco, porque trabajé poco tiempo. "

*Participante 20* "Si, puse en práctica pero sin paga. "

*Participante 21* "No, porque mi trabajo era diferente. "

#### **ANALISIS**

En este caso 20 de las encuestadas comentaron que el taller si les sirvió, pero en diferentes aspectos, la mayoría nos pudo comentar que aplicaron lo aprendido en su ámbito laboral, que les pareció nuevo e innovador y pudieron ampliar sus conocimientos en áreas que requerían. Se refuerza, entonces, la idea de que las mujeres requieren apoyo a través de programas de formación y capacitación como recursos para combatir su situación de vulnerabilidad asociada a falta de recursos económicos.

#### **3.1.2.18 Pregunta 18. ¿El recibir el Taller le ayudó para mejor en el ámbito Personal? ¿Por qué?**

*Participante 1* "Si, a ser más cuidadosa con los niños. "

*Participante 2* "Si, porque sabemos que es importante la estimulación temprana en los primeros años de vida. "

*Participante 3* "Si, pude aprender a cuidar más a los niños y saber que la estimulación es importante los niños. "

*Participante 4* "Si, aprender más crezca como persona. "

*Participante 5* "Si, a tener más cuidado con los niños. "

*Participante 6* "Si, tener mucho cuidado en los niños y cuidarlos bien. "

*Participante 7* "Si, aprendí cosas nuevas y temas muy interesantes. "

*Participante 8* "Si, pensar diferente y ver diferente el cuidado de niños. "

*Participante 9* "Cada aprendizaje nuevo alimenta mi persona y me hace crecer."

*Participante 10* "Si, a tener más cuidado con los niños. "

*Participante 11* "Si, a ver diferente como tratar a los niños. "

*Participante 12* "Si, a tener más cuidado con los niños. "

*Participante 13* "Al estar mejor económicamente mejora la situación emocional "

*Participante 14* "Me sentí muy bien al conocer sobre los diferentes temas. "

*Participante 15* "Porque todo lo que aprendí, tuve la oportunidad de ponerlo en práctica con mi sobrina."

*Participante 16* "El taller me ayudo a mejorar en el ámbito personal porque ha sido muy beneficioso aplicar las técnicas aprendidas en clases a nivel familiar. "

*Participante 17* "Si, porque he aprendido sobre el desarrollo de los niños. "

*Participante 18* "Porque me pude superar. "

*Participante 19* "Si, mucho porque puse en práctica con mi hija y me gustó mucho. "

*Participante 20* "Si, porque siempre es importante conocer y aprender. "

*Participante 21* "Si, porque me superé y pude poner en práctica muy poco con mis nietos.

## ANALISIS

Dentro de esta pregunta pudimos constatar que todas las encuestadas pudieron aprender e inclusive crecer en diferentes ámbitos: cuidado, y educación para niños; saber que la estimulación temprana es importante para el crecimiento de los niños; crecimiento de oportunidades laborales y por ende económicos; ampliaron sus conocimientos y aprendizajes en nuevas áreas. Estos puntos fueron los más importantes que cada una de las encuestadas nos dieron a conocer, y del cual se pudo constatar que el taller dejó un aprendizaje en cada una de ellas.

### **3.2 Análisis interpretativo**

Con base en los resultados de las encuestas, los datos sociodemográficos permiten caracterizar a este grupo de mujeres con una edad prevalente de 30 a 40 años (28,5%) y seguida de cerca por mujeres de entre 20 a 30 años (23,8%); se trata de mujeres que, en su mayoría han alcanzado el nivel de instrucción secundaria (38,09%) y un 33,33% que terminaron el bachillerato; mayormente solteras (42,85%), seguidas por un 42,48% que

conviven con una pareja (28,5% casadas y 14,28% en unión libre). Este contexto en que se desarrolla la investigación guarda relación con una realidad que se vive tanto a nivel nacional y que se extiende a Latinoamérica; y es que según cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021 (Enemdu), publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), hay más mujeres desempleadas que hombres, con una tasa de 7,2% para las mujeres y 4,8% para los hombres a nivel nacional; mientras que, en la región hay 34 millones de adolescentes mujeres que no han completado la instrucción secundaria, lo cual reduce sus oportunidades de desarrollar competencias necesarias para ingresar al mundo laboral (UNESCO, 2013).

Por otra parte, dentro de las encuestas realizadas se pudo constatar el interés de las personas por superarse y mejorar su ingreso económico; así como, se ha observado el apoyo que la mayoría de las mujeres recibe de sus familiares.

El análisis de los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a 21 mujeres que recibieron el plan de capacitación, se realiza a través de cuatro categorías de análisis: 1) los logros alcanzados, 2) las limitaciones presentadas, 3) las lecciones aprendidas, y, 4) las líneas de acción o líneas a seguir luego del estudio realizado.

En tal sentido, respecto a los LOGROS, esta categoría se define como la consecución de objetivos, metas o propuestas que, durante un tiempo, se ha intentado alcanzar, y, para lo cual se han invertido esfuerzos físicos, psicológicos, materiales y/o económicos (Calahorrano, 2014).

Los principales hallazgos obtenidos en cuanto a esta categoría, se destaca que las mujeres participantes han aprovechado este taller y lo han puesto en práctica dentro de su entorno familiar y/o como fuente de trabajo por horas, ocasional y, en algunos casos, permanente, lo cual, según las mujeres encuestadas, les ha permitido crecer individualmente y económicamente. Al respecto, Becerra y Santellan (2018) señalan que, si bien el incremento en su formación no modifica sustancialmente la visión tradicional sobre las funciones sociales de las mujeres y los hombres; sin embargo, ayuda a impulsar su autonomía personal y económica, sin renunciar a sus responsabilidades reproductivas y familiares. Por lo tanto, se puede indicar que este programa de capacitación ha cumplido con su finalidad de proveer un recurso práctico para que las mujeres puedan acceder a un trabajo en el área de cuidado infantil. Además, se considera un logro importante el hecho de que estas mujeres expresen que el taller les ha servido para su bienestar personal y familiar.

Con respecto a la segunda categoría, se considera las LIMITACIONES como barreras que dificultan la realización de las actividades programadas, según Avello (2019), aunque muchos ven las limitaciones como factores que le restan valor a los proyectos; sin embargo, sucede todo lo contrario, identificar las limitaciones brinda mayor validez a los resultados obtenidos.

Entre las principales limitaciones encontradas en este proyecto, se destaca que las mujeres no han podido poner en práctica lo aprendido como ellas hubieran querido, ya que por la pandemia se les complicó acceder a un trabajo. En consecuencia, otra limitación es que no todas han podido mejorar sus ingresos económicos, aunque, sea un efecto externo a la capacitación. De esta manera, la situación de vulnerabilidad socioeconómica que sufren las mujeres, se agudiza aún más para las jefas de hogares monoparentales que, en América Latina están encabezados por madres solteras en el 78% de los casos, quienes se encargan del cuidado de los hijos y familiares con discapacidad o adultos mayores, y que han debido enfrentar la pandemia en condiciones de pobreza con ingresos limitados y sobrecarga en las demandas de trabajo reproductivo y productivo, en el caso de aquellas que han podido conservar su empleo (Comisión Interamericana de Mujeres , 2020).

En este sentido, se espera que las mujeres participantes de este proyecto, procuren mantenerse informadas sobre el tema, a través de ejercicios de lectura e investigación audiovisual por su propia cuenta. De tal manera que, una vez que la emergencia sanitaria termine, ellas puedan encontrar un trabajo.

Sobre la categoría de LECCIONES APRENDIDAS, las cuales son definidas como: “el conocimiento adquirido sobre un proceso o una o varias experiencias, a través de la reflexión y el análisis crítico sobre sus resultados y los factores críticos o condiciones que pueden haber incidido sobre su éxito o lo obstaculizaron” (Luna y Rodríguez, 2014, sp.).

Las principales lecciones que se han aprendido al término de este trabajo de capacitación e investigación, son: las capacitaciones son necesarias para poder seguir educando a la gente; y que, las mujeres necesitan y tienen interés por recibir formación en nuevos conocimientos que les abran oportunidades de crecer personalmente y de acceder a una fuente de trabajo. Esta idea se confirma con resultados de estudios como el de Rodríguez y Muñoz (2015), quienes sostienen que las mujeres con mejor preparación generan ingresos, sostienen a su familia y desarrollan procesos de empoderamiento; mientras que, Millenaar (2017) indica que las transformaciones observadas en el

empoderamiento de la mujer y su autonomía económica a partir de un mayor acceso a la formación, invitan a continuar con la lucha por la educación e inserción laboral de mujeres, incluso en oficios del mundo masculino.

Al respecto, estas lecciones aprendidas sientan precedentes para futuras investigaciones o proyectos que se realicen en torno al tema, de manera que, puedan servir de ejemplo y mostrar el camino sobre aquellos elementos que han funcionado y los que no han funcionado y, así, tomar decisiones que permitan a próximos proyectos alcanzar mejores resultados.

La última categoría evaluada corresponde a las LÍNEAS A SEGUIR o líneas de acción, las mismas que se definen como: “estrategias de orientación y organización que permiten garantizar la integración, articulación y continuidad de esfuerzos, de manera ordenada, coherente y sistemática” (Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, 2021, sp.).

En este caso, las líneas a seguir consideran que cuando disponemos de un buen contenido para capacitar, el interés incrementa y se pueden generar beneficios económicos; por lo que, hay que seguir brindando este tipo de capacitaciones para tener una mejora sustancial. Tal como lo señala Jiménez (2016), hay que favorecer el aprendizaje de las mujeres en cualquier momento y en cualquier lugar, especialmente, aprovechando las facilidades que brindan hoy en día las nuevas tecnologías para generar mayores espacios de aprendizaje, por ejemplo, a través de las redes sociales.

Sobre esto, se puede concluir que, los resultados aquí presentados y el proyecto en general, se puede replicar en otros contextos y fundaciones de apoyo a las mujeres, con la finalidad de expandir estos beneficios que aportan a empoderar a la mujer y ayudarla a generar ingresos para su independencia económica.

### **3.3 Revisión bibliográfica sobre estudios realizados en los últimos cinco años**

Se realizó una búsqueda de la bibliografía sobre el impacto de la capacitación en mujeres y mujeres aprendiendo a través de estudios e informes realizados en los últimos cinco años (2015 - 2020), en buscadores (Google académico, Redalyc, Scielo, Elsevier) cuyos resultados y aportes se resumen en la Tabla 4:

**Tabla 4***Estudios sobre educación y capacitación laboral de mujeres*

<b>NOMBRE DEL ARTÍCULO, AÑO Y AUTOR</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESULTADOS</b>
Las capacidades de mujeres rurales en la sierra Nevada de Puebla (Ramírez et al., 2015).	Conocer y analizar las capacidades que ellas han adquirido para el desarrollo rural; reconocer su efecto en los ámbitos personal, familiar y comunitario; y destacar los factores que promueven y limitan el desarrollo de estas capacidades.	La metodología de investigación utilizada fue cuantitativa-cualitativa: cuestionario, entrevistas a profundidad y observación participante.	El desarrollo integral de las capacidades de las mujeres rurales, contribuye a su formación como protagonistas sociales y políticas en la vida de sus comunidades, incidiendo de manera activa en el desarrollo local, integrando redes sociales y participando en la economía local.
Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur (Avolio y Di Laura, 2017).	Examinar la situación actual y la evolución de la participación de las mujeres de América del Sur en actividades económicas y productivas	No tiene metodología.	-La participación de la mujer en empleos con un mayor ingreso medio (cargos directivos), el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres (empresarias).
Los servicios de cuidado infantil en América Latina y el Caribe (Araujo y López-Boo, 2015).	Facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral, el énfasis en la calidad de los servicios de cuidado durante los primeros años de la vida es fundamental.	No tiene metodología.	-Sistematiza información sobre el diseño, la gestión, el financiamiento y la calidad de los servicios de cuidado infantil en la región. - Asegurar servicios de cuidado de calidad para todos los niños.
Aprendizaje ubicuo de las mujeres jóvenes en las redes sociales y su consciencia de aprendizaje (Jiménez, 2016).	Determinar perfiles de mujeres en función del aprendizaje ubicuo.	Descriptivo sigue un diseño correlacional y se basa en la realización de encuestas a 300 mujeres jóvenes	-Favorecer el aprendizaje en cualquier momento y en cualquier lugar.

<p>Participación laboral de las mujeres rurales chilenas: tendencias, perfiles y factores predictores (Rodríguez y Muñoz, 2015).</p>	<p>Determinar las tendencias que sigue la participación laboral femenina en sectores rurales. Establecer los factores que desincentivan u obstaculizan su incorporación en el mercado del trabajo.</p>	<p>-Las mujeres con mejor preparación y con actitudes más favorables hacia el trabajo generan ingresos, sostienen a su familia y desarrollan procesos de empoderamiento.</p>	
<p>Gestión Empresarial y género: oportunidades y retos para Cuba (Díaz y Echevarría, 2016).</p>	<p>Favorecer de forma directa la inserción de las mujeres en el empleo y en cargos de dirección, así como promover la gestión corporativa en sus empresas.</p>	<p>Ofrecer una breve panorámica sobre el tema de género y su relación con la gestión empresarial, así como apuntar algunos elementos sobre las oportunidades y retos del sistema empresarial cubano para la inclusión de la perspectiva de género en la empresa.</p>	
<p>Estrategias de desarrollo rural con enfoque de género en Chile: el caso del programa “Formación y capacitación para mujeres campesinas” (Boza et al., 2016)</p>	<p>Analizar el caso específico del programa “Formación y capacitación para mujeres campesinas” mediante la descripción de los principales elementos del programa, así como la caracterización de sus beneficiarias en un área específica.</p>	<p>Investigación exploratorio-descriptiva que realiza una aproximación a una temática que ha tenido tratamiento anterior. Aplicación de una encuesta a un total de 79 usuarias del programa, ubicadas en diez de las comunas de la Región Metropolitana de Santiago de Chile, con presencia relativamente mayor de la actividad agrícola. Análisis de datos mediante estadística descriptiva.</p>	<p>El apoyo a la pequeña agricultura está presente en numerosos programas públicos, pero son exiguas las iniciativas que se enfocan exclusivamente en la mujer campesina, a pesar que casi una quinta parte de las explotaciones nacionales están en manos de mujeres. El programa de formación incide en la capacidad de generar ingresos mediante la actividad productiva, desarrollando capacidades personales y empoderamiento.</p>
<p>Hacia la construcción de una</p>	<p>Elaborar un marco de fundamentación</p>	<p>Metodología de Investigación-Acción; se elaboraron tres</p>	<p>Los programas de formación política contribuyen</p>



propuesta de formación política dirigida a mujeres (Burbano et al., 2018)	pedagógica de un programa de formación política, que les permitiera a las mujeres de Ordeurca compartir sus vivencias y experiencias de formación política y a la vez construir el programa de formación que deseaban.	talleres formativos, se analizaron una serie de entrevistas realizadas a las mujeres y líderes de Ordeurca y se estudiaron los diarios de campo producto de las reuniones formativas en las que participaban.	notablemente al empoderamiento, movilización y formación de mujeres líderes.
Políticas de empleo con enfoque de género: formación laboral en oficios no tradicionales para mujeres (Millenaar, 2017).	Analizar, desde una perspectiva de género, un programa de formación profesional en oficios no tradicionales para mujeres, desarrollado por el Ministerio de Trabajo de la Argentina durante los años 2012 y 2013.	Estudio cualitativo que se basa en las visiones, voces y reflexiones, tanto de los actores institucionales implicados en esta experiencia, como de las egresadas. Los datos se recolectaron a través de observaciones no participantes de clases y 19 entrevistas en profundidad.	En este sentido, desde las voces de las participantes y actores implicados, el artículo muestra que el programa produce reflexiones y transformaciones subjetivas que invitan a asumir que vale la pena dar la batalla en la formación e inserción laboral de mujeres en oficios del mundo masculino.
Mujeres: entre la autonomía y la vida familiar (Becerra y Santellan, 2018)	Analizar el significado que tiene la capacitación en la vida personal, familiar y laboral de las mujeres.	Investigación de enfoque cualitativo, transversal y no parametral. Uso del método fenomenológico para rescatar la experiencia de 18 mujeres que asisten a centros de capacitación públicos y sociales. Método biográfico como medio para explorar en forma holística la experiencia vivida.	El incremento en su formación no ha modificado sustancialmente la visión tradicional sobre las funciones sociales de las mujeres y los hombres, pero las ayuda a impulsar su autonomía personal y económica, sin renunciar a sus responsabilidades reproductivas y familiares.
Capacitación en las PYME dirigidas por mujeres en la ciudad de México (Camarena, 2019).	Realizar una caracterización de la capacitación de las PYME dirigidas por mujeres y analizar la relación entre el nivel de estudios de	Se aplicó un cuestionario directo estructurado a una muestra de 272 empresarias voluntarias de la Ciudad de México y se realizó un	La mayoría adquirieron conocimientos empresariales como parte de su herencia familiar, un alto

la empresaria y la aplicación de herramientas administrativas.	análisis descriptivo y correlacional.	porcentaje no cuentan con capacitación. El no contar con programas de capacitación, limita el desarrollo de sus empresas, ya que la capacitación es un factor importante de generación de valor en las mismas.
--	---------------------------------------	--

Elaboración propia

Las investigaciones recogidas en la tabla anterior giran en torno al estudio de los efectos de la capacitación de mujeres para su inserción en el mundo laboral, o bien, como componente de empoderamiento para que las mujeres puedan recuperar espacios en el ámbito social, político, educativo, productivo, económico y otros, en los cuales, las mujeres han sido aisladas, entre otras razones, por una falta de acceso a la formación continua.

Al respecto de ello, el estudio de Espino (2018) para la CEPAL, indica que las mujeres y niñas pueden ser relativamente más pobres que los hombres dentro de los hogares que son clasificados como pobres; y, una gran cantidad de mujeres cónyuges que viven tanto en hogares pobres como no pobres podrían estar en esta situación, debido a que por su actividad principalmente doméstica se ubican en una posición de dependencia con relación al jefe del hogar.

Frente a ello, el estudio sobre las capacidades de mujeres rurales en la sierra Nevada de Puebla realizado por Ramírez *et al.* (2015), demuestra que el desarrollo integral de las capacidades de las mujeres rurales, contribuye a su formación como protagonistas sociales y políticas en la vida de sus comunidades, incidiendo de manera activa en el desarrollo local, integrando redes sociales y participando en la economía local.

De esta forma, desde una perspectiva de género, en el contexto de un sistema laboral sexuado, las mujeres con frecuencia son afectadas por profundas desventajas que les hace difícil competir, requiriendo, en consecuencia, una mayor formación para acceder a un puesto de trabajo (Becerra y Santellan, 2018). Además, muchas empresas limitan la contratación de mujeres casadas o con hijos para no enfrentar licencias de maternidad o ausencias por enfermedad de los hijos, lo que profundiza más la situación de pobreza de las mujeres.

De ahí que, se ve la capacitación como una herramienta que apoya a las mujeres para acceder a un trabajo que le brinde independencia económica y que, además, permita su desarrollo personal y profesional que, en consecuencia, favorece a la prestación de un mejor servicio, tal como es el caso de las mujeres dedicadas al cuidado de niños, cuya capacitación asegura servicios de cuidado de calidad para todos los niños (Araujo y López-Boo, 2015).

Al contrario de lo que se puede pensar, esta situación no solo envuelve a las mujeres en situación de pobreza, sino que, se presenta también en otros contextos, tal como lo muestra el estudio sobre “Capacitación en las PYME dirigidas por mujeres en la ciudad de México” llevado a cabo por Camarena (2019) con el objetivo de caracterizar la capacitación de mujeres a cargo de empresas PYMES, encontró que, un alto porcentaje no cuentan con formación, lo cual, limita el desarrollo de sus pequeñas y medianas empresas, ya que la educación es un factor importante de generación de valor en las mismas.

De igual manera, en el sector agrícola las mujeres viven la misma situación, como lo indica el estudio de Boza et al. (2016) titulado: Estrategias de desarrollo rural con enfoque de género en Chile: el caso del programa “Formación y capacitación para mujeres campesinas”, cuyos resultados demuestran que el apoyo a la pequeña agricultura está presente en numerosos programas públicos, pero son exiguas las iniciativas que se enfocan exclusivamente en la mujer campesina, a pesar que casi una quinta parte de las explotaciones nacionales están en manos de mujeres.

En tal sentido, la capacitación como instrumento para la inserción en el trabajo, es una herramienta fundamental para las mujeres, la cual, les permite acceder a condiciones mejores para ingresar al mundo laboral; no obstante, no se puede dejar de lado que, aún sigue siendo una limitante el hecho de que las mujeres deben tratar de compaginar la vida familiar con su formación y desarrollo laboral, según como lo comentan Becerra y Santellan (2018) en su estudio “Mujeres: entre la autonomía y la vida familiar”. Aunque, en este mismo estudio, se deja claro que el incremento en su formación no ha modificado sustancialmente la visión tradicional sobre las funciones sociales de las mujeres y los hombres, pero las ayuda a impulsar su autonomía personal y económica, sin renunciar a sus responsabilidades reproductivas y familiares.

Esto, guarda relación con los resultados obtenidos en el presente estudio, en el que se ha observado que las mujeres requieren apoyo a través de programas de formación y

capacitación como recursos para combatir la falta de recursos económicos; representando, además, un aprendizaje para cada una de ellas que aporta a su crecimiento personal. Una situación que concuerda con otros estudios como el realizado por Millenaar (2017) sobre “Políticas de empleo con enfoque de género: formación laboral en oficios no tradicionales para mujeres”, en el cual se destaca que, desde las voces de las participantes, el programa de capacitación produce reflexiones y transformaciones subjetivas que invitan a asumir que vale la pena dar la batalla en la formación e inserción laboral de mujeres en oficios del mundo masculino.

Así, con base en los resultados encontrados por estos estudios y los hallazgos expuestos en el presente trabajo de investigación, se puede concluir que el programa de formación incide en la capacidad de generar ingresos mediante la actividad productiva, desarrollando capacidades personales y empoderamiento. Tal como lo afirman Burbano (2018) los programas de formación contribuyen notablemente al empoderamiento, movilización y formación de mujeres líderes. Esta última afirmación, expande los alcances de la capacitación, demostrando que las mujeres que se educan y reciben formación continua, están en la capacidad de abrirse camino en los diferentes aspectos sociales, políticos y económicos, no solo para conseguir un espacio de participación, sino también, con posibilidades de liderarlos.

## **Conclusión**

Al término de este tercer capítulo dedicado al análisis de los resultados obtenidos en el desarrollo personal y laboral de las mujeres, luego de recibir el plan de capacitación; se concluye que el taller logró cumplir sus expectativas; puesto que, desde el propio criterio de las mujeres beneficiarias, se enseñó cosas nuevas que consideran valiosas para el desarrollo de los niños que están en cuidado, y, especialmente, porque pudieron poner en práctica lo aprendido en sus propios hogares y en los hogares particulares donde, gracias a la capacitación, consiguieron un trabajo fijo o por horas.

Se concluye, además, que la capacitación es una herramienta importante para ayudar a las mujeres a generar una fuente de ingresos que les permita tener su independencia económica y apoyar a su familia; además que, la capacitación representa un elemento fundamental para garantizar que se presten servicios de cuidado infantil con criterios fundamentados en un conocimiento adecuado del tema, de manera que, se

asegure que los niños están bajo el cuidado de personas que aportarán a su desarrollo integral, y que, no solo se dé un servicio de cuidado empírico.

## **CAPÍTULO IV: Discusión y Conclusiones**

El objetivo del presente estudio fue sistematizar las experiencias y los resultados de las mujeres de la Fundación Avanzar con respecto al impacto de la capacitación brindada sobre cuidado y desarrollo infantil de niños de 0 a 5 años

A partir de una perspectiva de género, la situación de pobreza tiene también una relación con la equidad de empleo, la autonomía económica, el poder, la autoestima y el respeto (Espino, 2018). Así, en América Latina se observa que las mujeres son relativamente más pobres que los hombres, según el factor de ingreso económico en los hogares determinados como pobres (Espino, 2018).

Al respecto, en 15 países de América Latina durante el año 2015, los registros estadísticos mostraron que el promedio de personas sin ingresos propios en los hogares, 44% correspondía al sexo femenino y 23% al sexo masculino, cuya brecha continúa profundizándose, según lo expresado en un informe de la CEPAL (2016). Las mujeres, individualmente, no cuentan con ingresos propios para satisfacer sus necesidades de manera autónoma, y esta es una realidad que viven las mujeres cónyuges tanto en hogares pobres como en hogares con una mejor situación económica, puesto que, su principal actividad es la doméstica con una relación de dependencia de su pareja (Espino, 2018).

Teniendo en cuenta esta realidad que se vive en la región, se considera importante ampliar la oferta pública de programas de formación y capacitación dirigidos a las mujeres, con el fin de favorecer su inserción laboral a través del desarrollo de habilidades y conocimientos que les permitan adquirir competencias para acceder a un trabajo remunerado (Espino, 2018). En tal sentido, el trabajo realizado en la presente investigación, busca aportar al empoderamiento de la mujer a través de la capacitación como herramienta para combatir la pobreza y la dependencia económica, ampliando sus posibilidades de obtener un empleo, en este caso específico, en el cuidado de niños.

Los hallazgos de esta investigación, en primer lugar, permiten caracterizar a la población de estudio, encontrando que gran parte de las mujeres que requirieron la capacitación, son solteras y solamente terminaron el bachillerato. Este resultado se compara con las estadísticas mundiales registradas por la UNESCO (2013), mismas que evidencian que aún existen 31 millones de niñas que no han cursado la educación primaria, 17 millones de ellas no llegarán a asistir al colegio, mientras que, la brecha de educación según el género, indica que existen 4 millones más de niñas que niños sin

escolarizar. Hay 34 millones de adolescentes mujeres que no han completado la instrucción secundaria, lo cual reduce sus oportunidades de desarrollar competencias necesarias para ingresar al mundo laboral (UNESCO, 2013).

Al evaluar los criterios de las mujeres con respecto a la capacitación recibida, la mayor parte considera que era muy importante recibir la capacitación para tener una fuente segura de empleo, por lo que, ellas buscaban obtener nuevos conocimientos y poder superarse. Al respecto, UNESCO (2013) sostiene esta idea de la capacitación al señalar que, “la educación capacita a las mujeres para vencer la discriminación y la pobreza, reduce las diferencias de salario entre hombres y mujeres” (p. 29). Se conoce que, en países como Pakistán, las mujeres que solo han terminado la escuela, reciben 51% menos de salario que los hombres, las mujeres que terminaron el colegio ganan el 70% de los que perciben los hombres; mientras que, en Brasil, solo el 37% de las mujeres que no completaron la instrucción primaria logran conseguir un trabajo y el 60% en el caso de mujeres que no terminaron la secundaria (UNESCO, 2013).

Con respecto al contexto familiar de las mujeres que recibieron la capacitación, la mayoría de ellas expresaron que tuvieron siempre el apoyo de sus familias, contaron con familiares que les ayudaron con el cuidado de sus hijos mientras asistían a la capacitación, y recibieron la motivación para culminar este proceso. Un estudio realizado en México, por el Instituto Nacional de las Mujeres, señala que pedir dinero o luchar constantemente por conseguir un trabajo, son situaciones que reflejan las necesidades apremiantes de las mujeres, las cuales están asociadas a la precariedad de las condiciones del mercado laboral y, además, el hecho de que muy pocas veces pueden conseguir ayuda, puesto que, se evidencia que existen altos porcentajes de la población que considera muy difícil recurrir a redes de apoyo familiar para conseguir dinero o salir a encontrar un trabajo, una situación que más frecuente en las mujeres que en los hombres.

De ahí que, las redes de apoyo familiar representan una fuente de recursos materiales y afectivos que ayudan a las mujeres para hacer frente a la diversidad de situaciones de riesgo que viven en sus hogares, como la falta de dinero y empleo, las familias brindan apoyo, entre otras situaciones, en el cuidado de los niños (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015).

Por otra parte, las participantes de este programa de capacitación, señalan que el taller les sirvió mucho para poner en práctica lo aprendido dentro del ámbito familiar o con los hijos de algunas amigas. Si bien es cierto, este panorama permite evidenciar la

utilidad del programa de capacitación para ponerlo al servicio de las familias; no obstante, se debe destacar que, poder tener estos espacios para poner en práctica lo aprendido, es fundamental para que las mujeres refuercen sus conocimientos y aprendan mejor, de manera que, al momento de encontrar un trabajo, cuenten con esta experiencia previa del cuidado de menores en sus entornos más cercanos, como son la familia y los amigos.

Al respecto, la calidad de los servicios de cuidado y desarrollo infantil es determinada tanto por los procesos que se aplican, como por las interacciones que existen entre el cuidador y los niños, lo cual es indispensable para impulsar a la primera infancia (Rubio *et al.*, 2019). En tal sentido, las habilidades con que cuentan las personas que trabajan en contacto directo con los niños, es tan importante como su formación (Rubio *et al.*, 2019). De ahí que, tener la experiencia previa de interactuar y cuidar niños dentro del hogar, constituye un valor agregado para este grupo de mujeres que, sumado a la capacitación recibida, amplían sus posibilidades de conseguir un empleo en esta actividad.

En sus respuestas, las mujeres participantes, expresan que el taller les ayudó tanto a nivel familiar, personal, económico y laboral, ya que pudieron poner en práctica con sus hijos, sobrinos y conocidos, pudieron aprender temas nuevos e importantes, y adquirir habilidades en técnicas de cuidado infantil; con lo cual, sienten que pueden desenvolverse mejor en sus trabajos y, consecuentemente, mejorar sus ingresos económicos. Por lo tanto, el programa de formación incide en la capacidad de generar ingresos mediante la actividad productiva, desarrollando capacidades personales y empoderamiento.

Una afirmación que también lo sostienen Burbano (2018) quienes dejan demostrado que las mujeres que se educan y reciben formación continua, están en la capacidad de abrirse camino en los diferentes aspectos sociales, políticos y económicos, no solo para conseguir un espacio de participación, sino también, con posibilidades de liderarlos. Al igual que el estudio realizado por Millenaar (2017) sobre “Políticas de empleo con enfoque de género: formación laboral en oficios no tradicionales para mujeres”, en el cual se destaca que, desde las voces de las participantes, el programa de capacitación produce reflexiones y transformaciones que invitan a asumir que vale la pena dar la batalla en la formación e inserción laboral de mujeres. También, está el trabajo de Araujo y López-Boo (2015) sobre “Los servicios de cuidado infantil en América Latina y el Caribe”, donde se concluye que la capacitación es una herramienta que apoya a las mujeres para acceder a un trabajo que le brinde independencia económica y que, además, permita su



desarrollo personal y profesional que, en consecuencia, favorece a la prestación de un mejor servicio de cuidado de niños.

En el análisis de las respuestas obtenidas por parte de las mujeres luego de recibir la capacitación, se ha podido observar que gran parte de ellas consiguieron un trabajo cuidando niños ya sea de manera ocasional o por horas. Sin embargo, es importante mencionar que, tiempo después de recibir el programa de capacitación, el país atravesó una situación de confinamiento por emergencia sanitaria debido al brote de COVID-19 que afectó al mundo entero, tanto en el ámbito de la salud como en la economía. En este contexto, entre las respuestas obtenidas, se pudo observar que a la mayoría se les ha presentado muy pocas oportunidades de trabajo por la situación generada por la pandemia COVID-19 o, incluso, algunas mujeres perdieron su trabajo a consecuencia de esta pandemia.

Sobre esto, Bergallo (2021) señala que el impacto que ha tenido la pandemia de COVID-19 no son neutrales frente al género y lo que ha hecho esta crisis sanitaria, social y económica, es visualizar y profundizar las desigualdades que ya existían incluso antes de ella, como, por ejemplo, la situación de vulnerabilidad que viven las mujeres en América Latina y el Caribe.

De acuerdo con ONU Mujeres (2020) se evidencia un deterioro en los indicadores de género asociados a los altos niveles de informalidad, la caída del empleo y los obstáculos que enfrentan las mujeres para insertarse en el mundo laboral; esto, además de una acumulación de tareas de cuidado que ha traído consigo el confinamiento, sin dejar de lado los crecientes registros de violencia basada en el género.

Según Vaca (2019) en su estudio para la CEPAL, las mujeres en América Latina y el Caribe tienen un 50% de participación laboral en comparación con los hombres que tienen el 75% de participación, dejando una brecha de género de 25% de diferencias; además, como consecuencia de ello, el 82% de las mujeres de la región no aportan a ningún sistema de pensión jubilar. Esta situación, en nuestra región, hace que las mujeres enfrenten la crisis del coronavirus con mayor vulnerabilidad económica y social que los hombres, con una profundización en una ya reducida participación en el mercado laboral, donde la mayor parte de las mujeres se desempeña en sectores de baja productividad o en la informalidad laboral (Vaca, 2019).

Lo antes mencionado, es sostenido por un informe de la Comisión Interamericana de Mujeres (2020), donde se indica que hay una proporción significativa de empleo femenino concentrado en sectores económicos que fueron los más impactados por la crisis sanitaria de coronavirus, entre los que se destacan, los sectores de la educación, servicios sociales, comercio minorista, gastronomía, hotelería y turismo, donde las mujeres representan el 54% del empleo en estas actividades que debieron paralizar toda actividad durante la pandemia.

De igual manera, está el sector del trabajo doméstico remunerado, el cual fue particularmente afectado por el confinamiento, trayendo consigo repercusiones en la situación económica de millones de mujeres, puesto que, el sector doméstico emplea entre 11 y 18 millones de personas en América Latina y el Caribe, de los cuales, el 93% es ocupado por las mujeres con una incidencia de informalidad cercana al 77% (ONU Mujeres, OIT y CEPAL, 2020).

Se refuerza, entonces, la idea de que las mujeres requieren apoyo a través de programas de formación y capacitación como recursos para combatir su situación de vulnerabilidad asociada a falta de recursos económicos, especialmente, luego de que la pandemia termine y se pueda volver a trabajar con normalidad. Será necesario, además, expandir las opciones de capacitación laboral para las mujeres, de manera que se pueda brindar mayor oportunidad para obtener un trabajo en otras áreas. Por lo tanto, la capacitación, luego de la emergencia sanitaria, se vuelve aún más importante como herramienta para que las mujeres puedan hacer frente a una situación de vulnerabilidad social y económica que se ha profundizado con esta crisis que, hasta el momento, ha durado más de un año.

A lo largo de este trabajo de investigación, se ha profundizado en la necesidad de proveer recursos educativos a las mujeres que buscan ingresar en el mundo laboral en el área de cuidado infantil, teniendo en cuenta que es importante que las familias puedan contar con una persona preparada que les brinde la seguridad y la tranquilidad de que sus hijos están en buenas manos. Y, por supuesto, que los niños y niñas estén a cargo de personas que, además que cuidar de su bienestar físico, impulsen su desarrollo integral de la mejor manera posible.

En tal sentido, los resultados obtenidos llevan a concluir que las mujeres que recibieron la capacitación, se sienten seguras para desempeñar esta labor, consideran que han obtenido conocimientos nuevos que les aporta para realizar un mejor trabajo.

Además, estos aprendizajes fueron de ayuda para poner en práctica mejores cuidados infantiles dentro del propio hogar, puesto que, las mujeres han aplicado estos conocimientos con sus hijos, con los hijos de otros familiares y amigos. Esto, deja ver que, la capacitación sobre cuidado infantil puede tener otras direcciones, no solo como fuente de trabajo, sino como una necesidad de todas las familias para garantizar un mejor desarrollo infantil.

Por otra parte, el programa de capacitación propuesto y llevado a la práctica con las mujeres de la Fundación Avanzar, cumplió con otra de sus finalidades que fue: proveer un recurso práctico para que las mujeres puedan acceder a un trabajo en el área de cuidado infantil. En este sentido, se ha alcanzado un logro importante al evidenciar que las mujeres perciben la capacitación como una herramienta para su bienestar personal, familiar y económico; especialmente, porque la mayoría pudo acceder a un trabajo relacionado con el cuidado infantil, ya sea de manera ocasional o por horas.

Finalmente, el programa de capacitación que se ha puesto al servicio de las mujeres, se presenta como un aporte a los esfuerzos de políticas nacionales e internacionales que se enfocan en ampliar los servicios de educación para las mujeres como mecanismo para vencer la discriminación laboral y reducir la brecha de género. Los resultados encontrados, nos llevan a repensar sobre la capacitación laboral como herramienta de empoderamiento que permite a las mujeres conocer sus derechos, reconocer sus capacidades, desarrollar confianza y autoestima que, en conjunto, les brindan libertad para decidir sobre aquellos aspectos que afectan su vida, como el acceso a un trabajo o el inicio de su propio emprendimiento, lo que, consecuentemente, amplía sus posibilidades de mejorar la calidad de vida propia, la de sus hijos y sus familias.

En tal sentido, se invita a las instituciones gubernamentales encargadas de los sectores de educación y empleo, a las organizaciones no gubernamentales y a la academia universitaria, a promover programas de capacitación laboral dirigidos a mujeres en situaciones de pobreza, con el fin de expandir estos beneficios y brindar más espacios de trabajo para que las mujeres puedan generar ingresos que aporten a su independencia económica y que mejoren la situación de las familias que de ellas dependen.

## REFERENCIAS

- Álvarez, C. (2008). La etnografía como modelo de investigación en educación. *Gazeta de Antropología*, 24(1), 1-15.  
[https://www.ugr.es/~pwlac/G24\\_10Carmen\\_Alvarez\\_Alvarez.html](https://www.ugr.es/~pwlac/G24_10Carmen_Alvarez_Alvarez.html).
- Araujo, M., y López-Boo, F. (2015). Los servicios de cuidado infantil en América Latina y el Caribe. *El Trimestre Económico*, 82(326), 249-275.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v82n326/2448-718X-ete-82-326-00249.pdf>.
- Avello, R. (2019). ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio?. *Medisur*, 17(1), 10-12. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v17n1/1727-897X-ms-17-01-10.pdf>.
- Banco Mundial. (2016). *Capacitación dirigida a las mujeres: Enseñanzas extraídas de la Iniciativa para las niñas adolescentes*. Editorial del Banco Mundial.  
<https://blogs.worldbank.org/es/voices/capacitacion-dirigida-a-las-mujeres>.
- Barrantes, K., y Cubero, M. (2014). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. *Revista Winblu*, 9(1), 29-42.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942668>.
- Becerra, A., y Santellan, P. (2018). Mujeres: entre la autonomía y la vida familiar / Volumen 27, Nóesis 53 Enero-Junio 2018. *Nóesis*, 27(53), 121-139.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/noesis/v27n53/0188-9834-noesis-27-53-121.pdf>.
- Bergallo, P. (2021). *Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe*. ONU Mujeres.  
[https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/womens\\_employment/los-impactos-del-covid-19-en-la-autonomia-economica-de-las-mujer](https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/womens_employment/los-impactos-del-covid-19-en-la-autonomia-economica-de-las-mujer).
- Boza, S., Cortés, M., y Muñoz, T. (2016). Estrategias de desarrollo rural con enfoque de género en Chile: el caso del programa “Formación y capacitación para mujeres campesinas”. *Civilizar*, 16(30), 63-76.  
[https://www.researchgate.net/publication/315950303\\_Estrategias\\_de\\_desarrollo\\_rural\\_con\\_enfoque\\_de\\_genero\\_en\\_Chile\\_el\\_caso\\_del\\_programa\\_Formacion\\_y\\_capacitacion\\_para\\_mujeres\\_campesinas](https://www.researchgate.net/publication/315950303_Estrategias_de_desarrollo_rural_con_enfoque_de_genero_en_Chile_el_caso_del_programa_Formacion_y_capacitacion_para_mujeres_campesinas).

- Burbano, C. (2018). Hacia la construcción de una propuesta de formación política dirigida a mujeres. *CS*, 5(25), 111-136. <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n25/2011-0324-recs-25-00111.pdf>.
- Calahorrano, O. (2014). *La influencia del clima laboral sobre la calidad de servicio que se brinda al cliente interno y externo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "La Nueva Jerusalén"*. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3644/1/T-UCE-0007-154.pdf>.
- Camarena, M. (2019). Capacitación en las PYME dirigidas por mujeres en la ciudad de México. *Universidad & Empresa*, 21(37), 76-107. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1872/187260206005/html/index.html>.
- CEPAL. (2016). *Panorama Social de América Latina 2015*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/39965-panorama-social-america-latina-2015>.
- Comisión Interamericana de Mujeres . (2020). *COVID-19 en la vida de las mujeres: Razones para reconocer los impactos diferenciados*. Comisión Interamericana de Mujeres. [www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf](http://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf).
- Corporación Comunidad Mujer. (2011). Mujer y trabajo: ¿cómo incide la maternidad temprana sobre el desempeño laboral? *Comunidad Mujer*, 1(11), 2-11. <http://dev.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2011/07/BOLETIN-JULIO-2011.pdf>.
- Díaz, N. (2014). Mujer y Educación. *Boletín de la Sociedad de Amigos de la Cultura de Vélez-Málaga*, 1(13), 11-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4745694>.
- Duarte, J., y García, J. (2015). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 1(18), 107-158. <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n18/n18a06.pdf>.
- Espino, A. (2018). *Capacitación laboral para la autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza*. CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44286/1/S1801059\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44286/1/S1801059_es.pdf).

- Fernández, M. (2013). *Actitudes y motivaciones de la capacidad emprendedora de las mujeres en España*. Fundación EOI. <https://www.eoi.es/es/savia/publicaciones/817/actitudes-y-motivaciones-de-la-capacidad-emprendedora-de-las-mujeres-en-espana>.
- Flores, A., Martell, L., y Flores, C. (2014). Experiencia de capacitación con perspectiva de género. Ruta hacia la ciudadanía. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 11(3), 271-293. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-54722014000300002&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-54722014000300002&script=sci_abstract).
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2018). *Capacitación de mujeres jóvenes para liderar el cambio*. UNFPA. [https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/empowering-young-women\\_spa.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/empowering-young-women_spa.pdf).
- Fuentes, O. (2017). A. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: el papel de las organizaciones sindicales. *Revista Española de Desarrollo y Cooperación*, 40, 145-153. [https://publicaciones.hegoa.ehu.es/downloads/20574/%2Fsystem%2Fpdf%2F4346%2FP-REDC\\_40.pdf#page=145](https://publicaciones.hegoa.ehu.es/downloads/20574/%2Fsystem%2Fpdf%2F4346%2FP-REDC_40.pdf#page=145).
- Global Entrepreneurship Monitor. (2016). *Reporte Nacional 2016*. Tecnológico de Monterrey. <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=49639>.
- González, M. (2010). Feminismo, Feminismos: Avances hacia la equidad de géneros. *Teorías Psicosociales*, 3(12), 115-152.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill. <https://enfermeria-uaz.org/uploaded/files/udis/6Semestre/MetodologiaInvestigacion.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. INEC. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>.

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *¿Cómo funcionan las redes de apoyo familiar en México?* Instituto Nacional de las Mujeres. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101244.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101244.pdf).
- Kerlinger, F. (1985). *Investigación del comportamiento*. Interamericana. <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=AGRIUAN.xid=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=027562>.
- Lechuga, J., Ramírez, G., y Guerrero, M. (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. *Economíaunam*, 15(43), 110-139. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1665-952X2018000100110&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-952X2018000100110&lng=es&nrm=iso).
- Luna, E., y Rodríguez, L. (2014). *Lecciones Aprendidas*. Obtenido de Inter-American Development Bank: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Lecciones-aprendidas.pdf>.
- Millenaar, V. (2017). Políticas de empleo con enfoque de género: formación laboral en oficios no tradicionales para mujeres. *Cadernos, Pagu*(51), 1-31. <https://www.scielo.br/j/cpa/a/C93wzNFcbrqWwdWtmSjWDwx/?lang=es>.
- Naciones Unidas. (2014). *Los derechos de la mujer son derechos humanos*. Naciones Unidas. [https://www.ohchr.org/documents/publications/hr-pub-14-2\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/hr-pub-14-2_sp.pdf).
- ONU Mujeres . (2020). *From Insights to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19*. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19>.
- ONU Mujeres, OIT y CEPAL. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. ONU Mujeres. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45724-trabajadoras-remuneradas-hogar-america-latina-caribe-frente-la-crisis-covid-19>.

- Organización de la Naciones Unidas Mujeres. (2019). *Empoderamiento Económico*. Editorial ONU. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico>.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2013). *La educación de las niñas: los datos*. UNESCO. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/GMR/images/2011/girls-factsheet-sp2.pdf>.
- Palacios, L. (2009). Epistemología y pedagogía de género: el referente masculino como modo de construcción y transmisión del conocimiento científico. *Horizontes Educativos*, 14(1), 65-75. <https://www.redalyc.org/pdf/979/97912444005.pdf>.
- Ramírez, V., Quispe-Limaylla, A., Zapata-Martelo, E., y Jiménez-Sánchez, L. (2015). Las capacidades de mujeres rurales en la sierra nevada de puebla. *Ra Ximhai*, 11(2), 31-45. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46143101002.pdf>.
- Reboreda, S. (2010). El papel educativo de la mujer en la Antigua Grecia. *SALDVIE*, 2(10), 159-175. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3897010>.
- Rubio, M., Dormal, M., y Araujo, M. (2019). *Apoyemos a quienes cuidan de nuestros hijos*. <https://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/es/capacitacion-fuerza-laboral/>. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2wq1DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Apoyemos+a+quienes+cuidan+de+nuestros+hijosots=YMidEcWP6h&sig=rYO0cKeGqfMSocj40g-5h3DeLIY#v=onepage&q&f=false>.
- Salirrosas, V. (2011). *Evaluación final y externa del proyecto de mejora de la capacitación técnica de mujeres de escasos recursos de Cañate para la actividad económica sostenible*. Centro de Asesoría Estratégica para la Intervención Social. [https://promocionsocial.org/wp-content/uploads/2017/07/Informe20de20Evaluacion20final20FPSC\\_Peru.pdf](https://promocionsocial.org/wp-content/uploads/2017/07/Informe20de20Evaluacion20final20FPSC_Peru.pdf).
- Siles, J., y Solano, C. (2007). Estructuras sociales, división sexual del trabajo y enfoques metodológicos. La estructura familiar y la función socio-sanitaria de la mujer. *Investigación y Educación en Enfermería*, 25(1), 66-73. <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105215404007.pdf>.



- Terrazas, R., y Silva, R. (2013). La educación y la sociedad del conocimiento. *Perspectivas*, 16(32), 145-168. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941262005.pdf>.
- Trejo, M., Llaven, G., y Pérez, H. (2015). El enfoque de Género en la Educación. *Atenas*, 4(32), 49-61. <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208004.pdf>.
- UNESCO. (2013). *La educación de las niñas: los datos*. UNESCO. <https://es.unesco.org/gem-report/sites/default/files/girls-factsheet-sp2.pdf>.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. (2021). *Descripción Líneas de Acción de Proyección Social y Extensión Universitaria*. editorial de la Universidad Nacional. <https://vider.unad.edu.co/index.php/vider-lineas-de-accion>.
- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf).

**ANEXO**

**ENTREVISTA A LAS SEÑORAS DE LA FUNDACIÓN AVANZAR, QUE TOMARON EL TALLER SOBRE:**

Programa de capacitación y asistencia técnica para el fortalecimiento de las capacidades y potencialidades, para microempresarios y sectores identificados con necesidades de capacitación en diferentes áreas del Ecuador. Proyecto: Escuela Taller en Cuidado de Niños dirigido a las mujeres pertenecientes a la Fundación Avanzar. meses de septiembre y octubre de 2019).

Estimadas señoras de la fundación Avanzar:

Les solicitamos de la manera más comedida su participación en el desarrollo de la investigación: *impacto de la capacitación sobre cuidado y desarrollo infantil para mujeres de la fundación Avanzar de la ciudad de Cuenca*, cuyo objetivo es sistematizar las experiencias y los resultados, de las participantes al taller.

Les pedimos, quince minutos de su tiempo para llenar la entrevista que a continuación adjuntamos los resultados de este estudio ayudarán, a comprender de mejor manera el impacto del taller.

El carácter de esta investigación es eminentemente confidencial, de tal manera que su nombre se mantendrá en total reserva.

Agradecemos su colaboración.

- *Este estudio se realiza con el respaldo de la Escuela de Educación Básica y Especial de la Universidad del Azuay.*

Firma:

\_\_\_\_\_

**Fecha:** .....

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Estado Civil:** \_\_\_\_\_

**Instrucción:** Básica \_\_\_ Bachillerato \_\_\_ Universitario \_\_\_ Otro \_\_\_

**1. ¿Qué le motivó a tomar el taller?**

---

---

**2. ¿Qué obstáculos tuvo que superar, para tomar el taller?**

---

---

---

**3. ¿Recibió apoyo de su familia, para tomar el taller?**

---

---

**4. ¿Cómo fue el apoyo de su familia?**

---

---

**5. ¿Cuáles fueron sus expectativas al tomar este taller?**

---

---

**6. ¿Se cumplieron sus expectativas?**

Si ..... No..... ¿Por qué?

---

---

**7. ¿Los temas recibidos en el taller le han servido para ponerlos en práctica en su trabajo o en su casa con sus hijos o familiares?**

---

---

**8. ¿Cómo calificaría el taller que recibió sobre: ¿Cuidado de Niños dirigido a las mujeres pertenecientes a la Fundación Avanzar?**

Excelente\_\_\_ Muy bueno\_\_\_ Bueno\_\_\_ Regular\_\_\_

**9. ¿El haber tomado el taller ha influido en su vida?**

Personal\_\_\_ Familiar\_\_\_ Económico\_\_\_ Laboral\_\_\_ Ninguno\_\_\_

Explique\_\_\_\_\_

**10. ¿Se le han presentado más oportunidades de trabajo, después de haber tomado el taller?**

---

---

**11.- ¿Logró, usted, conseguir trabajo u ofrecer su servicio de cuidado de niños ocasionalmente o por horas?**

---

---

**12.- ¿Ha logrado conseguir trabajo, vinculado a la capacitación de Cuidado y Atención a niños, de que manera?**

Ocasional: \_\_\_\_\_ Permanente \_\_\_\_\_

**13.- ¿Han mejorado sus ingresos económicos?**

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

**14.- ¿Ha sido fácil movilizarse hacia su trabajo?**

---

---

**15.- ¿Ha tenido trabajo en un periodo considerado?**

1mes \_\_\_ 2 meses \_\_\_ 3meses \_\_\_ más \_\_\_

**16.- ¿Cuánto tiempo le ha tomado conseguir trabajo?**

Indique \_\_\_\_\_

---

---

**17.- ¿El recibir el Taller le ayudó para mejor en el ámbito laboral? ¿Por qué?**

---

---

**18.- ¿El recibir el Taller le ayudó para mejor en el ámbito Personal? ¿Por que?**