

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS MADRES CABEZA DE FAMILIA PARA
ACCEDER A LOS PROCESOS DE FORMACIÓN QUE PROPORCIONA EL
BANCO CAJA SOCIAL A SUS COLABORADORES**

**Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar el título de
Especialista en Gestión del Talento Humano en las Organizaciones**

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ D.C.
2015**

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS MADRES CABEZA DE FAMILIA PARA
ACCEDER A LOS PROCESOS DE FORMACIÓN QUE PROPORCIONA EL
BANCO CAJA SOCIAL A SUS COLABORADORES**

Presentado por:

Yulli Andrea Castellanos Pedraza

María Clara Garzón Cruz

Crysly Sotelo Flórez

Asesor:

Verónica Isabel Chacón Muñoz



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ D.C.**

2015

Nota de Aceptación

Firma decano de la Facultad

Firma primer jurado

Firma segundo jurado

Bogotá, D.C., Agosto de 2015

Agradecimientos

Las autoras expresan sus agradecimientos a:

A la Internacionalista Verónica Isabel Chacón Muñoz directora del proyecto por su valiosa colaboración

Al Psicólogo Germán Andrés Cortés Millán,

A la Universidad Piloto de Colombia

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron en la elaboración de este proyecto.

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción	1
Problema	3
<i>Planteamiento del problema</i>	<i>3</i>
<i>Problemática.....</i>	<i>3</i>
Justificación	4
Objetivos	6
<i>Objetivo General.....</i>	<i>6</i>
<i>Objetivos específicos.....</i>	<i>6</i>
Estado del arte	6
<i>Ámbito profesional.....</i>	<i>8</i>
<i>Responsabilidad Social Empresarial (RSE).....</i>	<i>9</i>
Marco teórico	11
<i>Mujer</i>	<i>11</i>
Madre.....	12
<i>Maternidad.....</i>	<i>13</i>
<i>Antecedentes de la educación de la mujer en Colombia.....</i>	<i>14</i>
<i>Madres Cabezas de Familia</i>	<i>15</i>
<i>Rol de mujer trabajadora</i>	<i>17</i>
<i>La mujer vanguardista</i>	<i>19</i>
<i>La Formación.....</i>	<i>21</i>
<i>Contexto de las madres cabeza de familia a nivel nacional y su formación</i>	<i>22</i>
Marco metodológico.....	24

<i>Tipo de Investigación</i>	24
<i>Fases de la Investigación y Estrategias Metodológicas</i>	26
Fase de Formulación del Proyecto	26
<i>Fase documental.</i>	26
Fase Selección de Herramientas metodologías	27
Fase de Organización.	28
Fase de análisis de la Información.	28
Fase de conclusiones y recomendaciones	29
<i>Población y Muestra</i>	30
<i>Población.</i>	30
Muestra.....	31
<i>Categorías de análisis</i>	32
Formación.....	32
Responsabilidad	33
Rol Mujer	34
<i>Factores influyentes</i>	34
Factores Personales.....	34
Factores Externos	34
Factores Organizacionales	35
Validación de la Encuesta	35
Resultados de las encuestas	36
Información Básica	36
Resultados (Tabulación (<i>Ver Apéndice 6</i>) y Gráficas (<i>Ver Apéndice 7</i>) ...	39
Análisis	42
<i>Categorías de análisis</i>	42
Formación Vs Desempeño Laboral y Personal	42
<i>Formación Vs Responsabilidad</i>	43
<i>Formación Vs Tipo de Formación</i>	43
<i>Formación Vs Beneficios</i>	44

<i>Formación Vs Consecuencias</i>	44
Conclusiones	47
Recomendaciones	49
<i>Divulgación de información</i>	49
<i>Sensibilización</i>	49
<i>Flexibilidad</i>	50
Proceso Posterior a Investigar	51
Referencias bibliográficas	52
APÉNDICES	57
GRAFICOS	79
TABLAS	86

Pág.

Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice No. 1. Cronograma.....	57
Apéndice No. 2 Encuesta	60
Apéndice No. 3. Instrumento para validar la encuesta.....	61
Apéndice No. 4. Ficha Técnica	63
Apéndice No. 5. Tabulación cabezote	64
Apéndice No. 6 . Tabulación encuesta	66
Apéndice No. 7 . Entrevistas.....	69
Apéndice No. 8 . Perfiles de los directivos a entrevistar	72

Lista de graficas

Gráfica No. 1 – Estatus Socioeconómico.Fuente: Elaborado por las autoras...	79
Gráfica No. 2– Residencia. Fuente: Elaborado por las autoras	79
Gráfica No. 3. Tipo de Vivienda.Fuente: Elaborado por las autoras	79
Gráfica No. 4 –Edad.Fuente: Elaborado por las autoras	80
Gráfica No. 5 - Número de Hijos. Fuente: Elaborado por las autoras	80
Gráfica No. 6 - Tamaño Familiar. Fuente: Elaborado por las autoras.....	80
Gráfica No. 7 - Tipo de Contrato. Fuente: Elaborado por las autoras	81
Gráfica No. 8 - Conoce los Beneficios en formación que brinda el banco Caja Social- BCS?. Fuente: Elaborado por las autoras.....	81
Gráfica No. 9 - ¿Considera que la formación para su desempeño laboral y personal es? Fuente: Elaborado por las autoras	82
Gráfica No. 10 - ¿Qué factores son relevantes para la decisión de su proceso de formación a nivel personal? Fuente: Elaborado por las autoras	82
Gráfica No. 11 - ¿Como relaciona el factor tiempo para iniciar su proceso de formación? Fuente: Elaborado por las autoras	83
Gráfica No. 12 - ¿Como Considera el interés personal es un factor que incide en para iniciar su proceso de formación? Fuente: Elaborado por las autoras	83
Gráfica No. 13 - ¿Que relevancia tiene su familia para iniciar su proceso de Formación? Fuente: Elaborado por las autoras	83
Gráfica No. 14 - ¿La edad es un factor que influye en su toma de decisión para formarse? Fuente: Elaborado por las autoras.....	84
Gráfica No. 15 -¿Considera que los desplazamientos inciden en el momento de tomar su decisión de Formarse? Fuente: Elaborado por las autoras.....	84
Gráfica No. 16 - ¿Qué tipo de formación le interesa? Fuente: Elaborado por las autoras.....	84
Gráfica No. 17 -¿Cuáles cree que serían los beneficios que le aportaría el formarse? Fuente: Elaborado por las autoras.....	85
Gráfica No. 18 - ¿Si toma la decisión de formarse que otros aspectos de su vida se verían afectados? Fuente: Elaborado por las autoras	85

Gráfica No. 19 - ¿Qué soluciones considera le ayudarían a poder utilizar los beneficios de la formación que brinda el banco? Fuente: Elaborado por las autoras..... 85

Introducción

El trabajo de investigación que a continuación presentamos tiene por objetivo identificar qué factores influyen a las Madres Cabezas de Familia en la decisión de formación académica y profesional, teniendo en cuenta que el Banco Caja Social brinda estos beneficios que les permiten surgir en la entidad.

En el inicio se aborda de manera general temas como el rol de la mujer y los cambios significativos a lo largo de la historia, tales como madres y el significado que tiene en el sostenimiento del hogar, en el entorno laboral, la responsabilidad de manejar roles con un mismo nivel de responsabilidad, la maternidad con el significado de la crianza de los hijos y el instinto de bienestar familiar, la educación de la mujer en Colombia y los logros que han contribuido a igualdad de oportunidades a las Madres cabeza de familia, , el rol de mujer trabajadora en el ámbito de empresaria y profesional y finalmente la mujer vanguardista, donde la globalización ha permitido abrir mayores oportunidades económicas que han contribuido a una mayor participación de las mismas.

En los antecedentes referimos el rol de madre cabeza de familia como una situación de actualidad frente al reto de la formación, esto teniendo en cuenta que no es un tema abordado en su contexto se baso en información en los censos realizados por el DANE, en artículos sobre responsabilidad que tiene la mujer madre cabeza de familia y finalmente en Responsabilidad Social Empresarial (RSE) donde en la actualidad es una prioridad para las empresas, en aspectos como sostenibilidad, rol social, cumplimiento de normas y apoyo a organizaciones para la generación de empleo y lograr mejores posibilidades para su personal.

La investigación se realizó bajo un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) lo cual contribuye a aportar y a profundizar sobre la problemática planteada; en la parte cuantitativa brinda la posibilidad de hacer un

acercamiento a la información que se desea medir y en el factor cualitativo proporciona profundidad en la información y así lograr una mayor interpretación de las variables, contextualizando en la formulación del problema y analizando detalles. Para efectos del presente trabajo de grado, además de se elaboró el marco teórico y conceptual ofreciendo un análisis de los datos con el apoyo de diferentes instrumentos de de investigación, entre ellos las encuestas y entrevistas a profundidad para alcanzar información necesaria que enriquezca la solución a la problemática. Las encuestas fueron realizadas a 30 las colaboradoras madres cabeza de familia y las entrevistas a profundidad a 2 profesionales del área de Gestión Humana del Banco Caja Social, la directora de bienestar de personal y el gerente financiero.

Como objetivo principal se determino el identificar los factores influyentes de las colaboradoras madres cabeza de familia frente a la oportunidad de utilizar los beneficios económicos que ofrece la organización para participar en programas de formación.

Las categorías enfocadas de acuerdo a los objetivos específicos giraron en torno a cinco aspectos, que desde la óptica de la investigación inciden directamente en el problema. El primero formación profesional, como un aspecto muy importante para el Banco Caja Social, ya que su interés es que contribuya al crecimiento laboral de sus colaboradoras. Como segundo aspecto formación académica, la relevancia que sea utilizado este beneficio lo que les permite transformar su futuro y por ende la calidad de vida de su familia. Como tercer aspecto responsabilidad personal enfocado al interés propio y la relevancia en el momento de tomar la decisión como inciden los aspectos familiares. Como cuarto aspecto la responsabilidad laboral se identifica que los beneficios que brinda el Banco no son conocidos por la totalidad de sus colaboradoras y, finalmente el quinto aspecto es el rol de mujer en un mercado laboral cada vez más competitivo donde la educación y la capacitación es un requisito para lograr una mayor participación en cualquier sector productivo que le permita desarrollar y ampliar sus habilidades.

Para finalizar el presente trabajo se identificaron que la responsabilidad en la formación es compartida ya que para el Banco Caja Social, es importante que sus colaboradoras estén en continuo crecimiento personal y laboral, por otro lado la falta de información y de conocimiento de los beneficios que obtienen si se inscriben y toman los cursos de formación que oferta el Banco y finalmente a nivel personal, las obligaciones familiares, con sus hijos hace que disipe el interés de capacitarse académica y profesionalmente. Lo anterior nos permitió generar unas recomendaciones encaminadas a que se debe realizar una divulgación más fuerte de los beneficios, una sensibilización enfocada en brindar información a las colaboradoras en temas de interés para su formación y finalmente propiciar flexibilidad enfocada en mecanismos de negociación en tiempos de trabajo.

Problema

Planteamiento del problema

Se identificó dentro del Banco Caja Social, por medio de los indicadores de Satisfacción laboral (Gráfica 0) anuales, elaborados por el Banco, que existe una ausencia de interés personal en los procesos de formación de las madres cabezas de familia, que influye en el desarrollo profesional de las colaboradoras y afecta la empresa en su propósito de competitividad. Así como revisar el contexto de las madres cabeza de familia a nivel nacional y la situación actual en relación a los procesos de formación.

Problemática

¿Qué factores influyen en el rol de Madres Cabezas de Familia en la decisión de formación académica y profesional, dado que el Banco Caja Social brinda estos beneficios que les permiten progresar en la institución?

Justificación

La presente investigación exploratoria, pretende encontrar los factores que inciden en las decisiones de las madres cabeza de familia, para realizar un proceso de formación, y como este beneficio puede generar un valor agregado al Banco Caja Social en términos de Responsabilidad Social Empresarial RSE. Por cuanto no solamente estaría contribuyendo en implementar programas orientados al fortalecimiento del tejido social, donde las madres cabeza de familia ampliarían sus opciones y oportunidades laborales con el fin de mejorar su calidad de vida, permitiéndoles demostrar su capacidad de proponer, participar, resolver y optimar los procesos dentro del Banco, a nivel personal, con espacios para su familia que fortalezcan una mejor interacción entre sus miembros; estas condiciones hacen que se contribuya el desarrollo de competencias y valores que aporten a la vida en sociedad.

La formación de las madres cabeza de familia está encaminada por parte del Banco a brindar las oportunidades de mejorar sus capacidades intelectuales y de conocimiento, que les permita generar retos que amplíen sus expectativas laborales, los cuales se reflejarían en un enriquecimiento que contribuya en el mejoramiento del recurso humano, como de los estándares de competitividad en el Banco.

Es identificar además, las principales causas por las cuales las madres cabezas de familia no desean realizar ningún tipo de formación académica, teniendo en cuenta los roles que cumplen dentro de una sociedad: mujer, maternidad, ser madre, rol de mujer trabajadora, Mujeres cabezas de Familia, entre otros, aportando en el contexto de la responsabilidad Social Empresarial, al desarrollo de un país.

Los aportes del estudio a la investigación para esta especialización, permitió profundizar en el dominio de conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos desarrollados en el tema de Gestión Humana de la Organizaciones, en cuanto la relevancia que tiene el área de talento humano y

el capital más importante es su personal, dentro de una organización para lograr un mejor desarrollo y participación, en este caso un sector como son las madres cabeza de familia, y como tiene gran influencia en el desarrollo económico y social, ya que este cobra cada vez mayor relevancia en lo relacionado con actividades productivas, en toma de decisiones y esto contribuye en incrementar sus conocimientos en beneficio de su comunidad y a nivel familiar que mejore su calidad de vida.

Objetivos

Objetivo General

Identificar los factores que influyen en las colaboradoras madres cabeza de familia frente a la decisión de acceder a los beneficios económicos que ofrece la organización en programas de formación.

Objetivos específicos

- a) Establecer los principales beneficios que obtendría la Madre Cabeza de Familia en su proceso de formación.
- b) Analizar la corresponsabilidad que tiene el grupo de colaboradoras madres cabeza de familia en cuanto a su formación teniendo en cuenta las oportunidades económicas que brinda el Banco Caja Social.
- c) Realizar recomendaciones que permitan contribuir e incentivar la toma de decisiones de las madres cabeza de familia para beneficiarse de las oportunidades de formación que ofrece el Banco
- d) Generar un punto de partida, con literatura, que permita una reflexión para las madres cabezas de familia en su proceso de formación académica.

Estado del arte

Antecedentes de la investigación en relación a problemática presentada en el Banco Caja Social, referente a los factores que influyen en el rol de Madre Cabeza de Familia en la decisión de formación académica y profesional, teniendo en cuenta que el Banco brinda estos beneficios, encontramos información fraccionada, por un lado el rol de madre cabeza de familia y por otro, como se encuentra su situación en la actualidad en cuanto su formación, esto teniendo en cuenta que no es un tema abordado en su contexto general, por ello se realizó una búsqueda de información a nivel nacional que permitiera

conocer los diferentes roles de que viene desempeñando en la sociedad y sus aportes a la misma.

Acorde a las principales características de los hogares que existen en el país con una mujer como cabeza de familia, en la que de acuerdo a datos del Censo Nacional de Calidad de Vida, realizada por el DANE en el 2010, en 14.801 mil hogares de todo el país, se determinó que el 32,7% de estos tenían a la mujer como cabeza de familia, lo que nos indica que este fenómeno ha tomado gran relevancia en nuestro país.

Los datos generales que se obtuvieron de este Censo, resaltan que hay un cambio importante como es el aumento de las mujeres cabeza de familia solteras que pasaron de ser el 19,9%, a ser el 31,7%. En general, las mujeres cabezas de familia que viven con sus hijos alcanzan un total del 34,5% de los hogares. El segundo lugar de este grupo de mujeres que asumen el rol de cabeza de familia lo ocupan las viudas, y el tercer lugar, muy cercano al segundo, las separadas y divorciadas.” (Angulo y Velásquez, 2010)

Todo lo anterior se refleja en los cambios que han surgido en la mujer en los últimos tiempos, como resultado del cambio en las relaciones de poder, que hacen que sean independientes, desempeñando el rol de madre y trabajadora, sin el apoyo o presencia de un compañero; esta situación ha influido en la parte económica, haciendo que las mujeres cabeza de familia prioricen sus gastos destinando la mayor parte de sus ingresos a los rubros de alimentación, vivienda y educación de sus hijos dejando en un segundo plano factores como la capacitación personal y su desarrollo integral en general.

Adicional a los datos estadísticos del DANE el periódico Portafolio refiere en la edición del 26 agosto de 2008, cifras muy interesantes sobre el incremento de mujeres que han asumido el rol de madres cabeza de familia en cinco años (2001 a 2008).

Casi un millón de mujeres colombianas asumieron rol de cabezas de familia, la Consejería para la Equidad de la Mujer, cada día Colombia amanece con 547 familias que dependen afectiva y económicamente de una mujer. (Navia J, 2008)

Ámbito profesional

El artículo “La culpa acosa a las madres trabajadoras”, de la ciudad de México muestra que en el ámbito profesional depende, en buena medida, de la propia mamá hay algunas cosas que son errores de las mujeres y una de ellas es querer ser igual que el hombre, cuando no lo es, ni física, mental o espiritualmente. Entonces, una gran parte de la lucha queda vencida, no hay para qué pelear en ese terreno. El otro gran problema, detalla, es la culpa. De manera cultural, las mujeres tienen ese sentimiento por algo "que no hicieron". Así que, muchas veces la falta de reconocimiento empieza por ellas mismas". (Vargas H, 2011)

Los hombres, a diferencia de ellas, no presentan ese sentimiento, en forma tan aguda.

Las mujeres tienen que enseñarse a manejar la culpa, erradicarla de sus vidas", porque el sexo femenino tiene diversas competencias, las cuales -si sabe aprovechar- puede aplicar en forma extraordinaria en la empresa. Planeación y organización, análisis, liderazgo, comunicación, sensibilidad organizacional, trabajo en equipo, son características que ellas tienen y potenciar para lograr un mejor desempeño. (Vargas I, 2011)

Esta situación se ve reflejada de manera de general en la problemática de las madres cabeza de familia y en el cargo de conciencia que cuando no aprovechan las oportunidades de formación que brinda una organización en beneficio de mejorar sus competencias, por el hecho de no disfrutar tiempo valioso con sus hijos, sin dimensionar que esto les permitiría ser más competitivas en el mercado laboral

La indiferencia masculina frente a la responsabilidad de los hijos está encaminada a delegar a la mujer, ya sea la figura materna, la hermana, tía, abuela, etc., el rol que se considera como la capacidad de manejo que tiene la mujer frente al tema de crianza, sin importar cuales son las necesidades que tiene ella a manera personal y profesional.

Lejos de apapachar, significa facilitar el camino para que las madres sigan desempeñándose. Y esto no se trata de quedarte en tu casa, en un marco de comodidad, laborando, sino de tener más alternativas. En este tipo de esquema, ambas partes salen ganando, apunta la entrevistada. (Hernández I, 2011).

Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

En el contexto de ética y la responsabilidad social del Banco, la madre cabeza de familia toma una postura de acuerdo a sus principios éticos que tiene concebidos a manera personal de acuerdo a su visión, en donde en el artículo “Medición diagnóstica de la ética y de la responsabilidad social empresarial como factores de perdurabilidad” (Piñeros, R.A., 2010), habla de un punto de vista como la capacidad para discernir adecuadamente, que está sujeto a lo que ella considere o no correcto.

Si bien hay un aumento de los hogares con mujeres jefas es general en todo el país, tales hogares presentan evoluciones diferentes en las zonas de cabecera con las del resto: Mientras que en las cabeceras la jefatura femenina tuvo un aumento del 6% con respecto al periodo intercensal 1993- 2005, en la zona de resto el aumento fue del 2,8%. Esto habla de un fenómeno primordialmente urbano, al igual que en otros países, donde las condiciones de los hogares con una mujer a la cabeza, han mostrado unas circunstancias particulares referentes a sus mayores niveles de vulnerabilidad y pobreza, derivadas justamente de las inequidades laborales y educativas de las mujeres: “dentro de los hogares ellas generalmente asumen la mayoría de las responsabilidades para la gestión del hogar, y donde hay niños casi siempre es la mujer quien asume la responsabilidad primaria de cuidarlos. (Piñeros, R.A., 2010)

En estas circunstancias, la realización simultánea de estas actividades (llamada generalmente doble jornada) restringe las posibilidades que tienen las mujeres para conseguir mayores ingresos.

Se ha encontrado que:

Entre los hogares de bajo ingreso, los que están encabezados por mujeres enfrentan por lo general ciertos problemas, ya que ellas sufren discriminación en los mercados laborales o en los intentos de lograr apoyo para actividades generadoras de empleo o para la mejoría del hogar. (Habitat, 1996).

La capacidad de las mujeres para sobreponerse a sus condiciones estructurales se ve favorecida por su capacidad para gestionar la oferta institucional y social de protección; es así como la seguridad social, a pesar de la precariedad de su condición laboral, es relativamente equitativa con relación a los hombres

Entonces, la condición de las mujeres jefas puede ser una condición de desprotección meramente estructural si se intervienen los aspectos que la producen sobre todo en cuanto a generación de ingresos y liberación de la doble jornada. Estas facilidades permitirían a las mujeres liberar aún más de su potencial y fortalecer los mecanismos de compensación de los riesgos. Para ello se requiere de intervención de la sociedad en general. (Velásquez S, 2009).

Responsabilidad: Compromiso, Social Solidario, Empresarial Organizado, es la contribución activa de una empresa hacia sus trabajadores, la sociedad y el medio ambiente, con el propósito de mejorar la calidad de vida (Velásquez R, 2009).

La responsabilidad social en la actualidad es una prioridad para las empresas, en aspectos como sostenibilidad, rol social, cumplimiento de normas y apoyo a organizaciones para la generación de empleo y donde además el aprendizaje permita mejores profesionales madres cabeza de familia, (Vives, A. y Peinado, 2011), por ello se tienen en cuenta temas como el desarrollo personal y profesional y la mejora de calidad de vida, en donde está enfocado a un segmento de la sociedad, con el fin de contribuir a un desarrollo responsable de las necesidades de la sociedad actual.

En el estudio Medición diagnóstica de la ética y de la responsabilidad social empresarial como factores de perdurabilidad (Piñeros, R.A., 2010), son los incentivos económicos adicionales y la capacitación de los empleados, que

determinó que esta no supere tres por año, por ello la importancia del rol de la organización, el de estimular el tema de bienestar, lo que mejora la productividad y que el trabajador tenga una comprensión sobre la importancia de sus aportes dentro de la organización, para cumplir los objetivos trazados por la misma entre los que se menciona el apoyo a las madres cabeza de familia.

La responsabilidad social empresarial tiene gran relevancia dentro de cualquier organización, ya que esta es una contribución voluntaria que se realiza para el mejoramiento social, económico y ambiental, logrando ser más competitiva y aportar un valor agregado, en este caso para las madres cabeza de familia, les permite que por medio de programas de capacitación y formación se favorezca una mayor productividad de sus colaboradoras, bienestar y desarrollo de sus capacidades, lo que repercute en una mejor imagen del banco por medio del crecimiento de su personal.

Marco teórico

Mujer

Viene del latín mulier, que significa una mujer es una persona del sexo femenino (Diccionario Real Academia Española, 2014). Se trata de un término que se utiliza como contrario a hombre o varón, la palabra mujer está vinculada y se identifica a aquella que ha llegado a la pubertad o a la edad adulta. Por su naturaleza es aquella generadora de vida, la cual representa la unión, siendo ella el parte fundamental para la estabilidad de la familia, dentro del contexto donde hay igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta que la mujer asumen el papel de ser Cabeza de familia.

El rol social de la mujer ha tenido cambios significativos a lo largo de la historia ya que la sociedad consideraba que la mujer debía limitarse a cumplir con sus funciones de esposa y madre, a través del tiempo estas empezaron a tomar relevancia en el ámbito social ocupando distintas funciones, tanto en el

trabajo como en la política. Todo lo anterior llevo a que el día 8 de marzo se celebre el Día Internacional de la Mujer (Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1975), para conmemorar la lucha que las mujeres han mantenido durante siglos para poder conseguir la igualdad respecto al hombre.

Estas transformaciones sociales generaron el posicionamiento de la mujer, permitiendo el derecho al voto, cambios como la ampliación de su educación escolar y su participación en la vida pública; esto como uno de los factores de su individualidad y el derecho a elegir sobre lo quería contribuyo a una revolución sexual, donde la maternidad era un opción autónoma y no ligada necesariamente a una pareja, así como una independencia económica, lo que muestra hoy en día a una mujer moderna y en constante cambio.

En la actualidad las mujeres se están proyectando en mejorar sus capacidades intelectuales y personales para obtener así mayor libertad para desarrollarse a sí mismas, como también para influir en su familia y en la sociedad, a través de nuevos retos, compromisos y asumir nuevas situaciones para lograr la igualdad de género y hacer que se incentiven costumbres sociales que muestren a la mujer no solo por la belleza física si no por sus capacidades y competencias.

Madre

La procedencia de la palabra madre es del latín. mater, matriz y del latín vulgar matre, Se considera madre al ser vivo, de género femenino, que ha dado origen a un nuevo ser, su hijo. (Potes , 2015). Se especifica como la mujer que es la encargada del cuidado de sus hijos, de su alimentación y de brindarles los cuidados necesarios para su desarrollo sobre todo en los primeros años de vida.

Las madres son sinónimo de vida por ello el término “madre” se utiliza en muchos casos para referir las cosas creadas, concepto va mucho más allá del haber engendrado un hijo, es un rol que se asume con amor, el cuidado, ternura y la atención. Entre muchas definiciones se relaciona causa, raíz u origen de

donde proviene algo y aquello en que figuradamente concurren algunas circunstancias propias de la maternidad. (Quees.la, 2014).

En la actualidad su relación ha variado en la medida que ahora es un elemento fundamental para el sostenimiento del hogar. Esto implica su participación, ya no solo en el hogar, sino también en el entorno laboral.

Las madres de 35-54 años, coloquialmente de la generación “sándwich”, (American Psychological Association, 2015), personas que balancean las responsabilidades exigentes y delicadas de cuidar sus hijos a la misma vez, sienten más estrés que cualquier otro grupo de mujeres, según la encuesta Estrés en América 2007 de la Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés). La encuesta revela que más mujeres que hombres reportan pasar por estrés extremo y dicen que no manejan su estrés bien, afectando su mismo bienestar ya que estas personas luchan para cuidarse (Fiore, L, 2015).

Lo anterior nos muestra que las madres de hoy tienen mayores responsabilidades que se traducen en estrés y menos tiempo para sí mismas, esto puede afectar su estabilidad emocional, ya que implica cuidar a sus hijos y cumplir extensas jornadas laborales para lograr manejar con éxito ambos roles, se deben mantener espacios independientes que implican no llevar trabajo al hogar; delegar, ajustar exigencias para responder con éxito a las demandas laborales y familiares, y no verse sobrepasada por ellas; reconocer y mantener los espacios positivos que tienen con sus hijos y que son parte de la rutina, y priorizar calidad sobre cantidad. (Nordal, K., 2007).

Maternidad

En la evolución histórica, se hace relación a la imagen de mujer con respecto a la crianza y su instinto maternal el cual tiene como objetivo generar el bienestar familiar, como función social obligatoria, que se ha ido construyendo culturalmente a través de los años, siempre asociada a la identidad de mujer y su rol de madre, en el proceso de formación de los hijos.

Se ha considerado que la función esencial de las mujeres es la maternidad, donde la reproducción de la especie es su vocación de acuerdo con los patrones familiares impuestos, esto culturalmente ha llevado que la mujer se vea como un símbolo de deseo, donde busca aceptación y lograr su realización personal. (González, T. 2007)

La maternidad en la actualidad implica que la mujer debe desempeñar ciertas funciones en la familia (Gerencie.com, 2012), llevándola a que tenga que realizar doble papel como madre y trabajadora, esto crea una imagen de manera cultural respecto al papel de la mujer dentro de un hogar, dado el concepto que tiene el matrimonio en la sociedad, obliga a la mujer que tengan que responsabilizarse del grupo familiar sin la compañía de una pareja, esto genera que se dificulte el desarrollo profesional y de como resultado las diferencias frente a la figura masculina.

Antecedentes de la educación de la mujer en Colombia.

A lo largo de la historia de la humanidad siempre han existido diferencias importantes entre hombres y mujeres, uno de los mayores logros educativos a lo largo del tiempo ha sido el acceso de las mujeres a la educación, lo que ha contribuido de manera paulatina a que se contribuya a una igualdad de oportunidades para acceder a los estudios superiores.

Contextualizándonos en la historia en Colombia, lo primero que podemos señalar es que hasta casi el final del periodo colonial no existió en el territorio ningún establecimiento de educación para la mujer, esta no podía asistir a los colegios de enseñanza media ni a las facultades (Villegas, L.J., 2006)

La incorporación de la mujer al sistema educativo, estaba determinada por la Iglesia como una forma de moldear en principios y valores cristianos en torno a la familia y el hogar. El acceso de la mujer al sistema educativo no buscaba, de ninguna manera, alterar la función social de la misma; fundamentalmente lo que quería era alfabetizarla y enseñarle reglas de comportamiento. Su educación, estaba orientada a su misión en la vida. (Pozo R; 2012)

Durante el siglo XIX, ésta evolución se inició como una obligación del Estado y entró en contradicción como se venía practicando la educación durante la colonia; para el siglo XX, surgieron programas universitarios para la educación de la mujer, los cuales se estructuraron con asignaturas como cocina, glamur, belleza, decoración, educación de los hijos, vida en pareja, etc., posteriormente, con los cambios generados en la mitad de siglo tanto a nivel educativo como laboral, permitió la participación de las mujeres en cargos públicos y directivos así como el derecho al voto y a ser elegida en cargos de dirección pública logro obtenido con la reforma de 1957. Posteriormente, su aparición en el campo científico y político ha generado que la mujer adquiera un papel preponderante a nivel social. Hay que recordar a mujeres que tuvieron un gran significado en ese proceso de reconocimiento: la primera de ellas en el contexto histórico de su aporte y lucha por la independencia de Colombia le correspondió a Policarpa Salavarrieta, luego viene Betsabé Espinal quien lidera el primer sindicato de mujeres en Bello Antioquia, que exige la igualdad de derechos y de reconocimiento laboral a equivalente labor de los hombres en los Telares Antioqueños, obligando al empresario Emilio Restrepo a reconocerles mayores salarios y mejores condiciones laborales (Díaz Pérez, 2011). En el gobierno del Doctor López (1972-1976), surge de igual manera la figura de María Helena de Crovo como la primera mujer que ocupa un cargo ministerial y desde el cual, como ministra de trabajo, logró grandes beneficios de reconocimiento en lo laboral y en la salud para las familias de las clases trabajadoras.

Madres Cabezas de Familia

Tradicionalmente, se tenía como cabeza de la familia el hombre de la casa, el cual era el que trabaja y lleva el sustento diario para el hogar manteniendo a su familia porque es su deber, en la actualidad este concepto ha tenido un cambio ya que hoy en día está conformado por familias con uno solo de los padres, haciendo cada vez más relevante el papel de la mujer frente al hogar.

La sociedad moderna ha provocado que se redefina el significado de “Cabeza de Familia”, ya que la mujer ha ampliado sus responsabilidades al ámbito económico, paso de ser solamente ama de casa a ser un proveedor más de ingresos, estos cambios provocaron que su dedicación se limitara al cuidado de su hijos o el mantenimiento del hogar, la mujer de este tiempo es una trabajadora desde muy joven y en el momento de conformar una familia, ésta no es impedimento para alejarla de su ocupación o profesión por largo tiempo, por el contrario en la actualidad los periodos son cortos para retornar a sus actividades. La evolución en una sociedad cambiante ha incidido en la legislación, se admiten nuevas modalidades de trabajo para madres, así como más flexibilidad laboral que le brinda protección dentro de la sociedad, incluso con la entrada de las redes de comunicaciones, se ofertan en el mercado labores que se pueden atender desde el hogar, integrando la responsabilidad laboral y la familiar en un solo entorno

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional se especifica que la condición de madre cabeza de familia, debe cumplir con las siguientes condiciones como son: tener a cargo hijos menores o personas con discapacidad, por abandono permanente de la pareja y que no asuma su responsabilidad como padre, o que este tenga una incapacidad física, sensorial, síquica o mental, o haya fallecido y finalmente que no cuente con apoyo familiar, y tenga como madre que sostener sola el hogar. La definición establecida en la Ley 82 de 1993, en su artículo 2°, el cual consagra lo siguiente: Es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar. (Citado por Escudero, M.C., 2003). En la Sentencia C-184 de 2003 (Corte Constitucional de Colombia, 2003), el estado como mandato constitucional tiene la responsabilidad de reconocer y brindar un apoyo especial a las mujeres cabezas de familia, con lo cual busca promover la igualdad entre hombres y mujeres, para así contribuir con su

desarrollo personal y brindar protección a su familia como el núcleo básico de la sociedad.

Rol de mujer trabajadora

Después de la Segunda Guerra Mundial, la mujer ha ido conquistando terrenos cada vez más amplios y exigiendo conscientemente una situación de igualdad con el hombre en los planos jurídico, laboral y cultural, ya que su preparación le permite ocupar cargos de alto nivel en cualquier organización, lo que ha generado que la sociedad actual empiece a confiar en las habilidades de la mujer como empresaria y profesional. (Coca, H 2004)

Los primeros pasos que dio la mujer fuera del hogar fue en la docencia a nivel primario y luego secundario, posteriormente su participación en otras áreas, esto se debió principalmente a que necesitaba otra fuente de ingreso para la familia, lo que hizo saliera a buscar trabajo. Esto fue un cambio mundial que se dio principalmente en la década del 60 y 70; para el caso colombiano, la situación de la mujer trabajadora sólo se contempló a partir de 1931 con la Ley 129 la legislación para la mujer trabajadora, en aspectos como: remuneración del trabajo, labores nocturno y descanso de maternidad; siguiendo con los lineamientos dados por la OIT en su acuerdo sobre la protección de la maternidad en 1919, el cual según la OIT, fue ratificado por Colombia (Ley 53 de 1938,1938)

En el año 1990, las mujeres trabajadoras según un estudio de Sarmiento y Vargas (Sarmiento, Libardo; Vargas Hernán. El trabajo de las mujeres en Colombia. Bogotá: Editorial Viva la Ciudadanía. (2002). p. 74.), representaban el 35% del total de trabajadores, lo que se interpreta como una "feminización del empleo" y a finales de la década ascendería alrededor del 40%; para ese entonces la mujer contribuía de manera importante en la población económicamente activa, es por esto, que se empezaron a ver grandes avances en cuanto a las políticas laborales, ya que además del papel de trabajadoras continuaban con su rol de madres; lo que hizo que la misma sociedad exigía su

presencia activa aun teniendo hijos a su cargo.(Pérez A., Dominguez S. y Cortes M., 2012).

Con el decreto 763 de 1980 que creaba el Consejo Nacional para la Integración de la Mujer al desarrollo; en él se contemplaba la participación femenina como parte fundamental en el desarrollo económico y político de la sociedad

Se puede decir que la introducción de la mujer en el mundo laboral es reciente y el paralelo entre el hombre y la mujer en el mundo del trabajo ha sido paulatino, no obstante, el número de personas del género femenino con rol laboral aumenta día a día, lo que hace que cambie no solo la cantidad sino las características de los puestos de trabajo.

Las mujeres empezaron a trabajar por necesidad económica, pero manteniendo su rol en el hogar a la par con sus tareas laborales, por ello una mujer capacitada participa de manera activa en el mercado laboral con diferentes modalidades, esto ha construido nuevos modelos de comportamiento para superar las limitaciones que las políticas del mercado laboral y las reglas culturales que existen. (Coca, H., 2005)

Martha Alicia Alles menciona respecto el rol de madre trabajadora, ¿doble carga o realización personal?, refiriéndose a que en la cotidianidad del entorno laboral, la mujer actual deber llevar adelante varios roles simultáneos, como son el de madre y trabajadora que puede ser elegido o ser un resultado de la necesidad, para mantener una familia y brindarle seguridad, Así mismo, afirma que en América Latina, sobre el fin del último milenio y el comienzo de éste, muchas mujeres asumen el rol de madre trabajadora por necesidad derivada de ser ellas cabeza de familia.

“Esto se debe a múltiples razones: mujeres viudas, madres solteras o divorciadas o familias donde el varón está desempleado. Así como los roles de la mujer que trabaja se pueden resumir en laboral, cónyuge, madre, administradora del hogar y ella misma, ser mujer.” (Alles M, 2002)

De acuerdo con su ponencia se especifican los distintos roles de la mujer como son: El síndrome de "Mujer Maravilla" en donde la mujer asume una posición de fortaleza que puede realizar todo cumpliendo sus diferentes roles dentro de la sociedad y así mismo con el deseo de triunfar en todos los ámbitos.

El trabajo para la madre, ama de casa y madre soltera es una continua búsqueda de superación personal cual se logra a través de su esfuerzo y dedicación, con el objetivo de desarrollar las habilidades y competencias de los hijos para que estos sean mejores en un futuro y con ello crear personas que contribuyan al desarrollo de una sociedad.

La mujer debería buscar la armonización de los roles personal y profesional, para mantener el equilibrio físico que esté representado en la salud del cuerpo y la parte emocional, esto le permite una estabilidad y armonía al interior de la familia, ya que para una mujer trabajadora es difícil abandonar el hogar y con ello sus hijos debido a que ella tiene una entrega incondicional. (Alles, (2002).

La mujer vanguardista

La globalización ha abierto oportunidades económicas en algunos campos, ha disminuido también las fuentes tradicionales de ingreso para muchas mujeres, especialmente para las dedicadas a la producción de artesanías y artículos fabricados en el hogar (Banco Interamericano de Desarrollo, 1991)

Dentro de este contexto se observa también un número elevado de hogares encabezados por mujeres, particularmente en las familias de bajos ingresos. En la literatura del tema se hace hincapié en la situación desfavorable de la mujer jefa de hogar. Más que ninguna otra, es la que vive por debajo de los niveles establecidos para medir la pobreza, tiene un menor grado de escolaridad que el hombre de bajos ingresos y por lo general, está desempleada o trabaja en labores de baja categoría.

Para el Banco Internacional del Desarrollo-BID, dentro de sus objetivos esta fomentar el rol real y potencial de la mujer en actividades productivas y

sociales en contribución al proceso nacional de desarrollo la mujer cumple un papel fundamental dentro de una sociedad, al igual que reducir las limitaciones sociales, jurídicas y económicas que restringen la capacidad de la mujer para participar efectivamente en los programas de producción y otros programas de desarrollo, educación y capacitación para ellas en donde puedan desarrollar una actividad sin dejar atrás a su familia.

El BID está dando gran importancia a lo referente a la formación por ello se está enfocando en temas como la educación, capacitación y extensión donde la mujer se beneficie de dichos programas que buscan la formación en cualquier sector productivo y faciliten la participación, para que la mujer amplíe sus habilidades y desarrolle su potencial productivo ya sea en las zonas rurales como en las urbanas, teniendo en cuenta factores como son la ubicación de los centros de capacitación, la conveniencia y flexibilidad de los horarios de los cursos y la pertinencia que tienen para la mujer los planes de estudio y materiales didácticos.

Otro punto fundamental está relacionado con las investigaciones y estudios en cuanto a la participación de la mujer en el desarrollo económico y social, ya que cobra cada vez mayor relevancia por sus aportes específicamente en el tema de la investigación, en lo relacionado con actividades productivas, en toma de decisiones, actividades sociales y como logra incrementar sus conocimientos en beneficio de su comunidad y a nivel familiar que mejoren su calidad de vida.

Cada una de estos proyectos busca identificar ¿qué factores contribuyeron o limitaron la participación de la mujer en los mismos? y ¿cuáles logros se obtuvieron al brindar una formación a estas mujeres en cada uno de los sectores productivos?, todo con el fin de mostrar con estas experiencias una mejora en la efectividad y contar con información que brinde pautas que permitan implementar nuevas estrategias en este ámbito, no solamente a la mujer ya sea lo rural sino implementarlo en las mujeres de la ciudad de acuerdo a su formación y capacidades.

La Formación

La definición de formación es el proceso y el efecto de formar o formarse, suele ser asociada a la capacitación, sobre todo a nivel profesional. La formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal en general comprende los conocimientos necesarios para desenvolverse en la vida adulta. (Significados.com/formación, 2015)

La definición propuesta por Avallone (1989): "formar significa generar cambios en la actuación laboral de los empleados". Esta definición implica que los empleados dominen los cometidos, competencias y tareas que afrontan en el lugar del trabajo, en el sentido de que formarse es una apuesta por completarse a sí mismo en el lugar de trabajo.

La formación del personal en la actualidad es considerada parte fundamental y como una estrategia que las empresas que están afrontando los continuos cambios tecnológicos, sociales y económicos, por ello estas así como los gobiernos han comenzado a valorar la educación continua o formación como una inversión, lo que permite que estas puedan afrontar la competitividad y maximizar la eficacia y la eficiencia en sus procesos. La finalidad de este proceso, es lograr por medio un aprendizaje una aplicabilidad y adecuación dentro de un puesto de trabajo, y de esta manera generar una constante interacción entre las demandas de un trabajo determinado y los contenidos que se adquieren dentro del proceso.

Es importante tener en cuenta que en los individuos la finalidad no solo está enfocada en aumentar sus competencias, sino que además que aprenda a adaptarlas a las necesidades laborales del mercado actual.

En la actualidad hay programas de formación laboral (Mineducación 2011) los cuales tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales relacionadas con las áreas de desempeño que permitan desarrollar una actividad productiva en forma individual o colectiva y programas formación académica los cuales

permiten la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de conocimiento general que les permite desenvolverse como personas productivas.

Contexto de las madres cabeza de familia a nivel nacional y su formación

La madre cabeza de familia en la actualidad han sido confrontadas con su realidad de la vida, donde se encuentra que en las últimas generaciones han tenido cambios sustanciales como el paso de los años, se paso de una familia patriarcal a una de jefatura del hogar, lo que implica que tenga que cumplir a las vez los roles: el de ama de casa y de mujer trabajadora, donde afectan factores como la violencia, el desempleo, crisis económica por la que atraviesa el país entre otras, se han convertido en barreras para su desarrollo social, como para su preparación profesional y académica (Doumit E, 1995).

El Estado en la actualidad proporciona herramientas a través de los ministerios y demás entes administrativos, así como los organismos no gubernamentales y la empresa privada, que se preocupan por ayudar, cuando cuentan con líderes y gerentes con compromiso social y moral, por ello es importante que el Estado contribuya con que las madres cabeza de familia lleven una vida justa y digna en materia de educación, salud, trabajo y vivienda, esto se realiza a través de políticas públicas que le permitan una calidad de vida adecuada para ellas y sus familias.

En la actualidad la Presidencia de la Republica cuenta con la Consejería Presidencial para la equidad de la mujer (Presidencia.gov.co 2015), pero este ente es poco utilizado lo que hace difícil que sean beneficiadas de los programas de desarrollo social.

La mujer madre cabeza de familia es un ser que se adapta y es competente para afrontar los cambios en el mundo laboral está requiriendo, su participación social y económica, le ha permitido atender las necesidades de su familia y lograr una mejor calidad de vida.

Es importante tener en cuenta que la formación y orientación familiar deben ser la base para acceder a la integridad familiar y a oportunidades de

empleo, esto encaminado a la concientización y enseñanza permanente. En la actualidad existen organismos de orden nacional cuya misión es brindar el apoyo necesario a través de la formulación y ejecución de proyectos, que son fuente para desarrollar estrategias que beneficien a las madres cabeza de familia, entre los organismos están: el SENA, CIAT, IICA, INCODER, Programa Mujer Cabeza de Familia Microempresaria entre otros, que buscan formar, trabajar en temas de agricultura competitiva, bienestar rural, promoción de integridad, equidad, sostenibilidad, empoderamiento y desarrollo social (Tilcia H, 2007).

En Colombia según cifras de la (Consejería para la Equidad de la Mujer 2014) , cada día 547 familias que dependen afectiva y económicamente de una mujer, es decir 2'169.000 hogares en esta condición, la mayoría en estratos bajos, este fenómeno puede deberse a que muchas mujeres deciden tener un hijo y responder solas por él, se separan de su pareja o el padre de sus hijos tiene una incapacidad física o síquica, más de 40.000 mujeres han recibido capacitación en gestión de créditos, formación de empresas y mejoramiento de calidad de sus negocios.

En Colombia en los últimos años se ha logrado un nivel de participación en lo referente a lo social, laboral, y político y esto ha contribuido a su progreso y al bienestar de su núcleo familiar, teniendo en cuenta que la situación actual económica del país, es necesario tener en cuenta que se debe ampliar la cobertura en los lugares apartados de las regiones, donde en la actualidad las oportunidades son escasas ya que hay ausencia de la industria, comercio y prestación de servicios. En el tema laboral se encuentra ha habido cambios sustanciales en el tema de desempleo y falta de oportunidades, así como falta apoyo a las micro empresas ya que su prioridad está enfocada en su subsistencia de las mismas. (Alvear,P 1994)

Marco metodológico

Tipo de Investigación

Nuestra investigación se desarrollará bajo el enfoque mixto el cual nace como consecuencia de la necesidad de afrontar los problemas de la investigación planteados en todas las ciencias y de enfocarlos de una manera integral. En 1973, Sam Sieber (citado por Creswell, 2005) sugirió la combinación de estudios de caso cualitativos con encuestas, creando “un nuevo estilo de investigación” y la integración de distintas técnicas en un mismo estudio. (Slideshare.net., 2003)

El uso del enfoque mixto, está en que ambos enfoques se mezclan en las diferentes etapas de la investigación, con los cual se obtiene información que permita triangularla, con el fin de tener la posibilidad de encontrar diferentes caminos o opciones, que conduzcan a una comprensión e interpretación más amplia del problema o fenómeno en estudio.

En el desarrollo del proceso investigativo nos permite aplicar el método y las técnicas científicas más adecuadas para encontrar la respuesta al problema planteado, por ello la combinación de los dos enfoques cuantitativo y cualitativo contribuye a analizar las cualidades que aportan, para la profundización y obtención de mejores resultados en la investigación, en la parte cuantitativa no brinda la posibilidad de generalizar resultados, y obtener un control del mismo, por medio de una comparación con el fenómeno de estudio con otros similares, en el factor cualitativo nos proporciona profundidad en la información, ya que contribuye a una interpretación de las variables, contextualizado con el problema, analizando detalles, realizando una indagación que nos sitúa con la dinámica del entorno analizado.

Con este método permite recolectar, analizar y vincular datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento, en el primero determina los resultados numéricos utilizando la técnica de la encuesta, en el segundo se analiza la información recolectada por medio de entrevistas abiertas a los sujetos

definidos para la investigación, lo que permite confirmar o desvirtuar lo recolectado en el marco teórico para así lograr alcanzar los objetivos planteados para nuestra problemática.

La importancia de un enfoque mixto es que:

- a) Se logra una perspectiva más precisa de la problema, haciendo nuestra percepción se mas integral y completa.
- b) Permite a los investigadores confrontar información las entre distintas concepciones teóricas y al mismo tiempo, vincular los datos recolectados por los diferentes métodos.(Gómez, 2003,Jimenez 2003)
- c) Al combinar métodos, aumentamos no sólo la posibilidad de ampliar las dimensiones de nuestro proyecto de investigación, sino que el entendimiento es mayor y más rápido (Morse, 2002; Newman, Ridenour y De Marco, 2002; y Mertens, 2005).
- d) Los modelos mixtos logran que “exploremos y explotemos” mejor los datos (Todd, Nerlich y McKeown, 2004).

Teniendo en cuenta las características que nos brinda ambos enfoques, podemos determinar que al implementar el cuantitativo con la recolección y el análisis de datos permite contestar la pregunta planteada en la investigación, probar hipótesis que se estableció al inicio de la investigación y a partir de la medición numérica y , establecer con exactitud los patrones de preferencia de las colaboradoras del BCS. Respecto el segmento cualitativo, permite al implementarlo descubrir y refinar preguntas planteadas en la investigación, realizar descripciones, observaciones, análisis que por su flexibilidad efectuar interpretaciones a la información recolectada para desarrollar una teoría que contribuya al planteamiento del problema.

Enfoque mixto se llevo a cabo 5 fases que se relacionan entre si y son: (Tlatemoani, 2013)

- a) Observación y evaluación de fenómenos.
- b) Establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizadas.
- c) Prueban y demuestran el grado en que las suposiciones ó ideas tienen

- d) Revisan tales suposiciones ó ideas sobre la base de las pruebas o del análisis.
- e) Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar, cimentar y/o fundamentar las suposiciones ó ideas; o incluso para generar otra información de un programa.

El tipo de estudio implementado es exploratorio, permite examinar el problema de investigación planteado, entender y conocer más el fenómeno que es relativamente desconocido, teniendo en cuenta que se han realizado estudios específicos sobre el tema, esto no lleva a determinar tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables, entre otros y determinar cuáles son los factores que influyen en el rol de Madres Cabezas de Familia en su proceso de formación.

Fases de la Investigación y Estrategias Metodológicas

Fase de Formulación del Proyecto

Se identificó de manera clara y concreta la idea sobre la cual se realizó el proyecto de investigación, haciendo un diagnóstico de la situación del Banco Caja Social sobre la cual se realizará la intervención, determinando los principales problemas o necesidades que enfrenta la población objetivo en este caso (Madres Cabeza de Familia); se realizó una detección de las necesidades lo que nos permite formular o proponer alternativas que contribuyan al mejoramiento de la situación, posteriormente se identifica el problema realizando un análisis de las situaciones encontradas.

Fase documental.

Realizada por medio de la búsqueda de documentación de carácter bibliográfico (libros, periódicos, revistas especializadas, artículos, trabajos de

grado, diccionarios, tesis, documentos, monografías, boletines censales etc.) referenciando el problema planteado, entre la selección del tema y la consulta preliminar, recopilación y registro de datos, elaboración de fichas de contenido.

Fase Selección de Herramientas metodológicas

En esta fase se realizará el diseño de las herramientas a utilizar que son:

La encuesta: estará conformada por 11 preguntas, las cuales estarán enfocadas a determinar de qué manera el ser Madre Cabeza de Familia es un factor influyente, en la decisión de formación académica, teniendo en cuenta que el BCS brinda los beneficios para la misma, las preguntas tendrán una secuencia coherente iniciando en identificar si conoce los beneficios, los factores que influyen para la toma de decisión, la relevancia de la familia, los beneficios que le aportaría en su formación, hasta tratar de identificar posibles soluciones.

La encuesta (*Ver apéndice 2*) cuenta con su respectiva ficha técnica (*Ver apéndice 3*) que permite identificar los criterios que han guiado la realización de la misma.

Posteriormente se efectúa una entrevista a profundidad que contará con 8 preguntas que se realizan a 2 profesionales del área de Gestión Humana, la directora de bienestar de personal y el gerente financiero, donde se ahonda en cómo perciben ellos, que son aprovechados los beneficios que brinda el banco a sus colaboradores, cuales consideran que son los que se benefician, que perfiles no los aprovechan, como son promovidos y que se hace con los recursos no utilizados. Esto con la finalidad de complementar los resultados anteriores, al igual también se evalúan los aspectos condicionales para cada una de las madres cabeza de familia en la toma de la decisión de realizar su formación profesional, al igual se evalúan si la edad, número de hijos, aspectos familiares son determinantes para esta decisión y medidas a seguir por parte de BCS que nos acerquen a las posibles soluciones de la problemática.

Fase de Organización.

En ella se procede a realizar una clasificación de la información recopilada a partir de los instrumentos de medición seleccionados (encuesta y entrevista) por medio de la selección de una muestra representativa de la población (colaboradoras) teniendo en cuenta que el 60% de la planta de personal del banco son mujeres y de este proporción el 30% son madres solteras, de esto se determinó una muestra en la cual se encuestaron 30 madres cabeza de familia que desempeñan el cargo de analistas de selección de la regional Bogotá y dos profesionales del área de recursos humanos que permite tener también la percepción directiva de la empresa, a partir de esta información se realiza una organización lo que permitirá realizar un análisis para orientar la posible solución del problema, teniendo en cuenta los roles investigados, como mujer, Madre Cabeza de Familia, trabajadora entre otros.

Fase de análisis de la Información.

Primero a partir de los datos recolectados en la entrevista y la encuesta se procede a realizar un comparativo de información por medio de las siguientes matrices de análisis:

- a) En la matriz de análisis por sujeto (Entrevista), se realizó la identificación de las categorías como son (Formación Profesional, Formación Académica, Responsabilidad y rol de Mujer) con ella se analizaron los fragmentos relevantes que se encontraron dentro de la entrevista y con ello se procedió a determinar cuál era su incidencia con cada una de las categorías.
- b) Matriz cuerpo y análisis en doble vía (Entrevista y Encuesta), se tomó la información tanto en la encuesta y la entrevista, y con ella se analizó cuáles patrones se interconectaban en cada una de las categorías, arrojando resultados que eran comunes en las dos herramientas.
- c) Matriz de análisis de objetivos y teorías (Encuesta y Entrevista), teniendo como base las categorías y los análisis de las mismas, se interconectaron con los objetivos específicos propuestos en la

investigación, y como se relacionaba con las teorías investigadas; teniendo en cuenta los factores que influyen en el rol de madre Cabeza de familia en su decisión de formación académica y profesional.

Segundo se identificó las categorías, las cuales se estructuraron a partir de los objetivos específicos planteados y el alcance que pretende el tema de la investigación los cuales son:

- a) Procesos de formación
- b) La formación y el rol de las madres cabeza de familia
- c) Beneficios de la formación
- d) Formación y desempeño Laboral

Con los análisis anteriores se identificó cuáles son los factores más influyentes, que inciden directamente en la formación de la Madre Cabeza de Familia, entre los que están la falta de conocimiento de los beneficios, su decisión personal, el tiempo, la familia, los desplazamientos y horarios entre otros.

Fase de conclusiones y recomendaciones

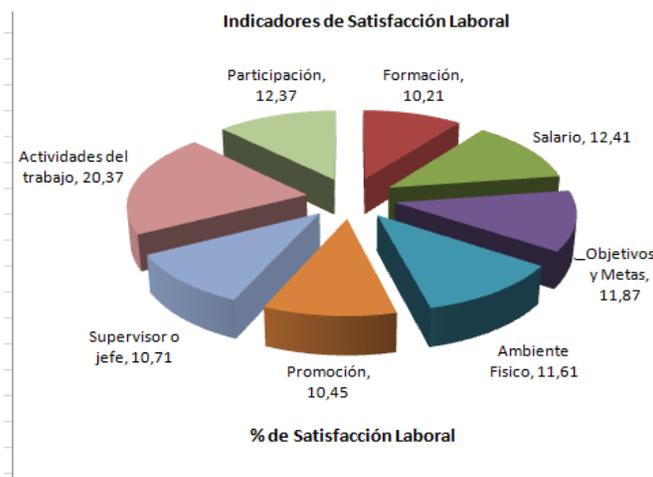
En esta fase se interpretara la información recolectada a lo largo de la investigación, para determinar si el ser Madre Cabeza de Familia es un factor influyente en la decisión de formación académica, teniendo en cuenta que el Banco Caja Social brinda los beneficios y así poder identificar cuáles factores son relevantes, y si estos apuntan a lo que se planteó en la problemática, contribuyendo de esta forma a los objetivos propuestos permitan proponer posibles soluciones o recomendaciones, así como espacios de reflexión en lo concerniente a la formación académica.

Población y Muestra

Población.

La población que se determinó como objeto de esta investigación son colaboradoras del Banco Caja Social que desempeñan el cargo de analistas de selección de la regional Bogotá norte que son madres cabeza de familia.

El Banco Caja Social está compuesto por diferentes grupos de colaboradoras, pero para el efecto de la investigación se seleccionaron la que se encuentran ubicadas en la oficina regional Bogotá. La selección de este grupo se basó en los resultados arrojados por los indicadores de Satisfacción laboral (Gráfica 0) realizados en su momento por el Banco.



Gráfica 0. Indicadores de satisfacción laboral

Fuente: Banco Caja Social (2014)

Para el Banco es importante conocer la perspectiva de sus colaboradores en lo referente a satisfacción laboral detectando las áreas que tienen inconvenientes, para evaluar de esta forma la receptividad y eficacia de las políticas o acciones organizativas, por ello a través de los indicadores les permite obtener información valiosa para el mejoramiento de los procesos y la productividad que generar acciones las cuales impactan en la calidad de vida.

Los resultados de los indicadores mostraron los diversos factores que están afectando la satisfacción laboral, entre los que sobresalen ocho como los más relevantes, con ello se determinó el que tiene menor porcentaje es el de formación con un 10.21%, (Banco Caja Social de Ahorros, 2014), relacionado con las expectativas que el colaborador tiene para ascender en la organización referidas con la promoción que se encuentra con un 10,45, lo que permitió abordarlo como el problema a desarrollar.

Los indicadores de satisfacción laboral tienen como objetivo brindar una información cuantitativa general y específica de cómo se están funcionando los diferentes procesos del BCS y estos como inciden o afectan a sus colaboradores en los distintos elementos de su trabajo, dando herramientas para su mejoramiento y generando alertas sobre los problemas que afectan en este caso lo referente a su formación.

Muestra

Se determinó realizar una muestra aleatoria simple, donde el investigador se asegura de que todos los miembros de la población sean incluidos en la lista y luego seleccionar al azar el número deseado de sujetos; (Explorable.com/es/muestreo-probabilístico, 2008) significa que se toma una muestra representativa de la población determinada para los fines de la investigación. En este caso se aplicará a 30 las analistas de selección de la regional Bogotá norte que son madres cabeza de familia, las cuales cumplen con las mismas características, como un grupo único, esta muestra se realiza de manera aleatoria.

Especificaciones: Madres cabezas de familia

Cargo: Analistas de selección

Formación: Profesionales

Edad: 20 a 37 años

Número de Hijos: 1 a 4

Lugar de trabajo: Banco Caja Social

Regional: Bogotá

Ubicación: Norte

Categorías de análisis

Para el desarrollo de la investigación se determinaron las siguientes categorías, las cuales permiten estructurar a partir de los objetivos planteados el alcance del tema para nuestra investigación y son:

- a) Formación (Académica y Profesional)
- b) Responsabilidad (Personal y Laboral)
- c) Rol de Mujer
- d) Factores influyentes

Formación

El concepto proviene de la palabra latina *formatio*. Se trata de un término asociado al verbo formar-otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes-(Definición.de/formacion, 2015), lo que indica que la colaboradora está en una búsqueda constante de evolución, desarrollo y transformación lo cual lo hace a través de una exploración que le permita adquirir conocimientos que le contribuyan a mejorar su ser.

Formación Profesional.

Comprende el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo, capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones (Xabec.es/FAQ_FP.php, 2015), por ello que una colaboradora se forme permite que descubra y desarrolle sus aptitudes, para lograr una vida laboral productiva y personal que contribuya a la ampliación de sus conocimientos.

Formación Académica.

Debido a la complejidad del mercado laboral disponible para los jóvenes, se torna absolutamente necesario si es que se busca el desarrollo y progreso personal, una formación integral con multiplicidad de herramientas. Es por este motivo que aquellas colaboradoras que accedan al nivel universitario de la

educación, deben complementar racionalmente su carrera con otros estudios. La formación extracurricular universitaria se ha convertido en un campo de desarrollo y de investigación para las disciplinas educativas. (Palermo Edu, 2007)

Responsabilidad

Es el valor de ser consciente de las acciones y sus consecuencias. La responsabilidad personal implica cuidar de ti mismo y los compromisos que adquieras con los demás, también se relaciona con el respeto a las normas, el uso del sentido común y la valoración de las cosas (Corentet, 2015), por ello la toma en su decisión de formarse esta determinada directamente por la colaboradoras y las implicaciones que tiene para su desarrollo personal como individuo autónomo.

Responsabilidad Laboral

Definir las responsabilidades de un puesto de trabajo es esencial a la hora de definir el mismo, estas se tienen que asumir con el puesto de trabajo y reflejar las principales funciones que se van a llevar a cabo. (Weblog, 2012) La responsabilidad laboral en relación con las colaboradoras es la que estas asumen en su progreso como empleadas, lo que quiere decir que cuanto mayor sea el nivel de responsabilidad, este se verá reflejado en su posición dentro de la empresa, definido en asensos, lo que contribuye a que exista una motivación y con ello mayor rendimiento.

Responsabilidad Personal

Es el valor de ser consciente de tus acciones y sus consecuencias. La responsabilidad personal implica cuidar de ti mismo y los compromisos que adquieras con los demás, también se relaciona con el respeto a las normas, el uso del sentido común y la valoración de las cosas.(Artículos. Corentet 2015)

Entre la responsabilidad personal esta la que se debe tener consigo mismo también y debe estar enfocada en la importancia que se tiene como persona individual y la importancia enfocarse en el crecimiento personal.

La responsabilidad es algo que se va afianzando todos los días, por ello se debe tener disposición, compromiso para que las acciones puedan obtener un resultado que no solo beneficie la parte personal si no el entorno.

Rol Mujer

La vida cotidiana femenina, es muy distinta hoy día. La mujer actual tiene muchos roles, todos y cada uno de ellos tan importante como el otro. Responsables del cuidado de la casa, aunque se tenga quien realice el oficio, y esté laborando fuera. Dirige y controla la casa telefónicamente desde el puesto de trabajo, y por si fuera poco llega de trabajar y continúa en casa con lo relacionado con la tarea de los niños y algunas otras labores pendientes.

Factores influyentes

En el desarrollo de la investigación se realizó un conteo de los factores influyentes de la no decisión de formación académica y profesional en la población de las madres cabeza de familia de esta segmentación evidenciando factores personales, externos y de la organización y fueron sometidos a verificación frente a las categorías de investigación:

Factores Personales

La incidencia de la formación en el interés personal, es un factor predominante en las colaboradoras, ya que en ellas está la toma de decisión de formarse como una responsabilidad individual y autónoma, sin importar factores como la edad y los puntos de vista de sus pares.

Factores Externos

El factor que más incidencia tiene a nivel personal en la toma de decisión para formarse es el familiar, ya que este afecta directamente lo concerniente al tiempo que comparte con sus hijos, ya que la mayoría de las colaboradoras tienen hijos menores de 5 años, por otro lado la responsabilidad que implica la crianza de sus hijos y de responder a una obligación académica.

Factores Organizacionales

Se evidencia que en la colaboradora el beneficio tiene un aporte a nivel laboral de promoción y reconocimiento sin embargo, la sobrecarga de labores en su vida, pueden dificultar su interés sobre la formación académica, adicional si el Banco no motiva y promueve la formación en las colaboradoras se dará más importancia a la cotidianidad que hacer la diferencia estudiando.

Validación de la Encuesta

El proceso de esta se genero una vez realizado el borrador definitivo, en donde se delimito que información se requería por medio de la formulación de las preguntas, se definio el número de las que se iban a incluir en la encuesta, posteriormente ordenadas las preguntas, se llevo a cabo la realización de la prueba piloto y la evaluación de la coherencia y claridad de las mismas realizándola a 5 colaboradoras de la muestra, el cual permitió identificar lo siguiente:

- Tipos de preguntas más adecuadas.
- Si el enunciado es correcto y comprensible, y si las preguntas tienen la extensión adecuada.
- Si es correcta la categorización de las respuestas.
- Si el orden interno es lógico
- Si la duración está dentro de lo aceptable por los encuestados.

Lo anterior se consigno mediante un instrumento de validación de encuesta donde se determinaron unos criterios a evaluar cómo fueron:

- Redacción y ortografía
- Coherencia en el ítem o pregunta
- Uso del lenguaje adecuado
- Identificar si mide lo que pretende relación variable, dimensión, ítem
- Si Induce a la respuesta (sesgo)

- En observaciones identificar si se: Debe mantenerse (M), Eliminars (E) o Modificarse (MO) el Ítem.

Finalmente en la validación de la encuesta (*Ver apéndice No.3*) se determino (SI/NO), el instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario, los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación, están distribuidos en forma lógica y secuencial y el número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a agregar. Se especifica unas observaciones generales de lo que se debe ajustar en la encuesta y si esta es aplicable teniendo en cuenta a las observaciones dadas.

Lo anterior permite fiabilidad, que es el grado en que un instrumento mide con precisión, sin error, indicando que su empleo permite resultados veraces y constantes es decir que en los diferentes ítems o preguntas están relacionados entre sí y la validez que refiere a si esta herramienta sirve para el propósito para el que ha sido construida, en el se encuentra una validez del contenido que refiere a si el cuestionario elaborado, así como las preguntas elegidas, son indicadores de lo que se pretende medir.(Alonso J 2004).

Resultados de las encuestas

Esta encuesta se creó para identificar cuáles son los factores que influyen en el rol de la Madre Cabeza de Familia y en su proceso de formación, teniendo en cuenta en su primera indagación las siguientes especificaciones que son de carácter personal de la colaboradoras.

Información Básica¹

Estatus socioeconómico: Identificar cual es el estrato preponderante de las colaboradoras de BCS y así su poder adquisitivo.

¹Tabulación (Apéndice 4) y Gráficas (Apéndice 5) de los resultados de la información básica

Residencia: ¿Cuál es el domicilio en qué se encuentran la mayoría de colaboradoras, para analizar desplazamientos que realiza para llegar a su sitio de trabajo?

Tipo de Vivienda: Cuantificar el porcentaje que tiene vivienda en arriendo ya que esto implica un gasto adicional que afecta en la problemática planteada.

Edad: Promedio de edad que tienen las colaboradoras y si es un factor que influye para su proceso de formación.

Número de Hijos: La cantidad nos permite identificar la influencia económica que tendría respecto con su manutención.

Tamaño Familiar: En este se determina el grado de dificultad que presenta el cuidado de los niños de acuerdo a sus edades.

Tipo de contrato: No especifica la estabilidad que tiene la colaboradora dentro del BCS.

¿Conoce los benéficos en formación que brinda el banco caja Social-BCS?: Podemos determinar si los beneficios que brinda el BCS en la formación si son divulgados de manera eficiente hacia el personal

Estatus Socioeconómico

Del 100% de las 30 encuestas aplicadas en la variable de estatus económico el más significativo es el del estrato 3 y 4 con un 77 %, y un 23% en estrato 5 y 6 lo que indica que las colaboradoras se encuentran en un estrato medio, con recursos económicos estables que les permiten ubicarse en sectores que garantizan una calidad de vida adecuada y pueden tener la posibilidad de seguir mejorando profesionalmente por medio de la formación. *(Gráfica No. 1)*

- Residencia

En el tema de residencia, se encontró que en este aspecto el 27 viven en Bogotá y solo 3 en municipios aledaños a la capital, lo que permite mayor acceso y facilidad para los desplazamientos a los diferentes centros de formación; adicional se considera en general que en Bogotá por ser la capital del país, se encuentran mejores oportunidades de formación profesional. *(Gráfica No. 2)*

- Tipo de Vivienda

Del 100% de las 30 encuestadas en el tema tipo de vivienda arrojaron que 17 cuenta con vivienda propia o familiar y 13 está en arriendo lo que muestra una diferencia de solo 4 mujeres (13,3%) que implica que el factor referente a gastos adicionales en las colaboradoras que se encuentran en arriendo, no es realmente significativo respecto de las que tienen vivienda propia o viven en familia. *(Gráfica No. 3)*

- Edad

En la variable edad se identificó que el grupo está en el rango de 26 a 30 años de edad con un 40% lo que nos indica que la mayoría de colaboradoras son mujeres jóvenes y que la edad no influye en la toma de decisión de realizar formación profesional. *(Ver en Gráfica No. 4)*

- Número de hijos

En cuanto al número de hijos, identificamos en esta pregunta que el promedio de hijos esta en 1 y 2 con un 77% haciendo que las colaboradoras tengan la responsabilidad de los niños ya que implica atención a los mismos.

- Tamaño Familiar

Del 100% de las 30 encuestas aplicadas en el tamaño familiar, se identifica que un 19 (63%) de las colaboradoras tienen niños menores de 5 años, lo que hace que requieran con mayor necesidad el cuidado de sus madres, porque se encuentran más indefensos y en proceso de formación

- Tipo de Contrato:

Del 100% de las 30 encuestas aplicadas, las colaboradoras que tienen mayor relevancia son las de planta con un 87% en relación aun 13% como contratistas, haciendo que esto nos permita identificar que hay una mayor estabilidad laboral en el BCS. *(Gráfica No. 7)*

- ¿Conoce los beneficios en formación que brinda el Banco Caja Social-BCS?

Del 100% de las 30 encuestas aplicadas en el tema conoce los beneficios en formación que brinda el BCS, los resultados arrojados en esta pregunta nos dieron de manera equilibrada un 50% en un si lo conoce y el otro 50%, conocen

los beneficios del BCS lo que implica que hay una falencia en el tema de divulgación, ya que no está llegando a todo el personal de manera equilibrada o también puede significar desinterés en informarse sobre las capacitaciones y beneficios.

Resultados (Tabulación (Ver Apéndice 6) y Gráficas (Ver Apéndice 7))

Pregunta 1- ¿Considera que la formación para su desempeño laboral y personal es?

Para las colaboradoras es muy importante la formación para su desempeño laboral y personal ya que un 63% lo considera muy importante y un 20 % importante, lo que indica que tienen un gran interés en la misma. (Ver Gráfica No. 9)

Pregunta 2- ¿Qué factores son relevantes para la decisión de su proceso de formación a nivel personal?

Para las colaboradoras el tema familiar es de vital importancia, el 57% cuenta con su familia para la toma de decisiones en aspectos de formación laboral; esto confirma que el cuidado de los hijos incide en la problemática planteada. (Ver Gráfica No. 10)

Pregunta 3- ¿Cómo relaciona el factor tiempo para iniciar su proceso de formación?

Se encontró que las colaboradoras relacionan el factor tiempo como muy importante con un 60%, importante 33% y poco importante con 7% lo que permite identificar que el rol de madres cabeza de familia y la dedicación a los hijos implica tener poco tiempo disponible para la formación. (Ver Gráfica No. 11)

Pregunta 4- ¿Considera el interés personal como un factor que incide para iniciar su proceso de formación?

Las respuestas dadas muestran que para un 50% es muy importante y 47% importante el interés personal que tienen las colaboradoras para iniciar su proceso de formación, indicando que es más una decisión personal la que

influye y no solamente el hecho de ser madres cabeza de familia. (Ver Gráfica No. 12)

Pregunta 5- ¿Que relevancia tiene su familia para iniciar su proceso de Formación?

En relación a la relevancia que tiene la familia para iniciar su proceso de formación, se encontró que un 60% lo considera muy importante y el 33% Importante, lo que refuerza que la prioridad de las madres es la familia y con ello el cuidado de sus hijos. (Ver Gráfica No. 13)

Pregunta 6- ¿La edad es un factor que influye en su toma de decisión para formarse?

Se evidenció que la edad no es un factor que influye en la toma de decisión ya que arrojó un 44% como poco importante y un 23% sin importancia para las encuestadas; por otro lado hay un igual porcentaje como importante que es el grupo de colaboradoras que se encuentran en edades de 26 a 30. (Ver Gráfica No. 14)

Pregunta 7- ¿Considera que los desplazamientos inciden en el momento de tomar su decisión de Formarse?

La mayoría de colaboradoras encuestadas considera que los desplazamientos inciden en el momento de tomar la decisión, donde un 64% lo califica como importante y solo un 10 % no le da importancia, lo que indica que el demorarse en poder llegar a sus hogares y a sus lugares de formación, preocupa por la poca disponibilidad de tiempo que implicaría el poder compartir con sus hijos. (Ver en Gráfica No. 15)

Pregunta 8- ¿Qué tipo de formación le interesa?

Teniendo en cuenta las diferentes opciones de tipo de formación se encuentra que las encuestadas se inclinan por lo referente a posgrados con un 57%, le sigue los cursos de extensión con un 20% y nivel técnico con un 20%, lo que va acorde con el tipo de formación que poseen las colaboradoras en el momento y sus aspiraciones sobre la misma. (Ver en Gráfica No. 16)

Pregunta 9- ¿Cuáles cree que serían los beneficios que le aportaría el formarse?

Los beneficios que consideran las colaboradoras que les oportaria el formarse estan enfocados con un 60 % al incremento de salario, seguido con un 17% la promoción laboral y en último lugar con 10% la ventaja competitiva, lo que permite identificar que el salario es su mayor prioridad, ya que esto implica mejor estabilidad económica que beneficia en una mejor calidad de vida tanto para ella como para sus hijos. *(Ver en Gráfica No. 17)*

Pregunta 10- ¿Si toma la decisión de formarse que otros aspectos de su vida se verían afectados?

Para las encuestadas la toma decisión de formarse considera que el aspecto de vida que se vería afectado es el familia con un 80% lo que indica la relevancia que tiene este aspecto cuando piensa en formarse, ya que su núcleo familiar es el centro para la toma de cualquier decisión referente a su realización personal, le sigue el laboral con un 10%, personal con 7% y el que menos tiene incidencia es el económico con un 3%.*(Ver en Gráfica No. 18)*

Pregunta 11- ¿Qué soluciones considera le ayudarían a poder utilizar los beneficios de la formación que brinda el banco?

Se comprobó que una de las soluciones que contribuiría a que utilizara los beneficios de formación que brinda el Banco esta en los horarios flexibles con un 43% indicando que contribuiría como motivador para las colaboradoras ya que les permitiría ajustar sus horarios para poder formarse y lo que potencializa el rendimiento, otro aspecto encontrado hace referencia a la Divulgación que debe hacer el Banco que se encuentra con un 30% que es consecuente con los resultados arrojados en donde solo el 50% conocen los beneficios. *(Ver en Gráfica No. 19)*

Análisis

En esta investigación se identificaron las categorías más relevantes que se ajustaban a los objetivos planteados, los cuales permiten analizar cómo afectan en la problemática planteada en la investigación, por medio de un comparativo de las mismas lo que conlleva hacer un análisis más completo, y a partir de ellas encontrar las posibles recomendaciones para el banco que servirán de insumo para lograr que las madres cabeza de familia accedan a los procesos de capacitación que proporciona la organización.

Categorías de análisis

- a) Formación para el desempeño laboral
- b) Formación como responsabilidad propia y de la empresa
- c) Formación como factor económico

Formación Vs Desempeño Laboral y Personal

La formación para las colaboradoras tienen gran relevancia, teniendo en cuenta que en la actualidad la responsabilidad social es la prioridad de las empresas en aspectos como sostenibilidad, rol social, cumplimiento de normas y apoyo a organizaciones para la generación de empleo, esto contribuye a que la formación permita promover mejores profesionales madres cabeza de familia, lo que fortalece su desarrollo personal, y se representa en una mejor calidad de vida, en lo referente a lo laboral en mayores oportunidades de crecer en el Banco Caja Social, ya que el objetivo de este es contribuir con las causas estructurales de la pobreza en Colombia y ver que sus colaboradoras progresen como personas y logren el bienestar de su familia.

En el análisis con el interés personal debe haber una corresponsabilidad, entendida que las colaboradoras la toma de decisión de formarse y el aporte de este en sus diferentes roles (Madre y Profesional) aunque esto signifique sacrificar tiempo con sus hijos en el corto plazo, por otro lado la importancia que tiene que el Banco difunda de manera amplia por diferentes medios, los

beneficios de la formación académica en la totalidad de sus colaboradoras lo que contribuya a que se apropien y vean la importancia de los mismos en su vida diaria.

Formación Vs Responsabilidad

La formación en relación con la responsabilidad identifica varios factores como son: el interés personal y familiar que se encuentra ligados, ya que las colaboradoras deben entender y apropiarse de la importancia que implica formarse y el compromiso que deben adquirir con su entorno laboral y familiar lo que le permite lograr una mayor autonomía en el momento de sus decisiones y que a su vez les permite enfrentar mejor los retos como mujer en la sociedad, madre y trabajadora luchando por su familia.

La responsabilidad enfocada por parte del Banco Caja Social, tiene como prioridad que sus colaboradoras utilicen todos los beneficios que se han creado para el desarrollo de su calidad de vida, por ello este desarrollo debe generar estrategias que contribuyan a que tomen la decisión de formarse y repercuta en generar una alta demanda de dichos beneficios, lo que permite una mayor competitividad laboral y un valor agregado en el trabajo cuando son utilizados.

Formación Vs Tipo de Formación

La formación está representada en el beneficio que las madres cabeza de familia reciben por concepto del subsidio para los hijos, el cual contribuye a la educación y bienestar y por otro lado en el que reciben para su formación, independiente de la modalidad que utilicen y el cual es brindado por el Banco Caja Social, como parte de un apoyo para las colaboradoras y que está representando en \$800.000 mensuales y el cual es no es utilizado por el 100% de las mismas, teniendo en cuenta que son mujeres de estrato 3 y 4, que cuentan con vivienda propia o residen en vivienda familiar; este beneficio les aportaría para su ascenso en la organización y en consecuencia mejores ingresos que se verían reflejados en mejorar su calidad de vida.

Los beneficios económicos en formación aportados por el Banco Caja Social, buscan de igual manera que sus colaboradoras los utilicen para mejorar las competencias laborales, sus habilidades, destrezas, conocimientos en las diferentes áreas que desempeñan y permitan el crecimiento no solo de su personal sino en el progreso de la entidad bancaria dentro de la sociedad.

Formación Vs Beneficios

- a) Salario
- b) Promoción
- c) Intelectual
- d) Ventaja competitiva

Es evidente que la formación profesional es un aspecto muy importante para el BCS al igual que para las colaboradoras realizar algún tipo de formación profesional, la cual contribuye al crecimiento laboral un aumento salarial el cual beneficiaría a la familia en conjunto y por otro lado empezaría a ser más competitiva en la organización.

Formación Vs Consecuencias

- a) Laborales
- b) Económicas
- c) Personales
- d) Formación

Al tomar la decisión de realizar formación profesional crearía un cambio en su trabajo y en su familia de forma positiva, en cuanto a lo laboral tendría la posibilidad de aplicar a nuevos cargos, en el aspecto familiar sería un apoyo para su familia y crearía un hábito de estudio en sus hijos, económicamente tendría la posibilidad de general mayores actividades recreativas y de descanso familiar porque contraría con el dinero para hacerlo.

Posterior a la aplicación, proceso y análisis de la información primaria, se evidencia que la formación profesional es esencial para el desempeño laboral de las colaboradoras, siendo el desarrollo de su interés individual para

fortalecer sus capacidades cognitivas, sin embargo existen factores externos, que debilitan esa decisión tales como: el tiempo que le dedican a su familia, la tranquilidad para el cuidado de sus hijos y los horarios flexibles que deberían apoyar la gerencia a la cual pertenecen; en el momento que estos factores hagan una intersección perfecta, contribuirá a lograr su superación personal, promoción laboral dentro de la organización, incremento salarial y calidad de vida.

Bajo la política de creación de los beneficios de la Fundación Social que están encaminados a mejorar la calidad de vida de las colaboradoras del Banco, se brinda la libertad y voluntad de utilizarlos ya sea en formación profesional o académica, brindándoles la oportunidad de poder tomar la decisión más conveniente que le permita fortalecer sus habilidades de la manera que contribuya a su satisfacción personal y de paso amplíe su red de conocimientos aplicables a su labor diaria.

El resultado de las herramientas aplicadas en la investigación muestra en las observaciones de las colaboradoras, una carga emocional en sus múltiples responsabilidades, el compromiso vital con sus hijos, la obligación de cumplir un horario, unas funciones y un rol laboral; y el papel de ser las responsables de todo y de ellas mismas. El conjunto de estos componentes disminuye el interés de las madres cabeza de familia en segmentar su responsabilidad personal atribuyendo roles diferentes a ser madres, trabajadoras cabezas de hogar sin dejar un espacio como mujer individual.

La socialización y divulgación de los beneficios frente a la formación de las colaboradoras hacen parte de factores influyentes para tomar la decisión de formarse, puesto que no toda la población cuenta con un conocimiento exacto de los mismos, adicional la importancia de la apropiación personal de la madre cabeza de familia en rol laboral, haciendo consiente que debe ampliar su red de conocimientos y dar un valor agregado a la labor que desarrolla en el banco, no basta con cumplir unos horarios, ocupar un puesto y realizar unas tareas determinadas, si no hacer la diferencia realizando los procesos de una manera innovadora.

La mujer en su contexto integral, hace parte importante de varios procesos de vida como lo es la familia, la organización en la cual es útil socialmente, el interés de perfeccionar sus conocimientos y la necesidad de que su concepto prevalezca sin importar el rol que la identifique. La población que hizo parte de la investigación manifiesta su interés por ser más competitivas en el Banco.

Conclusiones

Los procesos de responsabilidad Social toman cada día mayor importancia dentro de las organizaciones, en especial los relacionados con el mejoramiento de las competencias de los empleados y los que buscan aportar a un mayor bienestar del núcleo familiar. Para el Banco Caja Social, es importante que sus colaboradores estén en continuo crecimiento personal y laboral, para lo cual han generado una serie de beneficios tanto de formación como económicos que les permitan alcanzar este crecimiento.

Durante el desarrollo de la presente investigación se evidencia que hay factores influyentes para las colaboradoras del Banco que son Madres Cabeza de Familia, que inciden en la decisión de realizar su formación académica y profesional, a pesar de contar con la solvencia económica. Por un lado está la falta de información y de conocimiento de los beneficios que obtienen si se inscriben y toman los cursos de formación que oferta el Banco; por otro lado aparece las obligaciones familiares, con sus hijos que les desvanece el interés de capacitarse académica y profesionalmente; por ello un elemento importante lo representa el horario en el cual recibirían la capacitación. Las encuestadas plantean una mayor flexibilidad en el horario.

Aunque conocedoras en su mayoría que la formación académica y profesional, les permite transformar su futuro y por ende la calidad de vida de su familia, no existe una conciencia clara sobre este tema, asociado a su vez, con la falta de divulgación, la falta de interés, la responsabilidad con los hijos, los tiempos de desplazamiento a sus hogares, la falta de autonomía y hasta la falta de madurez para asumir este tipo de retos. Por otro lado, se encuentra que hay un conformismo con su situación actual, es decir una zona de confort para algunas que no identifican los beneficios que alcanzarían si deciden enfrentarse a los nuevos retos que les exige estas decisiones.

La responsabilidad de la formación de las madres cabezas de hogar, del Banco Caja Social, no solo es de ellas, también la organización se debe

involucrar en poder hacer extensiva y divulgar los beneficios a los colaboradores, y con ello todo lo que contribuya a cumplir con los objetivos trazados por la institución.

Recomendaciones

Una recomendación inicial está relacionada con lograr una mayor conciencia en las madres cabeza de familia acerca de realizar la formación y tomar los cursos que el Banco oferta, además que puedan entender que los retos laborales que vienen asumiendo las entidades bancarias, requieren que sus colaboradores mantengan una constante innovación y mayor competitividad para prestar un mejor servicio al cliente que redunde en el beneficio colectivo e individual.

Divulgación de información

Crear grupos primarios orientados con personal de bienestar, acerca de la utilización integral de los beneficios, con propuestas que les brinde la posibilidad de conocer la gama de opciones de formación que existen en el mercado y a su vez explorar cuáles son los cursos que esperan recibir los colaboradores de manera que haya una aceptación previa de parte de las madres cabeza de familia.

- a) Elaboración de folletos de información de beneficios institucionales
- b) Comunicados personalizados vía intranet

Sensibilización

Realización de grupos primarios orientado por personal de desarrollo organizacional enfocados en brindar información a las colaboradoras en temas de interés como:

- a) La competitividad laboral
- b) Optimización de tiempos
- c) Beneficios frente a la formación
- d) Motivación

Flexibilidad

Generar una negociación y mecanismos que permitan un acercamiento entre jefe y colaborador frente a la utilización de tiempos para realizar los desplazamientos que sean requeridos, los tiempos que haya que reponer para poder asistir a un proceso de formación, identificando los siguientes requerimientos.

- Flexibilidad interna en la cual el Banco Caja Social adapte las necesidades de sus colaboradoras en el tema de tiempos, cambios en sus horarios laborales, ajuste de las actividades que demanda cumplir con su formación y con sus obligaciones laborales, teniendo en cuenta los requerimientos del nivel productivo por medio de las siguientes formas:
 - a) Horas extras
 - b) Horario flexible
 - c) Trabajo a tiempo parcial
 - d) Trabajo por turnos.
 - e) Compensación con trabajos alternos y virtuales
- Flexibilidad externa en la que el Banco Caja Social busque de una manera concienzuda, adaptar el lugar de trabajo de las colaboradoras en el que se les permita modificar en determinados momentos su ubicación física para desempeñar su labor.
- Lograr convenios o acuerdos con instituciones especializadas en las capacitaciones a dictar, de forma que haya una oferta alterna en otros días diferentes a los laborales o en jornadas que faciliten la inscripción a los cursos y talleres propuestos.

Proceso Posterior a Investigar

Se evidencio en el desarrollo de la investigación, que la problemática planteada en el proceso, también se encuentra reflejada en los padres cabeza de familia y como está tiene una gran incidencia frente a los procesos de formación que brinda el Banco Caja Social.

En la actualidad se encuentra que los hombres ha asumido la paternidad sin la presencia de una pareja, por diferentes circunstancias como ausencia transitoria, o prolongada de esta, lo que hace que la condición de ser cabeza de familia, no necesariamente sea indispensable el abandono del hogar por parte de su pareja y de las responsabilidades, sino por diferentes factores que hacen que el núcleo familiar este cambiando en la actualidad.

Todo lo anterior sumado a la responsabilidad de la organización de incentivar y promover por medio de programas que permitan lograr una mayor participación y de esta forma que contribuya a su calidad de vida y su desarrollo.

Lo que se propone, es que esta problemática encontrada, permita realizar una segunda etapa dentro de la investigación, para analizar este sector y como se encuentra en la actualidad, no solamente dentro del banco sino como se presenta este fenómeno a nivel nacional en las diferentes organizaciones y cuales serian los aspectos que se podrían implementar o proponer para que estas generen una Responsabilidad Social Empresarial, no solamente con las mujeres sino con los hombres cabeza de familia.

Por ello el área de Recursos Humanos tiene gran relevancia y su participación debe ser más activa, en lo referente al bienestar de sus colaboradores, y no solamente en procesos netamente administrativos, lo que permite que las organizaciones sean altamente competitivas, con personal que se encuentra apropiado con su trabajo y los objetivos de empresa.

Referencias bibliográficas

- Alles. (2002, marzo). *La madre trabajadora: ¿doble carga o realización personal?* Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: http://www.marthaalles.com/notas/madre_trabajadora.htm.
- Alama Mater (2014) *Mujer y educación en el siglo XIX* recuperado en http://personal.us.es/alporu/historia/mujer_educacion.htm.
- Alvear,P (1994), *Mujeres y la comunicación: perfil aproximado de la situación en Colombia*.
- Angulo y Velásquez. (2010). *La jefatura del hogar femenino en el marco del censo general 2005*. Colombia: Serie Estudios Poscensales DANE.
- Asamblea Nacional Constituyente. *Día internacional de la mujer*. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en <http://www.un.org/es/ga>
- Arenal, C. (1999) *La educación de la mujer*, Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: http://es.wikisource.org/wiki/La_educaci%C3%B3n_de_la_mujer.
- Arribas M, (2004) *Diseño y validación de cuestionarios* Recuperado el 08 de Agosto de 2015 en http://www.enferpro.com/documentos/validacion_cuestionarios.pdf
- Artículos.Corentt (2015), *Responsabilidad personal*. Recuperado el 08 de Agosto de 2015 en <http://articulos.corentt.com/responsabilidad-personal>.
- Avallone (1989): *Significado y actitudes de la formación continua*. Recuperado el 08 de Agosto de 2015 en www.uji.es/bin/publ/editions/jfi3/signif.pdf
- Banco Caja Social de Ahorros. (2014). *Transformación y progreso de sus empleados*. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: www.fundacion-social.com.co/pd.
- Banco Interamericano de desarrollo (1991) *La mujer en el desarrollo* recuperado de <http://www.iadb.org/es/acerca-del-bid/la-mujer-en-el-desarrollo,6230.html>.
- Banco Internacional del Desarrollo –Noviembre 1995. *La mujer en el desarrollo* Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: <http://www.iadb.org/es/acerca-del-bid/la-mujer-en-el-desarrollo,6230.html>.

- Biblioteca virtual. (2011). *La responsabilidad Social y Empresarial en América Latina*. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: www.bibliotecavirtual.info/.../la-responsabilidad-social-de-la-empresa-en...
- Casermerio, M.B. (2014) Conceptos generales sobre Res Social Corporativa. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: http://www.salta.gov.ar/descargas/archivos/ocspdfs/ocs_conceptos_generales_sobre_la_responsabilidad_social_corporativa.pdf.
- Centro de Investigación Operativa-CIO (2011). Introducción a la Gestión de Proyectos. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: <https://sites.google.com/site/gdpumh/tema-i/02-fases-en-la-gestion-de-proyectos>.
- Consejería para la Equidad de la Mujer 2014, Datos en el marco de la mujer. Recuperado el 08 de Agosto de 2015 en <http://www.equidadmujer.gov.co/>
- Coca, H. . (2005, junio 17). *Papel de la mujer*. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en <http://www.gestiopolis.com/papel-de-la-mujer/>
- Corentet. (2015). *Desarrollo personal*. Responsabilidad Personal Recuperado el 23 de junio de 2015 en: <http://articulos.corentt.com/responsabilidad-personal>
- Corte Constitucional de Colombia. (2003). *Sentencia C-184 de 2003. Concepto de mujer cabeza de Familia*. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2003/C-184-03.
- Díaz Pérez, J. F. (2011). Historia de los derechos humanos de la mujer en Colombia. *Revista Cultural Investigativa* , 12:20.
- Diccionario Real Academia Española. (2014). *Mujer*. Recuperado 23 de mayo de 2015 en: <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=zmlOSWezDXX2eNLRRzF>.
- Doumit E, (1995) Las mujeres jefas de familia: estado de la investigación y reflexiones metodológicas. Recuperado el 08 de Agosto de 2015
- Escudero, M.C. (2003). *Ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, psíquica o moral del cónyuge o compañero permanente o*

deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar. 2ª Ed. Bogotá: Leyer.

Formación. (2015). *Definición de formación.* Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: www.//Qué es formación.

Habitat. (1996). *Un mundo en proceso de urbanización: Informe mundial sobre los asentamientos humanos.* Bogotá: Tercer Mundo.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (1938). *Instituto Colombiano Ley 53 de 1938.* Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/C-543-10.htm.

Juárez, J. (2014) El rol de la madre moderna Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: <https://blogs.unitec.mx/padres-de-familia/el-rol-de-la-madre-moderna/>

Madrimasd.org (2015) el concepto de formación-acción Recuperado el 02 de Agosto de 2015 en: http://www.madrimasd.org/Empleo/ServicioEstrategiaProfesional/ManualOrientacionProfesional/tema2_3.asp

Mineducacion (2011) Programas de Formación Recuperado el 24 de Mayo de 2011 en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-234971.html>

Navia. (2008). *Casi un millón de mujeres colombianas asumieron rol de cabezas de familia en cinco años 26 de Agosto de 2008* Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: <http://www.portafolio.co/archivo/documento/CMS-4468036> .

Nordal, K. (2007). *Las madres de la generación "sandwich" se sienten más estresadas.*

Palermo Edu. (2007). *Creación y producción en diseño y comunicación No. 13: La importancia de la formación complementaria a la académica.* http://www.fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=28&id_articulo=386.

- Pérez A., Dominguez S. y Cortes M. (2012). *Políticas públicas para la mujer en Colombia: la doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX*.
- Piñeros, R.A. (2010). *Medición diagnóstica de la ética y de la Responsabilidad Social Empresarial como factores de perdurabilidad*. Bogotá: Revista Universidad & Empresa. Revistas Unirosario.edu.co.
- Potes Salcedo, E. (2015) *Concepto de mujer cabeza de hogar*. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: [http://www.gerencie.com/concepto de mujercabeza de hogar](http://www.gerencie.com/concepto-de-mujercabeza-de-hogar).
- Presidencia.gov.co (2015) Recuperado el 08 de Agosto de 2015 en <http://wp.presidencia.gov.co>
- Sarmiento, L. y Vargas, H. (2002, p. 74). *El trabajo de las mujeres en Colombia*. Bogotá.
- Significados.com (2005). Formación. Recuperado el 08 de Agosto de 2015 en <http://www.significados.com/formacion/>
- Slideshare.net. (2003). *Historia de los enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto*. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: [http://es.slideshare.net.wbulege/enfoques-cuantitativo-cualitativo y mixto de la investigación](http://es.slideshare.net.wbulege/enfoques-cuantitativo-cualitativo-y-mixto-de-la-investigacion).
- Tilcia H, 2007, Estudio de la problemática de la mujer cabeza de familia en el municipio de Suaita Santander Recuperado el 08 de Agosto de 2015 en [http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/a6669%20-%20portadas%20-%20estudio%20de%20la%20problem%C3%A1tica%20de%20la%20mujer%20cabeza%20de%20familia%20\(pag%2010%20-%2085,8%20kb\).pdf](http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/a6669%20-%20portadas%20-%20estudio%20de%20la%20problem%C3%A1tica%20de%20la%20mujer%20cabeza%20de%20familia%20(pag%2010%20-%2085,8%20kb).pdf)
- Tlatemoani. (2013). Revista Académica de Investigación.
- Vargas Hernández. (2011, 10 de mayo). *La culpa acosa a las madres trabajadoras*. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: http://www.cnnexpansion.com/micarrera/2911/05/09/mamas_mexicanas_se_sienten_culpables.
- Velasquez R. . (2009). *Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: www.degerencia.com › ... › Gerencia social.

- Villegas, L.J. (2006). *Educación de la mujer en Colombia entre 1780 y 1930*. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: http://www.lestonnac.org/doc_noticias/villegas.pdf.
- Vives, A. y Peinado. (2011). *Responsabilidad social de la empresa en América Latina*. Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?>
- Weblog. (2012). *Recursos Humanos: Definición de las responsabilidades laborales*. Weblog. Recursos Humanos (2012) Definición de las re
Recuperado el 23 de mayo de 2015 en: <http://blogderecursos humanos.es/definicion-de-las-responsabilidades-laborales/>.

INVESTIGACIÓN INTERVENCIÓN II

No.	Actividades	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRER O			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1	Planteamiento del Problema																		
2	Problemática																				
3	Introducción																				
4	Justificación																				
5	Objetivos																				
6	Marco Teórico																				
7	Bibliografía																				
8	Marco Metodológico																				
9	Tipología																				
10	Estrategias y Métodos																				
11	Fases del trabajo																				
12	Población y Muestra																				
13	Categorías de análisis																				
14	Cronograma																				

INVESTIGACIÓN INTERVENCIÓN II

No.		MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
15	Fases del trabajo																				
16	Población y Muestra																				
17	Categorías de análisis																				
18	Cronograma																				
19	Elaboración y ajuste de encuestas																				
20	Elaboración y ajuste de Entrevistas																				
21	Aplicación de encuestas																				
22	Aplicación de Entrevista																				
23	Resultados de encuesta y Entrevista																				
24	Especificaciones de factores Influyentes																				
25	Relación Formaciones Vs Variables																				
26	Diagnostico de datos básicos																				
27	Matriz de Análisis por sujeto (Entrevista)																				
28	Cuerpo y Análisis doble vía (Entrevista y Encuesta)																				
29	Análisis entre factores y variables																				
30	Conclusiones																				
31	Recomendaciones																				
32	Redacción de informe final																				
33	Entrega de Informe Final																				

Apéndice No. 2 Encuesta

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA									
ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN HUMANA DE LA ORGANIZACIONES									
INVESTIGACIÓN INTERVENCIÓN									
<p>Por favor, dedique unos minutos a completar esta encuesta, esta se realiza con fin de conocer su opinión y motivos en el acceso a los procesos de formación de las madres cabeza de hogar en el Banco Caja Social- BCS.</p> <p>CLAUSULA DE PRIVACIDAD: Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de conocer su opinión respecto al tema de Investigación.</p> <p>Las respuestas generadas, solo serán conocidas por los investigadores del proyecto y el docente de la clase.</p>									
<p>ESTATUS SOCIOECONÓMICO: 1 y 2 <input type="checkbox"/> 3 y 4 <input type="checkbox"/> 5 y 6 <input type="checkbox"/></p> <p>RESIDENCIA: Bogotá D.C. <input type="checkbox"/> Municipio <input type="checkbox"/></p> <p>TIPO DE VIVIENDA: Propia <input type="checkbox"/> Arriendo <input type="checkbox"/></p> <p>EDAD: 20 A 25 <input type="checkbox"/> 26 A 30 <input type="checkbox"/> 31 A 36 <input type="checkbox"/> 36 A 40 <input type="checkbox"/></p> <p>NUMERO DE HIJOS: 1 A 2 <input type="checkbox"/> 3 A 4 <input type="checkbox"/></p> <p>TAMAÑO FAMILIAR: Niños menores de 5 años <input type="checkbox"/> Niños de 6 a 14 años <input type="checkbox"/> Adolescentes <input type="checkbox"/></p> <p>TIPO DE CONTRATO: Planta <input type="checkbox"/> Contratista <input type="checkbox"/></p> <p>¿Conoce los beneficios en formación que brinda el banco caja Social- BCS? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>									
1	Considera que la formación para su desempeño laboral y personal	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia	<input type="checkbox"/>
2	¿Que factores son relevantes para la decisión de su proceso de formación a nivel personal?	Sobrecarga laboral	<input type="checkbox"/>	Responsabilidad	<input type="checkbox"/>	Autoestima	<input type="checkbox"/>	Familiar	<input type="checkbox"/>
3	Como relaciona el factor tiempo para iniciar su proceso de formación?	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia	<input type="checkbox"/>
4	Como Considera el interés personal es un factor que incide en para iniciar su proceso de formación?	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia	<input type="checkbox"/>
5	¿Que relevancia tiene su familia para iniciar su proceso de Formación?	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia	<input type="checkbox"/>
6	¿La edad es un factor que influye en su toma de decisión para formarse?	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia	<input type="checkbox"/>
7	¿Considera que los desplazamientos inciden en el momento de tomar su decisión de Formarse?	Muy importante	<input type="checkbox"/>	Importante	<input type="checkbox"/>	Poco importante	<input type="checkbox"/>	Sin importancia	<input type="checkbox"/>
8	¿Qué tipo de formación le interesa ?	Posgrados	<input type="checkbox"/>	Cursos de Extensión	<input type="checkbox"/>	Técnico	<input type="checkbox"/>	Tecnólogo	<input type="checkbox"/>
9	¿Cuáles cree que serían los beneficios que le aportaría el formarse?	Incremento de Salario	<input type="checkbox"/>	Promoción Laboral	<input type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>	Ventaja Competitiva	<input type="checkbox"/>
10	¿Si toma la decisión de formarse que otros aspectos de su vida se verían afectados?	Laboral	<input type="checkbox"/>	Familiar	<input type="checkbox"/>	Personal	<input type="checkbox"/>	Economico	<input type="checkbox"/>
11	¿Que soluciones considera le ayudarian a poder utilizar los beneficios de la formación que brinda el banco?	Horarios flexibles	<input type="checkbox"/>	Divulgación del Banco	<input type="checkbox"/>	Facilidades del Banco	<input type="checkbox"/>	Aplicación de conocimientos	<input type="checkbox"/>
"MUCHAS GRACIAS "									

Apéndice No. 3. Instrumento para validar la encuesta

Í T E M	Criterios a Evaluar										Observaciones		
	Redacción y ortografía		Coherencia en el ítem		Uso del lenguaje adecuado		Mide lo que pretende relación variable, dimensión, ítem		Induce a la respuesta (sesgo)		Debe mantenerse (M) Eliminarse (E) Modificarse (MO) el ítem		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	M	E	MO
1	X		X		X		X		X				X
2	X		X		X		X			X	X		
3		X	X			X	X		X				X
4	X		X		X		X			X	X		
5		X	X			X	X			X			X
6		X		X		X	X			X			X
7	X		X		X		X			X	X		
8	X		X		X		X			X	X		
9	X		X			X	X			X			X
10		X	X		X		X			X			X
11	X		X		X		X			X	X		

Aspectos generales		Sí	No		
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a agregar.		X			
Validez					
Observaciones Generales					
<p>Se deben realizar los ajustes o modificaciones de los ítems teniendo en cuenta los siguiente: En la redacción para que la pregunta tenga un sentido claro de lo que se requiere, coherencia con los ítems cuenten con una secuencia organizada, uso del lenguaje adecuado para que sea fácilmente entendible por parte de las colaboradoras a entrevistar, reformular preguntas que puedan llevar al sesgo ya que inducen a una determinada respuesta, se debe unificar la escala de respuesta 4 ítems, de acuerdo a lo que se quiere identificar en las preguntas de debe colocar como variables de respuesta (Muy importante, Importante, poco Importante y sin importancia), el número máximo de preguntas debe ser 11 que recojan la información relevante que permita mayor facilidad en la identificación de las variables que afectan a las madres cabeza de familia en su toma de decisión para formarse.</p> <p>El Instrumento antes de ser aplicado debe ser explicado a las entrevistadas, así como su finalidad dentro de la investigación que se está realizando, debe contener en el texto una clausula de Privacidad donde se indique que las respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima y no serán utilizadas para ningún propósito distinto del conocer su opinión respecto al tema de investigación.</p>					
Aplicable		No Aplicable		Aplicable atendiendo a las observaciones	X
Validado por	Andrea Castellanos, Crysly Sotelo y María Clara Garzón				
Fecha	Marzo 8 de 2015	E-mail	crysly.sotelo@jazzplat.co ycastellanos33@gmail.com; cayitagarzonc@hotmail.com		

Tomado de la Revistas Ciencias de la Educación (2009). Vol.19. N° 33 Valencia Enero- Junio.

Adaptado por las Autoras. (2015).

Apéndice No. 4. Ficha Técnica

Diseño Maestral	Probabilístico Estratificado, de madres cabeza de hogar, Analistas de Información del Banco Caja Social BCS de la regional Bogotá.
Universo Representado	Madres Cabeza de Hogar del BCS Regional Bogotá que no se han formado.
Técnica	Entrevista personalizada presencial, en la oficina del BCS
Sexo	Mujeres
Tamaño de la muestra	30 Madres Cabeza de Hogar
Zona Geográfica	Bogotá D.C.
Momento estadístico	1 de Abril - 17 de abril de 2015
Financiación	Recursos Propios del Grupo de Investigación
Metodología	Aplicación de formulario estructurado tipo encuesta, mediante entrevista personalizada a analistas madres cabeza de hogar previamente seleccionadas de una muestra diseñada para la regional Bogotá
Margen de error observado	2,9 % Total (Error estándar relativo máximo, para fenómenos presentes en la población con una frecuencia de ocurrencia del 50% con un nivel de confianza del 95%.)

Apéndice No. 5. Tabulación cabezote

	TOTAL
ESTATUS SOCIOECONÓMICO:	
1 y 2	0
3 y 4	23
5 y 6	7
	30
RESIDENCIA:	0
Bogotá D.C.	27
Municipio	3
	30
TIPO DE VIVIENDA:	0
Propia	17
Arriendo	13
	30
EDAD:	0
20 A 25	8
26 A 30	12
31 A 36	7
36 A 40	3
	30
NUMERO DE HIJOS:	0
1 A 2	23
3 A 4	7
	30
TAMAÑO FAMILIAR:	0
Niños menores de 5 años	19
Niños de 6 a 14 años	6

Adolescentes	5
	30
TIPO DE CONTRATO:	0
Planta	26
Contratista	4
	30
¿Conoce los benéficos en formación que brinda el banco caja Social- BCS?	0
Si	15
No	15
	30

Apéndice No. 6 . Tabulación encuesta

	TOTAL
1-Considera que la formación para su desempeño laboral y personal	
Muy importante	19
Importante	6
Poco importante	5
Sin importancia	0
	30
2-¿Qué factores son relevantes para la decisión de su proceso de formación a nivel personal?	0
Sobrecarga laboral	1
Responsabilidad	9
Autoestima	3
Familiar	17
	30
3- ¿Cómo relaciona el factor tiempo para iniciar su proceso de formación?	0
Muy importante	18
Importante	10
Poco importante	2
Sin importancia	0
	30
4- ¿Como Considera el interés personal es un factor que incide en para iniciar su proceso de formación?	0
Muy importante	15

Importante	14
Poco importante	0
Sin importancia	1
	30
5-¿Que relevancia tiene su familia para iniciar su proceso de Formación?	0
Muy importante	18
Importante	10
Poco importante	2
Sin importancia	0
	30
6- ¿La edad es un factor que influye en su toma de decisión para formarse?	0
Muy importante	3
Importante	7
Poco importante	13
Sin importancia	7
	30
7- ¿Considera que los desplazamientos inciden en el momento de tomar su decisión de Formarse?	0
Muy importante	4
Importante	19
Poco importante	4
Sin importancia	3
	30
8- ¿Qué tipo de formación le interesa?	0
Posgrados	17
Cursos de Extensión	6

Técnico	6
Tecnólogo	1
	30
9- ¿Cuáles cree que serían los beneficios que le aportaría el formarse?	0
Incremento de Salario	18
Promoción Laboral	5
Intelectual	4
Ventaja Competitiva	3
	30
10- ¿Si toma la decisión de formarse que otros aspectos de su vida se verían afectados?	0
Laboral	3
Familiar	24
Personal	2
Económico	1
	30
11- ¿Qué soluciones considera le ayudarían a poder utilizar los beneficios de la formación que brinda el banco?	0
Horarios flexibles	13
Divulgación del Banco	9
Facilidades del Banco	3
Aplicación de conocimientos	5
	30

Apéndice No. 7 . Entrevistas

	FORMATO DE ENTREVISTA	
	BANCO CAJA SOCIAL	
	Fecha:	
	Cargo:	DIRECTORA DE BIENESTAR DE PERSONAL
	Nombre:	PADBP005
Área:	GERENCIA DE COMPENSACIÓN Y BIENESTAR	

1. Cuáles son los beneficios económicos que reciben los colaboradores del Banco Caja Social

La entidad tiene múltiples beneficios para los colaboradores, lo más relevante para la organización es lograr dar un valor agregado a la vida de las personas que trabajan para nosotros. Inicialmente la ayuda económica para la matrícula de los hijos, prima legal y extralegal, vacaciones remuneradas en tiempo y económicamente, auxilio para el seguro vehicular, subsidio condonable “lo paga con nota superior a 3.5” y amortizable “crédito personalizado sin interés y es descontado por nomina durante los seis meses que dura el semestre.

2. Como son aprovechados los beneficios económicos que brinda en Banco Caja Social a los colaboradores para su formación.

Los colaboradores de la organización pueden utilizar su beneficio económico para estudiar lo que ellos deseen y los motive. No exigimos ninguna carrera en específico, lo único que pedimos es que sea en una entidad registrada ante el ministerio de educación y que las notas sean certificadas a través de certificaciones escritas con logo original de la institución donde se está formando.

3. Cuáles son los beneficios que tienen mayor acogida entre los colaboradores del Banco Caja Social.

Claramente los beneficios para los hijos de los colaboradores son los que tienen más acogida. Sin embargo los auxilios educativos para los colaboradores también tienen una gran demanda por que el estudiar hace parte de las exigencias para poder participar en las convocatorias, este es más utilizado para los pregrados y la también hace parte del auxilio para realizar los postgrados.

4. Cuáles son los perfiles de los colaboradores del banco que no toman los beneficios económicos para su formación.

Aunque todos los beneficios de la organización están dirigidos a todos los colaboradores, sin embargo hay personas que usan más los beneficios que otros entre estos están las categorías de auxiliares III hasta los analistas I, y desde las categorías analista III en adelante se evidencia que estos colaboradores no usan los beneficios académicos.

5. Qué importancia tiene para la gerencia de Compensación y Beneficios que los colaboradores utilicen los beneficios económicos para su formación.

Toda la importancia, el saber que los colaboradores utilizan los beneficios que han sido creados para ellos, es gratificante. Porque su calidad de vida es nuestro deber ser, somos conscientes que sin ellos la organización no funcionaría y si ellos están bien así mismo será su producción.

6. Qué nuevas estrategias puede el banco para incentivar a los colaboradores a utilizar los beneficios económicos.

Nosotros propagamos la información de los beneficios que tienen los colaboradores por intranet, por avisos publicitarios en el piso de gestión humana y en los grupos primarios que se realizan mensualmente. Sin embargo

se está contemplando realizar reuniones por parte de gestión humana con mayor periodicidad para poder hacer cobertura de toda la información.

7. Qué hace el banco con los recursos destinados para los beneficios académicos que no son utilizados por los colaboradores.

El banco tiene un presupuesto anual determinado para los beneficios de los colaboradores, se gaste o no ese dinero hará parte de este presupuesto.

Apéndice No. 8 . Perfiles de los directivos a entrevistar**PERFIL DIRECTOR DE BIENESTAR DE PERSONAL**

EMPRESA	BANCO CAJA SOCIAL
ÁREA	GERENCIA DE COMPENSACIÓN Y BIENESTAR
CARGO	DIRECTOR DE BIENESTAR DE PERSONAL
CIUDAD	BOGOTÁ

FUNCIONES GENERALES

1. Planificar y coordinar todas las actividades de bienestar empresarial.
2. Relaciones de integración y coordinación entre áreas, La división de servicios de bienestar y con todas las dependencias y áreas de la organización.
3. Dirigir, planificar, controlar y coordinar las acciones necesarias para el cumplimiento de las funciones del departamento de bienestar empresarial.
4. Organizar y dirigir las actividades culturales, sociales y deportivas.
5. Desarrollar, controlar y evaluar periódicamente los planes, programas y proyectos que ejecuta el departamento bajo su responsabilidad.
6. Establecer y mantener relaciones de coordinación y comunicación permanente con las diferentes áreas de la organización, gremios y asociaciones que estén relacionadas con la naturaleza y funciones del departamento de bienestar empresarial.
7. Implantar y mantener sistemas de información eficiente, ágil y útil para que la gestión operativa del departamento sea eficaz.
8. Informar periódicamente a su superior inmediato sobre los resultados de su gestión.
9. Responder por la conservación, utilización y mantenimiento de los equipos, instalaciones y demás elementos del departamento de bienestar organizacional, que están a su cargo por inventario.

10. Elaborar el proyecto de presupuesto del departamento

FORMACIÓN ACADÉMICA

Administrador de Empresas, Psicólogo con especialización en Administración en Recursos Humanos con experiencia mínima de 3 años en cargos similares en puestos de bienestar.

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

Formación en Recursos Humanos, Normativa Laboral, Relaciones Laborales y Administración de Personal, Formación en Gestión, Dirección, Liderazgo, Conducción de Equipos Efectivos de Trabajo, Motivación y Desarrollo de Personal, así como también formación y capacidad para la Gestión de Proyectos.

COMPETENCIAS

- Liderazgo.
- Orientación al logro.
- Síntesis de la información.
- Manejo de situaciones bajo presión
- Adecuadas Relaciones Interpersonales
- Servicio
- Trabajo en Equipo
- Planeación
- Capacidad Analítica
- Habilidad comunicativa.

	FORMATO DE ENTREVISTA	
	BANCO CAJA SOCIAL	
	Fecha:	
	Cargo:	GERENTE FINANCIERO
	Nombre:	HRGFOO2
Área:	GERENCIA FINANCIERA	

1. Cuáles son los beneficios económicos que reciben los colaboradores del Banco Caja Social

Para el BCS los beneficios económicos son muy importantes puestos que estos, ya se tienen presupuestados en nuestros estados financieros anualmente, y nuestra mayor satisfacción es que nuestros colaboradores los puedan aprovechar en su 100%.

Los beneficios brindados por el BCS para todos nuestros colaboradores son los siguientes:

- ✓ Subsidio de estudio por \$ 800.000 Mensuales
- ✓ Subsidios para los Niños por \$ 1.000.000 Anual por cada hijo menor de 18 años
- ✓ Medicina propagada por \$ 970.000 Cubrimiento para todo el núcleo familiar lo cual equivale a un 96%
- ✓ Prima Extralegal en Junio y Diciembre equivalente a un sueldo completo
- ✓ Bono de vacaciones lo equivalente a un sueldo completo
- ✓ Póliza de vehículos el pago paga la póliza del vehículo y no cobra los intereses por el préstamo
- ✓ Servir bono de \$ 900.000 para ir a Villeta anualmente para disfrutar con la familia
- ✓ Quinquenio un salario adicional.

2. Cómo son aprovechados los beneficios económicos que brinda en Banco Caja Social a los colaboradores para su formación.

Teniendo en cuenta que contamos con 7.000 colaboradores de los cuales un 60 % son mujeres (4.200) y un 30 % de ellas (1.260) son madres cabeza de familia, las cuales velan por el bienestar de su familia, vemos con tristeza que solo un 5% es decir 63 mujeres aprovechan estos beneficios específicamente en carreras de posgrado de las diferentes disciplinas como ciencias económicas y administrativas, ingenierías y ciencias sociales, ya que el banco no exige una carrera específica, y el resto no los utilizan y por esto vemos que son perdidos anualmente, ya que estos gastos son presupuestados desde el comienzo de año y de no ser aprovechados no se pueden destinar a otros servicios .

3. Cuáles son los beneficios que tienen mayor acogida entre los colaboradores del Banco Caja Social.

El subsidio para los niños es el beneficio con mayor porcentaje de aprovechamiento debido a que es una de las ayudas para el núcleo familiar, en cuando a la educación y bienestar de los hijos.

4. Cuáles son los perfiles de los colaboradores del banco que no toman los beneficios económicos para su formación.

Son los perfiles o categorías auxiliares III hasta los analistas I que tiene salarios mayores a \$ 3.000.000 en adelante, los que son inferiores desaprovechan esta ayuda para realizar su formación teniendo en cuenta que el BCS les brinda los beneficios, dentro de este grupo se contemplan el 95% de las mujeres cabeza de familia que no los toman.

5. Qué importancia tiene para la gerencia Financiera que los colaboradores utilicen los beneficios económicos para su formación.

El alto compromiso que tiene el BCS a través de su área financiera es de diseñar beneficios que contribuyan al desarrollo de sus colaboradores y que estos sean disfrutados o utilizados por los mismos, ya que estos están

contemplados dentro de una partida importante dentro de nuestro presupuesto por el cual el ideal es cumplir con un 100% en la utilización de este rubro, ya que económicamente y por indicadores no están cumpliendo con las metas trazadas en relación al aprovechamiento de estos.

6. Qué nuevas estrategias puede el banco para incentivar a los colaboradores a utilizar los beneficios económicos.

De la mano con la gerencia de bienestar y compensación se lanzaran comunicados internos vía intranet , y volantes físicos a la hora del almuerzo en donde se mencionen nuevamente los beneficios que brinda el BCS

7. Qué hace el banco con los recursos destinados para los beneficios académicos que no son utilizados por los colaboradores.

De acuerdo al presupuesto asignado por el área financiera para bienestar y compensación se toma como un gasto no utilizado y no se asigna a nadie ni se ejecuta, por ello implica que se pierda.

PERFILES DE LOS DIRECTIVOS A ENTREVISTAR**PERFIL GERENTE FINANCIERO**

EMPRESA	BANCO CAJA SOCIAL
ÁREA	GERENCIA FINANCIERA
CARGO	GERENTE FINANCIERO
CIUDAD	BOGOTÁ

FUNCIONES GENERALES

1. Análisis de los aspectos financieros de todas las decisiones.
2. Supervisar e interpretar los flujos de caja y predecir las tendencias en el futuro
3. Manejar, supervisar y hacer informes sobre la contabilidad
4. Analizar a la competencia y las tendencias del mercado
5. Análisis de las cuentas específicas e individuales del balance general con el objeto de obtener información valiosa de la posición financiera del Banco.
6. Análisis de los flujos de efectivo producidos en la operación del Banco.
7. Desarrollar mecanismos de gestión financiera que minimicen los riesgos financieros
8. Elaboración de presupuestos que muestren la situación económica y financiera del Banco, así como los resultados y beneficios a alcanzarse.
9. Negociación con clientes, en temas relacionadas con crédito y pago de proyectos.
10. Manejo y supervisión de la contabilidad y responsabilidades tributarias con el SRI. Asegura también la existencia de información financiera y contable razonable y oportuna para el uso de la gerencia

FORMACIÓN ACADÉMICA

Contador, economista o administrador de empresas, con especialización en finanzas o gestión de riesgos experiencia mínima de 3 años en cargos como gerente financiero.

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

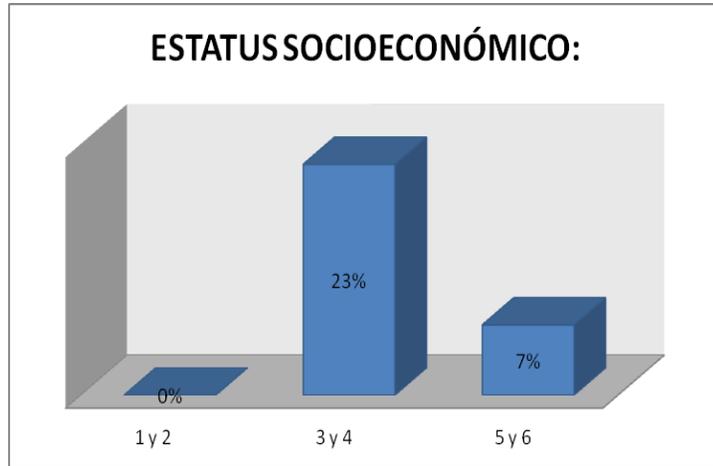
Manejo de indicadores y estados financieros, interpretación de información bursátil, conocimiento general de control interno, leyes fiscales, mercantiles y laborales. Planeación y Administración estratégica financiera.

COMPETENCIAS

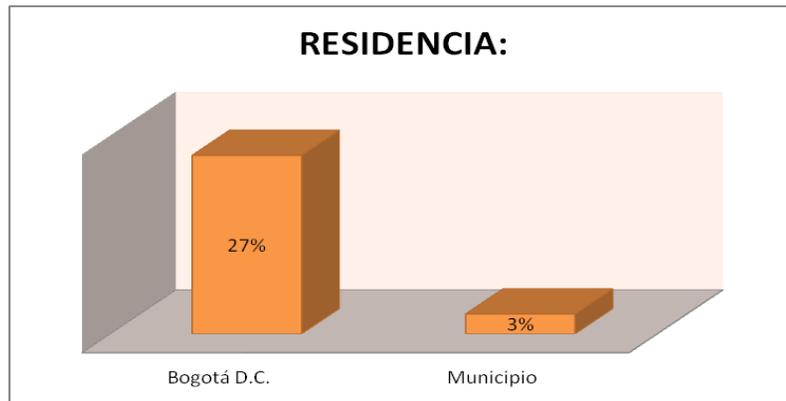
- Liderazgo.
- Orientación al logro.
- Síntesis de la información.
- Manejo de situaciones bajo presión
- Adecuadas Relaciones Interpersonales
- Servicio
- Trabajo en Equipo
- Planeación
- Capacidad Analítica
- Habilidad comunicativa.

GRAFICOS

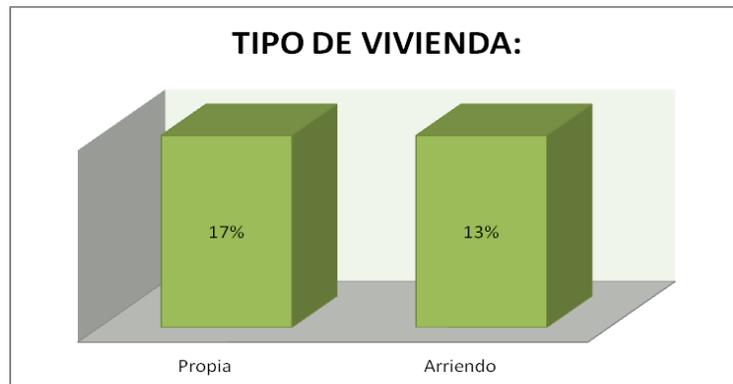
Gráficos cabezote



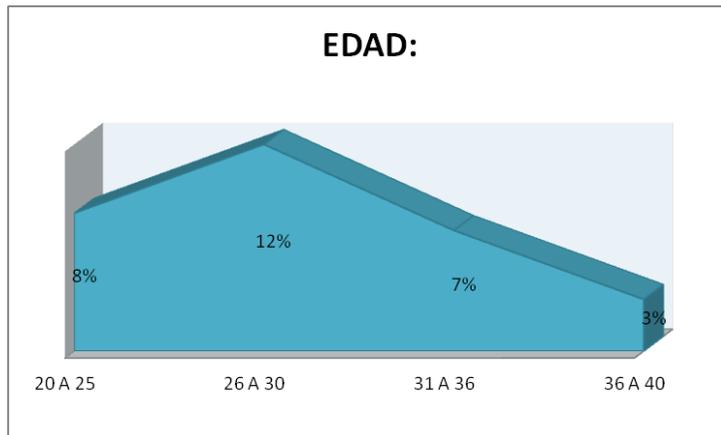
Gráfica No. 1 – Estatus Socioeconómico. Fuente: Elaborado por las autoras



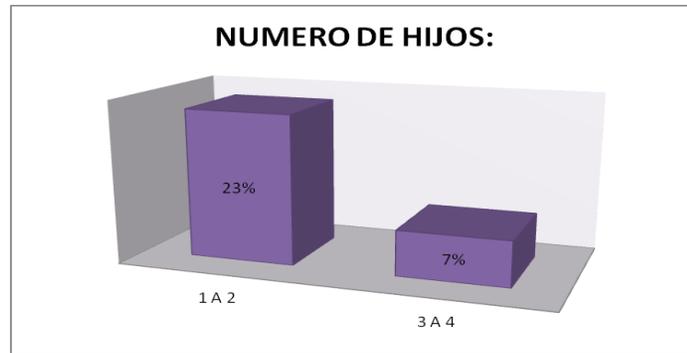
Gráfica No. 2– Residencia. Fuente: Elaborado por las autoras



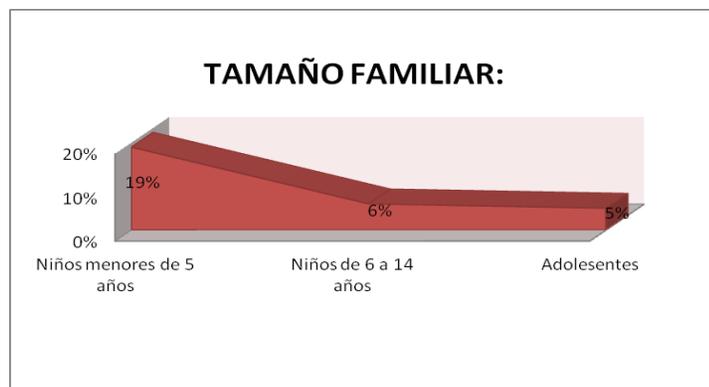
Gráfica No. 3. Tipo de Vivienda. Fuente: Elaborado por las autoras



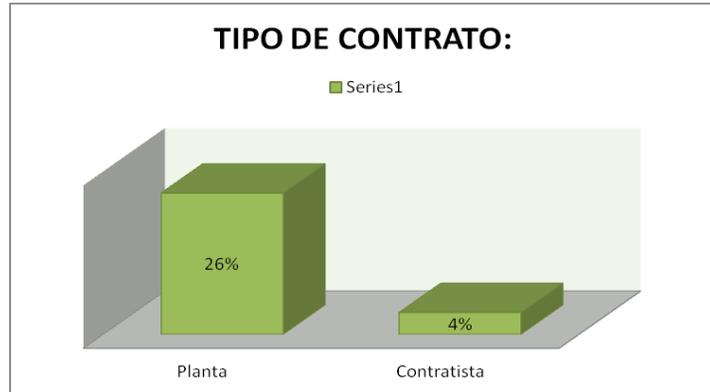
Gráfica No. 4 –Edad. Fuente: Elaborado por las autoras



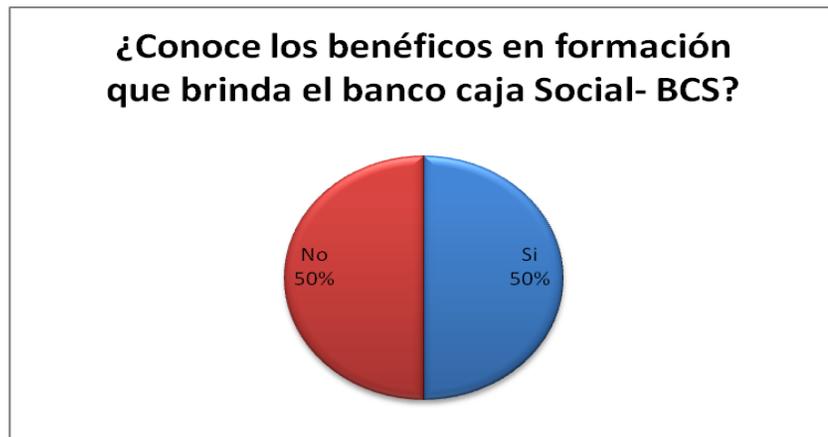
Gráfica No. 5 - Número de Hijos. Fuente: Elaborado por las autoras



Gráfica No. 6 - Tamaño Familiar. Fuente: Elaborado por las autoras



Gráfica No. 7 - Tipo de Contrato. Fuente: Elaborado por las autoras

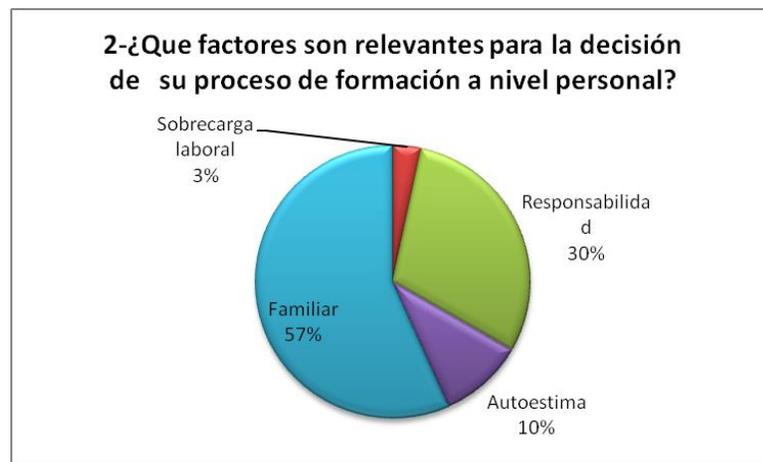


Gráfica No. 8 - Conoce los Beneficios en formación que brinda el banco Caja Social- BCS?. Fuente: Elaborado por las autoras

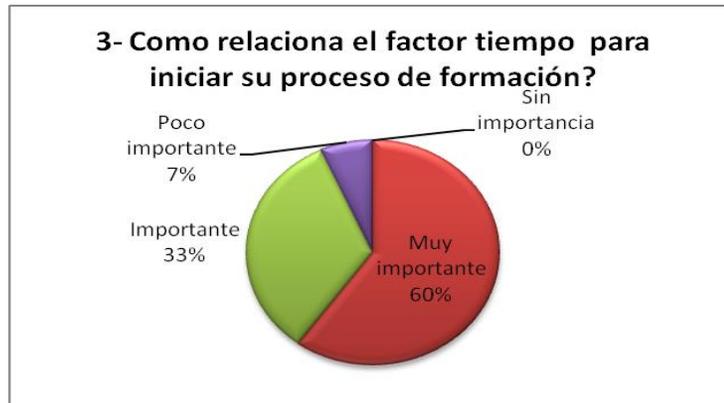
Gráficos encuesta



Gráfica No. 9 - ¿Considera que la formación para su desempeño laboral y personal es? Fuente: Elaborado por las autoras



Gráfica No. 10 - ¿Qué factores son relevantes para la decisión de su proceso de formación a nivel personal? Fuente: Elaborado por las autoras



Gráfica No. 11 - ¿Como relaciona el factor tiempo para iniciar su proceso de formación? Fuente: Elaborado por las autoras



Gráfica No. 12 - ¿Como Considera el interés personal es un factor que incide en para iniciar su proceso de formación? Fuente: Elaborado por las autoras



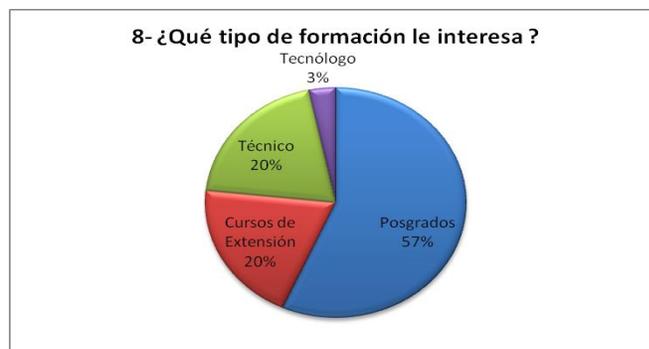
Gráfica No. 13 - ¿Que relevancia tiene su familia para iniciar su proceso de Formación? Fuente: Elaborado por las autoras



Gráfica No. 14 - ¿La edad es un factor que influye en su toma de decisión para formarse? Fuente: Elaborado por las autoras



Gráfica No. 15 - ¿Considera que los desplazamientos inciden en el momento de tomar su decisión de Formarse? Fuente: Elaborado por las autoras



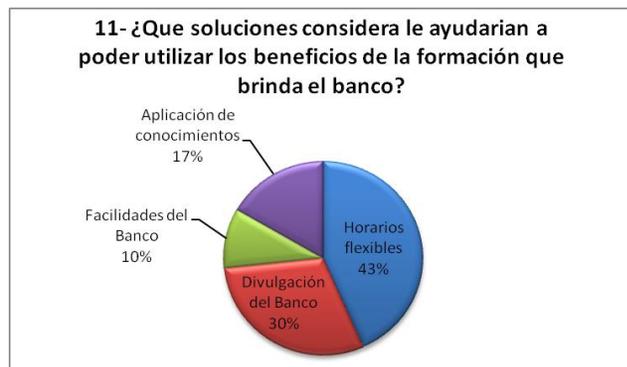
Gráfica No. 16 - ¿Qué tipo de formación le interesa? Fuente: Elaborado por las autoras



Gráfica No. 17 - ¿Cuáles cree que serían los beneficios que le aportaría el formarse? Fuente: Elaborado por las autoras



Gráfica No. 18 - ¿Si toma la decisión de formarse que otros aspectos de su vida se verían afectados? Fuente: Elaborado por las autoras



Gráfica No. 19 - ¿Qué soluciones considera le ayudarían a poder utilizar los beneficios de la formación que brinda el banco? Fuente: Elaborado por las autoras

TABLAS

Matriz de análisis por sujeto (entrevista)

CATEGORÍA	FRAGMENTOS	ANÁLISIS
1. Formación Profesional	<p>“Ayuda para el Núcleo familiar. “</p> <p>“La educación de sus hijos.”</p>	<p>Teniendo en cuenta que el 30% de las colaboradoras del Banco Caja Social, son madres cabeza de familia, encuentran que el subsidio para los hijos es el beneficio que más es utilizado, contribuyendo a la educación y bienestar de los mismos.</p>
2. Formación Académica	<p>“Utilizar los beneficios”</p>	<p>El rubro destinado como subsidio de estudio para su formación en cualquiera de las modalidades que deseen las colaboradoras (posgrados, cursos de extensión, técnico, tecnólogo) por 800.000 mensuales es un beneficio que brinda el Banco Caja Social, como parte de un apoyo para las colaboradoras, Este solo es utilizado por un 5% de la población, siendo mal empleado, a pesar de la importancia que representa para mejorar su calidad de vida. La intranquilidad del área de</p>

		<p>bienestar de personal del Banco Caja Social está enfocada en que los beneficios sean utilizados en un 100% ya que han sido creados para aportar en la calidad de vida de sus colaboradoras.</p>
	<p>“Los colaboradores de la organización pueden utilizar su beneficio económico para estudiar lo que ellos deseen y los motive”</p>	<p>El Banco Caja Social al brindar los beneficios económicos, busca que sus colaboradores los utilicen para mejorar las competencias laborales, sus habilidades, destrezas, conocimientos en las diferentes áreas que de desempeñan, ya que no hay exigencia de una carrera específica, sino que la institución este debidamente acreditada ante el Ministerio de Educación.</p>
<p>3. Responsabilidad</p>	<p>“El alto compromiso que tiene el BCS de brindar beneficios los cuales se diseñan para ser disfrutados“</p> <p>“Toda la importancia, el saber que los</p>	<p>Para el Banco Caja Social es de gran importancia que sus colaboradoras utilicen todos los beneficios que se han creado para el desarrollo de su calidad de vida, con esto se crece la responsabilidad del banco de dar una oportuna y adecuada divulgación de la información para que sea de conocimiento general y repercuta en alta demanda de</p>

	<p>colaboradores utilizan los beneficios que han sido creados para ellos, es gratificante”</p> <p>solicitud de beneficios, y demostrado en la competitividad, valor agregado en las tareas y promociones laborales que tengan los colaboradores en el momento de hacer sus labores y después de utilizar los beneficios.</p>
<p>3-Rol mujer</p>	<p>“Comunicados Internos (Internet, grupos primarios) y medio físico (Volantes, avisos publicitarios)”</p> <p>La Gerencia de Bienestar o Gestión Humana en su responsabilidad de lograr una mayor difusión, cobertura y periodicidad de los beneficios está buscando diferentes mecanismos para que estos sean conocidos y apropiados por todos los colaboradores de la organización para su utilización, entre lo que se encuentran boletines internos de manera digital, por carteleras, circulares por intranet o correo electrónico, reuniones con interacción de las colaboradoras, circulares, encuestas internas etc.</p>

“Presupuesto asignado”

Se encuentra que el presupuesto asignado o destinado para los beneficios académicos, que no son utilizados por los colaboradores se está perdiendo lo que genera que la responsabilidad del Banco Caja Social tiene que ir en busca de lograr que se aprovechen para lograr un mejor desarrollo de su personal, donde se incentive el compromiso por el crecimiento individual, la participación en la toma de decisiones, conciencia en la importancia de formación intelectual, contribuir en el desarrollo de trabajo en equipo, mejorar la autoestima, promover la determinación para asumir nuevos retos, desarrollar las destrezas, profesionales, incentivar la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, mantener relaciones humanas cordiales, lograr una correcta distribución del tiempo entre otros.

“Son madres cabeza de hogar, las cuales velan por el bienestar de su familia.”	El Banco Caja Social está en busca del beneficio de las colaboradoras en su rol de mujer y madres cabeza de hogar, se enfoca en que realicen algún tipo de formación que les permita generar una acción que atribuyan a la calidad de vida de su familia, lo que se ve reflejado con el aporte en su educación, desarrollar relaciones interpersonales, contribuir con la personalidad, pautas de crianza y valores de los hijos, para lograr una nueva generación que trascienda en la sociedad, así como contribuir en llenar las necesidad esenciales como son el amor, techo, abrigo, alimento, compañía entre otros.
“Formación de las colaboradoras”.	El Banco Caja Social encuentra que las colaboradoras no se apropian de la importancia de utilizar los beneficios para su formación ya que solamente un 5% es decir 63 mujeres los utilizan. Esto se evidencia ya que un factor de decisión está en el tema familiar ya que el cuidado de los hijos, el tiempo disponible con el que cuenta para formarse, los

desplazamientos que repercuten en las demoras para llegar tanto a sus hogares como donde están estudiando, el interés personal, falta de horarios flexibles que contribuya como motivador y finalmente que exista una mayor divulgación por parte del banco que reafirme la importancia de estos.

Matriz cuerpo y análisis en doble vía (Entrevista y Encuesta)

CATEGORÍA	FRAGMENTOS	PORCENTAJE (%)	ANÁLISIS
<p>Formación Profesional</p>		<p>El 63% de las colaboradoras manifiesta que la formación para su desempeño laboral y personal es muy importante.</p>	<p>La formación para el desempeño laboral de las colaboradoras tengan gran relevancia, indicando que tienen el interés por formarse, pero influyen factores</p>
		<p>El 57% de las colaboradoras manifiesta que el factor familiar es el más relevante para la decisión de su proceso de formación a nivel personal</p>	<p>como la responsabilidad con la familia que son determinantes para tomar la decisión ya sea por las implicaciones que tiene el cuidado de sus hijos y la dificultad de no contar con</p>
		<p>El 43% de las colaboradoras considera que los horarios flexibles le ayudarían a poder utilizar los beneficios de la formación que brinda el banco</p>	<p>horarios flexibles que les permitan realizar las funciones tanto de madre como de trabajadora. Todo esto contribuiría a que logran tanto un incremento salarial, como de</p>
		<p>El 60% de las colaboradoras manifiesta que el incremento</p>	<p>promoción laboral dentro del Banco Caja Social, lo que</p>

		de salario sería un beneficio que le aportaría el formarse	retornaría en una mejor calidad de vida, por ello el banco debe reforzar sus estrategias de divulgación para que las colaboradoras sin importar los perfiles o categorías utilicen el 100% de los beneficios.
		“Ayuda para el Núcleo familiar. “ “La educación de sus hijos.” Utilizar los beneficios”	
		El 57% de las colaboradoras manifiesta que los posgrados es la formación que más les interesa.	El Banco Caja Social al brindar los beneficios económicos, busca que sus colaboradores los utilicen para mejorar sus competencias laborales, en las diferentes áreas que laboran de la organización ya que no hay exigencia de una carrera profesional, sino que la institución esté debidamente acreditada ante el Ministerio de Educación. Permitiendo el libre albedrío para escoger la gama de posibilidades de formación con la
Formación Académica		“Los colaboradores de la organización pueden utilizar su beneficio económico para estudiar lo que ellos deseen y los motive”	

		<p>que cuenta el mercado. Además con la tranquilidad de poder actualizarse en las áreas de mayor interés fortaleciendo la de conocimiento.</p>
	<p>El 50% de las colaboradoras manifiesta que es muy importante el interés personal ya que es un factor que incide para iniciar su proceso de formación.</p>	<p>El interés personal es un factor muy relevante en el momento de tomar la decisión de formarse, teniendo en cuenta que influyen aspectos como la familia ya que para las colaboradoras esta es el centro en el momento de optar por cualquier determinación referente a su realización</p>
<p>Responsabilidad Personal</p>	<p>El 60% de las colaboradoras manifiesta que es muy importante su familia ya que incide para iniciar su proceso de formación</p>	<p>personal, otro aspecto son los tiempos de desplazamiento para llegar temprano a sus hogares, los que afectaría por la disminución de la cantidad de tiempo para dedicarse a las labores del hogar, con el que dispondrían para poder compartir</p>
	<p>El 80% de las colaboradoras manifiesta que el factor</p>	

	familiar es el aspecto de su vida que se ve afectado, si toma la decisión de formarse.	con sus hijos. Los componentes anteriormente contemplados son detonantes de los factores influyentes para continuar con su formación académica.
	El 60% de las colaboradoras manifiesta que el factor tiempo es muy importante para iniciar su proceso de formación	
	El 64% de las colaboradoras manifiesta que los desplazamientos son importantes e inciden en el momento de tomar su decisión de formarse.	
Responsabilidad Laboral	El 50% de los colaboradoras del BCS conoce los beneficios que brinda el banco para su formación	Se encontró en el análisis que los beneficios que brinda el Banco Caja Social no son conocidos por la totalidad de sus colaboradoras,
	El 26 % de las colaboradoras encuestadas tienen contrato indefinido.	se identifica que los factores más relevantes respecto a la formación están relacionados

“El alto compromiso que tiene el BCS de brindar beneficios los cuales se diseñan para ser disfrutados“

“Toda la importancia, el saber que los colaboradores utilizan los beneficios que han sido creados para ellos, es gratificante”

“Comunicados Internos (Internet, grupos primarios) y

con: 1) Socialización y divulgación de estos en el tema formación, ya que no se han usado las herramientas adecuadas o implementar nuevas que permitan un bien común entre los objetivos económicos del Banco y el desarrollo personal de las colaboradoras. 2) La importancia de la apropiación entendida como la comprensión que deben tener las colaboradoras de formarse permite una transformación en su calidad de vida en todo su contexto, y donde la responsabilidad y autonomía que deben tener para la toma de decisión debe ser asumida en las implicaciones que puede generar a largo plazo para en su entorno familiar. 4) La relevancia

<hr/> <p>medio físico (Volantes, avisos publicitarios)”</p> <hr/>	<p>profesional dentro del banco ya que permite lograr asensos, ser más competitiva y contar con nuevas oportunidades en el mercado laboral, 5) Aporta en los procesos del Banco, ya que una colaboradora formada contribuye con nuevos conocimientos, demuestra sus capacidades, es más productiva lo que se refleja en un mejor servicio para los clientes, se incentiva la motivación interna y a la eficacia empresarial, además contribuye a potenciar la reputación del banco lo que permite proyectar y alcanzar metas, ya que la prioridad y responsabilidad de la Gerencia de Bienestar es que sean utilizados los beneficios , teniendo en cuenta que se tiene un presupuesto asignado.</p>
<p>“Presupuesto asignado”</p>	

	<p>El 44% de las colaboradoras manifiesta que es poco importante la edad para la toma de decisión para formarse</p>	<p>La edad no es un factor determinante para las madres cabeza de familia para formarse, ya que el rango está determinado por mujeres jóvenes de 26 a 30</p>
	<p>El 12% de las colaboradoras encuestadas tienen una edad entre los 26 y los 30 años.</p>	<p>años de edad, lo que hace estas cuenten con una estructura personal que las hace que sean</p>
	<p>El 23% de las colaboradoras encuestadas hacen parte del estrato socioeconómico 3 y 4.</p>	<p>más competitivas en el mercado, organizadas, con facilidades comunicacionales,</p>
<p>Rol de mujer</p>	<p>“Son madres cabeza de familia, las cuales velan por el bienestar de su familia.”</p>	<p>comprometidas en su trabajo, sentido de la colaboración, fuerte compromiso con el Banco, sentido del servicio, tolerancia y servicio al cliente entre otros. En</p>
	<p>“Formación de las colaboradoras”.</p>	<p>posibilidad de formación se encuentra que las colaboradoras encuestadas son que la mayoría profesionales, con un estatus socioeconómico de 3 a 4, tienen un porcentaje mayor una vivienda</p>

propia, cuentan con una estabilidad laboral ya que tienen un contrato por término indefinido esto hace su interés este en proyectarse y mejorar profesionalmente, ya que la formación los posgrados y cursos de extensión, son los que más relevancia tienen al momento de tomar la decisión de formarse y sirve como insumo para que el BCS pueda tomar mecanismos que contribuyan a promover e incentivar que utilicen el beneficio lo que contribuirá tanto laboral (productividad), personal y Familiar (Calidad de Vida), y de esta manera aumentar del 5% que solo lo utilizan haciendo que estos se pierdan.

Matriz de análisis de objetivos y teorías (Encuesta y Entrevista)

CATEGORÍA	ANÁLISIS	OBJETIVOS Y TEORÍAS
Formación Profesional	<p>La formación para el desempeño laboral de las colaboradoras tiene gran relevancia, indicando que tienen el interés por formarse, pero influyen factores como la familia que son determinantes para tomar la decisión ya sea por la atención que demanda el cuidado de sus hijos y la dificultad de no contar con horarios flexibles que les permitan realizar las funciones tanto de madre como de trabajadora. Todo esto contribuiría a que logran tanto un incremento salarial, como de promoción laboral dentro del BCS, lo que retornaría en una mejor calidad de vida, por ello el banco debe reforzar</p>	<p>Posterior a la revisión de resultados podemos identificar que las variables más influyentes en la decisión de la Madre Cabeza de Familia frente a su proceso de formación académica, son sus hijos y los horarios poco flexibles. Tal y como se relaciona en el artículo concepto de la mujer cabeza de familia (2012) en donde se enfoca en el doble rol "madre-trabajadora" allí se menciona lo que implica la maternidad en la actualidad por que la mujer debe desempeñar ciertas funciones en la familia y en el trabajo; esto ha creado una imagen de manera cultural respecto al papel de la mujer dentro de un hogar, responsabilizándose del grupo familiar sin la compañía de una pareja, esto genera que se dificulte el desarrollo profesional y genere cargas laborales fuertes.</p>

sus estrategias de difusión para que las colaboradoras utilicen el 100% de los beneficios.

**Formación
Académica**

El Banco Caja Social al brindar los beneficios económicos, busca que sus colaboradores los utilicen para mejorar sus competencias laborales, en las diferentes áreas que laboran de la organización ya que no hay exigencia de una carrera específica, sino que la institución esté debidamente acreditada ante el Ministerio de Educación, se destaca la preferencia de las colaboradoras para su formación en lo referente a posgrados. Sin embargo se evidencia otros puntos de vista enfocados en la formación de temas de interés, no precisamente universitarios si no direccionados a temas de idiomas y de aprendizaje enfocado en potencializar habilidades.

La investigación permitirá proponer soluciones que puedan influenciar de manera positiva en las decisiones personales de las madres cabezas de familia para beneficiarse de las oportunidades de formación que brinda el Banco, en donde lo evidencia Hernández (2011)" "Las mujeres tienen que enseñarse a manejar la culpa, erradicarla de sus vidas", porque el sexo femenino tiene diversas competencias, las cuales -si sabe aprovechar- puede aplicar en forma extraordinaria en la empresa. Planeación y organización, análisis, liderazgo, comunicación, sensibilidad organizacional, trabajo en equipo, son características que ellas tienen y potenciar para lograr un mejor desempeño." lo cual permitirá lograr beneficios comunes tanto para el Banco Caja Social con colaboradoras más competente y estas a su vez mejoren su calidad de vida.

**Responsabilidad
Personal**

El interés personal es un factor muy relevante en el momento de tomar la decisión de formarse, teniendo en cuenta que influyen factores como la familia ya que para los colaboradores esta es el centro para la toma de determinaciones referentes a su realización personal, así como los tiempos de desplazamiento, que afectaría el tiempo utilizado para el acompañamiento del desarrollo familiar.

Analizando la corresponsabilidad que tiene el grupo de colaboradoras madres cabeza de familia en cuanto a su formación teniendo en cuenta las oportunidades económicas que brinda el Banco Caja Social. Se encuentra que el interés personal es un factor que se destaca en el momento de tomar la decisión de formarse ya que le aportara a la calidad de vida de sus familias aunque signifique sacrificar tiempo con sus hijos en el corto plazo. Quien? En el artículo " como ser madre, trabajar fuera de casa y ser feliz (2015)" la cual muestra que las madres de hoy tienen mayores responsabilidades que se traducen en estrés y menos tiempo para sí mismas y para sus hijos, esto puede afectar su estabilidad emocional, ya que implica cuidar a sus hijos, ayudarles hacer sus obligaciones académicas, responder por los tareas del hogar y cumplir extensas jornadas laborales para lograr manejar con éxito ambos roles, esto debe ser mantenido en espacios independientes haciendo que un rol no afecte al otro, dándole un valor positivo a la

	cantidad de tiempo que pasa con sus hijos y disfrutado el rol en su trabajo.
Responsabilidad Laboral <p>Se encontró en el análisis que los beneficios que brinda el BCS no son conocidos por la totalidad de sus colaboradoras, teniendo en cuenta que la mayoría son de planta con un contrato a termino indefinido, ya que la prioridad y responsabilidad de la Gerencia de Bienestar es que los tomen, para ello están buscando diferentes medios de difusión que contribuya a que se apropien y vean la importancia de los mismos, teniendo en cuenta que se tiene un presupuesto asignado para este rubro y es primordial que sea utilizado en lo referente en formación académica, con ello se busca que se logre un mejor desarrollo laboral de las mismas.</p>	Identificar los principales beneficios que obtendría la Madre Cabeza de Familia en su proceso de formación. "responsabilidad social de la empresa en América Latina Vives A, Peinado E.(2011)" En la que refieren que la responsabilidad social en la actualidad es una prioridad para las empresas, en aspectos como sostenibilidad, rol social, cumplimiento de normas y apoyo a organizaciones para la generación de empleo y donde además el aprendizaje permita mejores profesionales madres cabeza de familia, por ello se tienen en cuenta temas como el desarrollo personal y profesional y la mejora de calidad de vida, en donde está enfocado a un segmento de la sociedad, con el fin de contribuir a un desarrollo responsable de las necesidades de la sociedad actual. Con esto la Fundación Social, desea con su objetivo poder contribuir a las causas estructurales de la pobreza en Colombia haciendo que sus colaboradores conozcan que está

haciendo la fundación para mejorar su calidad de vida, aportando a su desarrollo personal sin el ánimo de la permanencia en la organización, o con algún rubro exagerado, solamente siente satisfacción viendo que su colaborador crece para él y el bienestar de su familia.

Rol de Mujer

Las respuestas nos permitieron interpretar que la edad no es un factor determinante para las madres cabeza de familia frente a la decisión de actualización de formación, ya que el rango está determinado por mujeres jóvenes de 26 a 30 años de edad, estas cuentan con un estatus socioeconómico de 3 a 4, por ello el Banco Cajas Social busca que potencialicen sus habilidades para lograr un beneficio común tanto laboral (productividad) y Familiar (Calidad de Vida), por ello es importante que se apropien de la importancia de utilizar los beneficios

Generando un espacio de reflexión para las madres cabeza de familia en su proceso de formación académica. se evidencia que muchas de ellas están en rangos de edad en donde productivamente están activas y que tienen interés en poder progresar académicamente tan y como lo menciona un informe del BID (1991) el cual está dando gran importancia a lo referente a la formación por ello se está enfocando en temas como la educación, capacitación y extensión donde la mujer se beneficie de dichos programas que buscan la formación en cualquier sector productivo y faciliten la participación, para que la mujer amplíe sus habilidades y desarrolle su potencial productivo.

de formación ya que solo un 5% los utilizan haciendo que estos se pierdan.
