	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		i(102)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	CLAUDIA YOLIMA ASCANIO PINZON LEIDY VIVIANA CALDERON BARBOSA
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIRECTOR	CINDY PAOLA PINEDA LOPEZ
TÍTULO DE LA TESIS	PROPUESTA PARA LA CREACION DE UNIDADES ACADEMICAS EN EL EJERCICIO GERENCIAL DE LAS MUJERES DE LAS ASOCIACIONES PRODUCTIVAS DEL MUNICIPIO DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER

RESUMEN

(70 palabras aproximadamente)

LA INVESTIGACION TUVO COMO OBJETIVO DISEÑAR UNA PROPUESTA PARA LA CREACION DE UNIDADES ACADEMICAS EN EL EJERCICIO GERENCIAL DE LAS MUJERES DE LAS ASOCIACIONES PRODUCTIVAS DEL MUNICIPIO DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER. LAS AUTORAS LLEVARON A CABO UNA SERIE DE ACTIVIDADES, COMO LA REALIZACION DE UN DIAGNOSTICO SITUACIONAL SOBRE LA EDUCACION, EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y LA EXISTENCIA DE UNIDADES ACADEMICAS, ANALISIS DE COMPETENCIAS Y EL ESTABLECIMIENTO DE LA GUIA METODOLOGICA.

CARACTERÍSTICAS

PAGINAS: 102	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:
--------------	---------	----------------	---------



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104
 info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UNIDADES ACADÉMICAS EN EL EJERCICIO
GERENCIAL DE LAS MUJERES DE LAS ASOCIACIONES PRODUCTIVAS DEL
MUNICIPIO DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER

Autores

CLAUDIA YOLIMA ASCANIO PINZÓN

LEIDY VIVIANA CALDERÓN BARBOSA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de Administrador de
empresas

Director

CINDY PAOLA PINEDA LÓPEZ

Administradora de Empresas

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Índice

Capítulo 1. Propuesta para la creación de unidades académicas en el ejercicio gerencial de las mujeres de las Asociaciones productivas del municipio de Ocaña, Norte de Santander	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.3 Objetivos	3
1.3.1 General	3
1.3.2 Específicos.....	3
1.4 Justificación.....	4
1.5 Delimitaciones	5
1.5.1 Delimitación operativa	5
1.5.2 Delimitación conceptual.....	5
1.5.3 Delimitación geográfica.	6
1.5.4 Delimitación temporal.....	6
 Capítulo 2. Marco referencial	 7
2.1 Marco histórico	7
2.1.1 Antecedentes históricos del ejercicio gerencial de las mujeres en las asociaciones productivas a nivel internacional.....	7
2.1.2 Antecedentes históricos del ejercicio gerencial de las mujeres en las asociaciones productivas a nivel nacional.....	9
2.1.3 Antecedentes históricos del ejercicio gerencial de las mujeres en las asociaciones productivas a nivel local	10
2.2 Marco conceptual.....	11
2.3 Marco teórico.....	14
2.3.1 Teoría de las unidades académicas y los cambios organizacionales.	14
2.3.2 Teoría de las habilidades interpersonales.....	14
2.3.3 Teoría de la toma de decisiones.....	14
2.3.4 Teoría conceptual de la gerencia femenina.	15
2.3.5 Teoría de la motivación.....	15
2.3.6 Teoría del capital humano.	16
2.4 Marco contextual	16
2.5 Marco legal.....	17

2.5.1	La constitución política.....	17
2.5.2	Decreto 1480 de 1989.....	18
2.5.3	Ley 454 de 1998.....	18
2.5.4	Ley 823 de 2003.....	18
2.5.5	Ley 1010 de 2006.....	19

Capítulo 3. Diseño metodológico.....20

3.1	Tipo de investigación.....	20
3.2	Población y muestra.....	21
3.2.1	Población.....	21
3.2.2	Muestra.....	21

Capítulo 4. Presentación de resultados.....22

4.1	Caracterización de las Asociaciones productivas del municipio de Ocaña Norte de Santander.....	22
4.2	Realización del diagnóstico situacional sobre la educación, el aprendizaje organizacional y la existencia de unidades académicas de las Asociaciones productivas en Ocaña.....	28
4.2.1	Resultados de la encuesta en relación a la educación, el aprendizaje y la existencia de las unidades académicas.....	28
4.2.2	Presentación del diagnóstico situacional.....	38
4.3	Modelos por competencias y habilidades aplicables a las unidades académicas y la relación existente con la gestión de conocimiento por las mujeres gerentes de las asociaciones productivas.....	40
4.3.1	Resultados relacionados con las competencias aplicables a las unidades académicas.....	40
4.3.2	Resultados relacionados con las habilidades aplicables a las unidades académicas.....	46
4.3.3	Modelos por competencia y habilidades identificadas en la aplicabilidad de las unidades académicas en las asociaciones.....	51
4.3.4	Gestión de conocimiento por las mujeres gerentes de las asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña a partir de las unidades académicas.....	53
4.4	Establecimiento de una guía metodológica para la creación de unidades académicas internas en las asociaciones productivas del municipio de Ocaña.....	55
4.4.1	Resultados de la encuesta en relación a la guía metodológica para la creación de unidades académicas.....	55
4.4.2	Presentación de la guía metodológica.....	59

Capítulo 5. Conclusiones	71
Capítulo 6. Recomendaciones	73
Referencias	75
Apéndice	80

Lista de tablas

Tabla 1. Años de funcionamiento de las Asociaciones productivas	22
Tabla 2. Número de asociados las Asociaciones productivas	24
Tabla 3. Nivel de educación de las gerentes de las Asociaciones productivas	25
Tabla 4. Género de los empleados de las Asociaciones productivas	26
Tabla 5. Cantidad de empleados de las Asociaciones productivas	27
Tabla 6. Procesos realizados para fortalecer los conocimientos de los miembros de la asociación a partir de las unidades académicas	29
Tabla 7. Importancia de las unidades académicas para la organización	30
Tabla 8. Existencia de unidades académicas o procesos de formación en la asociación	31
Tabla 9. Aspectos que se tienen en cuenta a la hora de establecer cada una de las unidades académicas	32
Tabla 10. Tipo de unidades académicas aplicadas en la asociación	33
Tabla 11. Conocimiento de las unidades académicas	34
Tabla 12. Unidades académicas más importantes para las asociaciones	35
Tabla 13. La educación, el aprendizaje organizacional sobre las unidades académicas	36
Tabla 14. Competencias de desempeño	41
Tabla 15. Competencias directivas	42
Tabla 16. Competencias cognitivas	43
Tabla 17. Competencias personales	44
Tabla 18. Competencias motivacionales	45
Tabla 19. Habilidad de pensamiento estratégico	47
Tabla 20. Habilidad de liderazgo	48

Tabla 21. Habilidad de destreza comunicativa	49
Tabla 22. Habilidad de administración del tiempo	50
Tabla 23. Modelo por competencias aplicadas por las asociaciones de acuerdo con las unidades académicas.....	52
Tabla 24. Modelo por habilidades aplicadas por las asociaciones de acuerdo con las unidades académicas.....	53
Tabla 25. Aplicación, formación y educación de unidades académicas dentro de la asociación..	56
Tabla 26. Tipo de educación conveniente incluir en las unidades académicas	57
Tabla 27. Temas de la guía metodología para la creación de unidades académicas	58
Tabla 28. Necesidad de plantear en la guía una unidad académica enfocada al aprendizaje individual y grupal	59
Tabla 29. Tipos de temáticas con mayor interés en la guía metodológica para la creación de unidades académicas	68
Tabla 30. Tipo de unidad académica más importante para las asociaciones del municipio de Ocaña.....	69
Tabla 31. El análisis contextual y prospectivo de la unidad académica	70

Lista de figuras

Figura 1. Años de funcionamiento de la Asociación productiva.....	23
Figura 2. Número de asociados las Asociaciones productivas.	24
Figura 3. Nivel de educación de las gerentes de las Asociaciones productivas.	25
Figura 4. Género de los empleados de las Asociaciones productivas.....	26
Figura 5. Cantidad de empleados de las Asociaciones productivas.....	27
Figura 6. Procesos realizados para fortalecer los conocimientos de los miembros de la asociación a partir de las unidades académicas.	29
Figura 7. Importancia de las unidades académicas para la organización.....	30
Figura 8. Existencia de unidades académicas o procesos de formación en la asociación.....	31
Figura 9. Aspectos que se tienen en cuenta a la hora de establecer cada una de las unidades académicas.....	32
Figura 10. Tipo de unidades académicas aplicadas en la asociación.....	33
Figura 11. Conocimiento de las unidades académicas.....	34
Figura 12. Unidades académicas más importantes para las asociaciones.....	35
Figura 13. La educación, el aprendizaje organizacional sobre las unidades académicas.	37
Figura 14. Competencias de desempeño.....	41
Figura 15. Competencias directivas.....	42
Figura 16. Competencias cognitivas.....	43
Figura 17. Competencias personales.....	45
Figura 18. Competencias motivacionales.....	46
Figura 19. Habilidad de pensamiento estratégico.....	47
Figura 20. Habilidad de liderazgo.....	48

Figura 21. Habilidad de destreza comunicativa.....	49
Figura 22. Habilidad de administración del tiempo.....	50
Figura 23. Relación entre la gestión de conocimiento por las mujeres gerentes de las asociaciones productivas y las competencias y habilidades aplicables a las unidades académicas.....	54
Figura 24. Aplicación, formación y educación de unidades académicas dentro de la asociación.....	56
Figura 25. Tipo de educación conveniente incluir en las unidades académicas.....	57
Figura 26. Temas para la guía metodología para la creación de unidades académicas.. ..	58
Figura 27. Necesidad de plantear en la guía una unidad académica enfocada al aprendizaje individual y grupal.	59
Figura 28. Presentación de la guía metodológica.. ..	60
Figura 29. Modelo para la creación de unidades académicas.....	63
Figura 30. Etapa 2: Priorización, construcción y aprobación.	64
Figura 31. Planeación y análisis de la mujer en su rol de gente en la asociación.	65

Lista de apéndice

Apéndice A. Base de datos sobre las asociaciones de Ocaña brindada por la Cámara de comercio	81
Apéndice B. Encuesta dirigida a las Asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.....	84
Apéndice C. Evidencia de la aplicación de la encuesta a las asociaciones productivas de Ocaña.....	87

Resumen

El presente proyecto de investigación tuvo como objetivo general diseñar una propuesta para la creación de unidades académicas en el ejercicio gerencial de las mujeres de las Asociaciones productivas del municipio de Ocaña, Norte de Santander, para tal fin las autoras llevaron a cabo una serie de actividades, pues en primer lugar fue necesario realizar un diagnóstico situacional sobre la educación, el aprendizaje organizacional y la existencia de unidades académicas, de otro lado, se identificaron los modelos por competencias y habilidades aplicables a las tales procesos de formación internos y establecer la relación existente con la gestión de conocimiento por las mujeres gerentes y finalmente el trabajo concluye con la presentación de una guía metodológica para la creación de unidades académicas internas en las asociaciones productivas de la localidad.

En este sentido, el trabajo con carácter analítico e investigativo, se centró en las unidades académicas como procesos internos de aprendizaje organizacional y formación de los empleados de las asociaciones, cuya metodología implementada fue la descriptiva, en la que se empleó la encuesta como técnica más adecuada para conocer la posición de estas empresas frente a sus conocimientos, competencias y habilidades impartidas desde la dirección estratégica.

Introducción

Hoy en día, las organizaciones tienden a ser empresas del conocimiento, y el aprendizaje organizacional soportado en las unidades académicas es uno de los factores más relevantes para que estas se conviertan en entes caracterizados por tener un recurso humano capacitado para enfrentar los retos del mundo empresarial. Considerando de esta manera el enfoque educativo como elemento clave para responder a las necesidades del mercado, mediante la generación de conocimientos grupales e integradores.

Por lo anterior, el ejercicio gerencial llevado a cabo por una mujer ha de basarse en una buena gestión de capital intelectual desde su direccionamiento, a partir de nuevos conceptos asociados al paradigma del talento humano, teniendo en cuenta el uso de la tecnología la cual resulta adecuada para la combinación de la investigación y producción de conocimientos.

Siendo así, es claro la importancia del tema para las asociaciones y por ello es significativo abarcar la presente investigación en torno a la creación de unidades académicas y el rol de la mujer en la gerencia de las mismas, con la finalidad de promover la cultura del conocimiento y aprendizaje organizacional.

Capítulo 1. Propuesta para la creación de unidades académicas en el ejercicio gerencial de las mujeres de las Asociaciones productivas del municipio de Ocaña, Norte de Santander

1.1 Planteamiento del problema

Las unidades académicas se caracterizan porque sus integrantes comparten un conjunto de objetivos y metas académicas entre los que se encuentran la investigación, la docencia y difusión. Siendo estas dependencias multidisciplinarias, dada a los procesos de enseñanza y profundización de los conocimientos (Lobato, 2016). Es por esa razón que la gestión del conocimiento desde dichas unidades tiene la finalidad de afrontar los desafíos de la educación, participando en la creación y el fomento del aprendizaje para resolver los problemas de la sociedad y formar profesionales con ética donde se priorice el factor humano, como el recurso valioso en los diferentes contextos.

Siendo así, hay que señalar la necesidad existente en el municipio, debido a que hasta el día de hoy las unidades académicas no se han estudiado ni evaluado, es decir es poca la investigación de carácter pertinente desarrollada dentro de esta temática y por lo tanto se desconoce el papel que estas cumplen en el proceso de la adquisición de conocimientos como elemento determinante en el desarrollo de las mujeres, en este caso dentro del campo empresarial y sobre todo en las asociaciones productivas en donde cumplen funciones gerenciales en su entorno laboral. Así mismo se nota la necesidad de conocer más a profundidad la manera en que

estas generan valor desde la formación de mujeres con capacidades de productividad, competitivas y de desarrollo para el progreso de la ciudad de Ocaña.

De igual manera, se carece de modelos de competencias empleadas por parte de las unidades académicas para generar valor en las mujeres ocañeras, las cuales ejercen el rol de líder en las diferentes asociaciones, esto se debe a que dichas unidades aún no han sido analizadas, lo que ha dificultado saber el modo en que se forman las mujeres que actualmente son gerentes de una organización local cuyo énfasis es la economía solidaria, como tampoco es posible identificar una cifra que represente el nivel de educación de los colaboradores, por lo que surgen interrogantes como: ¿Se forman como líderes? ¿Tienen la capacidad de resolver los problemas presentes en la localidad? Además el hecho que no se estudie este tema, el cual es de gran relevancia en el desarrollo de las actividades organizacionales, dificulta de alguna manera conocer la formación de las mujeres y su capacidad para innovar permanentemente como administradoras, siendo factores claves para lograr la excelencia y eficiencia organizacional.

Finalmente, como unidades académicas son pocas las metodologías propuestas a las mujeres que les permita contar con proyección social dentro de las asociaciones que laboran, en consecuencia a esta problemática, es posible mencionar que se carece de una estructuración de alternativas de fortalecimiento mediante una guía en donde se establezca una técnica prospectiva para el desarrollo de la investigación, y que estas unidades se conviertan en una herramienta útil que aporte de alguna manera a la vida de las mujeres ocañeras. Así, se evalúa desde el análisis de la situación actual hasta la aproximación a escenarios futuros.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo se pueden crear unidades académicas las mujeres de las asociaciones productivas del municipio de Ocaña Norte de Santander dentro del ejercicio gerencial?

1.3 Objetivos

1.3.1 General. Diseñar una propuesta para la creación de unidades académicas en el ejercicio gerencial de las mujeres de las Asociaciones productivas del municipio de Ocaña Norte de Santander.

1.3.2 Específicos. Realizar un diagnóstico situacional sobre la educación, el aprendizaje organizacional y la existencia de unidades académicas de las Asociaciones productivas en Ocaña.

Conocer los modelos por competencias y habilidades aplicables a las unidades académicas y la relación existente con la gestión de conocimiento por las mujeres gerentes de las asociaciones productivas.

Establecer una guía metodológica para la creación de unidades académicas internas en las asociaciones productivas del municipio de Ocaña.

1.4 Justificación

La sociedad actual exige una formación acorde con los procesos de cambio que se están produciendo en los ámbitos sociales, culturales, económicos, laborales y tecnológicos. Por ello, es necesario que desde las unidades académicas se brinde un aprendizaje sólido que permita dar respuesta a las nuevas exigencias sociales, tanto en lo relacionado con los contenidos científicos y culturales, como en las transformaciones empresariales, con respecto a la ejecución de actividades, el proceso administrativo, gerencia y liderazgo.

De acuerdo con lo argumentado anteriormente, se hace importante que en la localidad las mujeres de las asociaciones tengan una buena preparación académica, profesional y personal para que logren enfrentarse a los retos que se les presentan cuando esta es una persona que gerencia una organización. Además, es primordial conocer cuál es la situación actual de las unidades académicas en relación con el género femenino de la ciudad y de qué manera les facilita las herramientas necesarias para contrarrestar las dificultades del mercado.

Por tal motivo, la investigación tiene como principal enfoque ver las mujeres ocañeras como gerentes que demuestran su estilo de liderazgo teniendo un impacto positivo en el éxito del negocio dentro de sus diversos aspectos ya sean financieros y administrativos. Y de esta forma, evaluar mediante las unidades académicas la formación que se tiene en referencia con el liderazgo femenino, el cual se ha vuelto cada vez más esencial cuanto más crece la diversidad en las empresas en el municipio, dado que según (Buitrago, 2014) es notable el surgimiento de nuevas habilidades y personalidades de los gerentes de las empresas, así como también diferentes

culturas entre los empleados, haciendo que la mujer sea altamente deseable como la líder, por poseer rasgos facilitadores de comunicación organizacional. Por ende, le permite adaptar su comportamiento para desarrollar las respuestas más apropiadas a situaciones diferentes, debido a que quienes están al mando son más valiosos en una organización cuando son capaces de adaptarse a las responsabilidades de diferentes posiciones.

En últimas instancias, el diseño de las unidades académicas dirigidas a las mujeres que hacen parte de las asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña, toma importancia al ver este género como uno de los actores más importantes que las empresas de hoy en día deben tomar en cuenta al momento de generar decisiones. Por consiguiente, hay que señalar que siendo el cambio lo único constante en la ciudad, estos líderes deben ser capaces de innovar, motivar y llevar a cabo los objetivos establecidos por la empresa. En resumidas cuentas, el recurso humano constituye la base fundamental de toda organización.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Delimitación operativa. Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planteados se recurrió a la herramienta de recolección de información como lo es la encuesta, por tal motivo a la hora de presentarse inconvenientes, se tomaron las acciones adecuadas en conjunto con la directora del trabajo, determinando que dicho instrumento se aplicaría de manera digital, a través de los correos de las asociaciones.

1.5.2 Delimitación conceptual. Dentro de la investigación, se tuvo presente los siguientes términos: Unidades académicas, asociaciones productivas, ejercicio gerencial de las

mujeres, modelos por competencias, liderazgo, motivación, recurso humanos y guías metodológicas.

1.5.3 Delimitación geográfica. El estudio de la aplicación de unidades académicas en el ejercicio gerencial de las mujeres se desarrolló en el municipio de Ocaña Norte de Santander.

1.5.4 Delimitación temporal. El tiempo necesario para desarrollar las actividades establecidas fue de ocho semanas, las cuales iniciaron a partir de la aprobación del anteproyecto.

Capítulo 2. Marco referencial

2.1 Marco histórico

2.1.1 Antecedentes históricos del ejercicio gerencial de las mujeres en las asociaciones productivas a nivel internacional. En el ámbito internacional, se ha empezado a analizar la presencia de la mujer en la gerencia de empresas, así como el aumento de este género en la vinculación de grupos de interés relacionados con el tema de proyectos. Sin embargo, su participación en este rol dentro del mercado laboral no ha cambiado relativamente desde el año 2007, pues según el International Business Report (Grant Thornton, 2014) “a nivel global solo el 24% de las organizaciones cuentan con mujeres en posiciones gerenciales, mientras que los hombres continúan siendo la fuerza dominante en factores gerenciales” (pág.4). Así mismo, de acuerdo con el estudio realizado por Neuhauser en el 2007, los comportamientos más frecuentes en las mujeres a cargo de la gerencia van desde la recomendación de ascensos por el desempeño excepcional, pago de bonificación a sus empleados por el buen trabajo, delegación de autoridad decisoria a miembros de su equipo y hacer que la gente se enorgullezca de pertenecer a la empresa (Nobre, 2013).

Por otro lado, el tema de la mujer en asociaciones productivas que tiene un enfoque basado en la economía solidaria, comenzó con la toma de conciencia de la marginalización y del poco reconocimiento de su protagonismo. Por tal motivo, muchos grupos de mujeres, se han venido esforzando por generar ingresos, aunque su interés solo radica en garantizar el funcionamiento del grupo. Siendo así, alrededor del mundo, las actividades de socialización del trabajo productivo realizadas por mujeres tratan no solamente de reconocer su significado económico,

sino también su contribución a la cohesión social y al crecimiento individual y colectivo. De esta forma, innumerables iniciativas se han dado en diferentes contextos y momentos históricos, en países como Perú, mujeres han creado más de 7.000 comedores populares realizando la preparación común de las comidas, garantizando la seguridad alimentaria de las familias y disminuyendo el tiempo dedicado al trabajo doméstico. Quebec, guardería comunitaria se suma a una serie de centros comunitarios de apoyo a las mujeres en asuntos de vivienda, inserción profesional y protección contra la violencia de estas. Las mujeres que participan en las asociaciones valoran las situaciones, entienden los cambios y comprenden las necesidades de sus asociados (Moreno, 2015).

En América Latina y el Caribe, la mujer actualmente supera al hombre en materia de logros académicos y en los últimos 20 años, las mujeres han obtenido mayor empleo como profesionales y en cargos directivos. Estos factores indican que el talento humano que posee en género femenino es amplio y se está desarrollando, no obstante, aún es un desafío para las mujeres ocupar puestos de altos mandos, tales como directora ejecutiva y miembro de la junta directiva. Aunque a pesar de dicho talento, la experiencia y los conocimientos de la mujer, se enfrentan a diversos obstáculos a la hora de gerenciar una asociación, empresa u organización de cualquier tipo, debido a fenómenos como la desigualdad de género en el mercado de trabajo en todos los niveles. Son muchos los estudios que demuestran la relación que existe entre la diversidad de género en los cargos directivos de nivel superior y mejores resultados empresariales (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

2.1.2 Antecedentes históricos del ejercicio gerencial de las mujeres en las asociaciones productivas a nivel nacional. En lo que se refiere al rol del género femenino como parte integral y activa del campo empresarial en Colombia, se enmarca en cada etapa social e histórica vivida en un contexto global, es decir, que su evolución se encuentra sujeta a las influencias y consecuencias de los diversos sucesos, tales como la guerra, los cambios políticos que le dieron mayor participación, los descubrimientos científicos que facilitaron su desarrollo, entre otros que le fueron abriendo campo en la actividades políticas y económicas (Hernández, Barreto, & Gutiérrez, 2017).

Como resultados de las transformaciones en las condiciones económicas, políticas y sociales del país, para el siglo XX, la mujer presentó un despertar que la hizo partícipe y gestora dentro de los diversos entornos distintos a su hogar. Consecuente de ello la mujer comenzó a tener mayor involucramiento en la esfera pública, logrando una incursión en el ambiente laboral, como persona activa en las diferentes organizaciones de diferentes naturalezas, en las que se incluyen las asociaciones. En un estudio realizado por la revista semana en el año de 1995, arrojó que las mujeres son más honestas y más eficientes en su trabajo que los hombres, debido a que tiene más sensibilidad social, son más responsables en el manejo de sus asuntos y tiene mayor capacidad para resolver los problemas (Hernández, Barreto & Gutiérrez, 2017).

En los últimos años las mujeres colombianas han venido ganando terreno en el ámbito organizacional, caracterizándose por ser emprendedoras, trabajadoras y dinámicas, con un alto sentido de la responsabilidad y perseverantes, dedicadas en sus labores, sin descuidar su hogar y familia. Aunque en las últimas décadas el ingreso de las mujeres al mundo laboral ha tenido un

crecimiento acelerado, su ascenso en la escala corporativa ha mostrado ser más lento. De acuerdo con los datos existentes en el contexto global, la presidencia de las compañías y la alta gerencia sigue estando a cargo principalmente de varones, situación evidentemente inequitativa si se consideran las actuales condiciones de las mujeres en el ámbito educativo y social. Las razones de este fenómeno aún no son claras y no se tiene una explicación que tenga relación con las capacidades vinculadas al género (Hernández, Barreto, & Gutiérrez, 2017).

Por lo tanto es importante mencionar que en Colombia, la fuerza laboral femenina pasó del 37% al 52% en las últimas décadas, pues hoy en día si se hace una revisión clara del mundo empresarial, siempre hay una mujer que vende productos, produce y fabrica. En las asociaciones han jugado un papel relevante en el desarrollo social, trabajando en conjunto con otras mujeres que realizan actividades colectivas de forma estable, organizadas democráticamente, sin ánimo de lucro e independiente. Siendo así, es alta la contribución de la mujer Colombiana en la producción de riquezas y en la promoción del bienestar social, lo que implica salir de la lógica monetaria, de maximización de lucro y acumulación de capital (Nobre, 2013).

2.1.3 Antecedentes históricos del ejercicio gerencial de las mujeres en las asociaciones productivas a nivel local. En Ocaña son pocos los estudios existentes en relación al campo empresarial y el papel de la mujer, sin embargo, existe desde 1993 en la localidad entidades como la Asociación de municipios del Catatumbo, provincia de Ocaña y sur del Cesar, siendo esta una organización administrativa de derecho público. La cual desde sus inicios hasta la fecha ha venido trabajando en la articulación de la oferta de programas, proyectos y políticas de

carácter regional. Así mismo esta institución ha servido de base para que las mujeres ocañeras, tengan el respaldo para la constitución de sus asociaciones productivas (Asomunicipios , 2018).

De igual manera, en el 2018 fue noticia a través de (La opinión , 2018) la consolidación de seis asociaciones de mujeres ocañeras, buscando fortalecer el emprendimiento en proyectos productivos locales. Según la coordinadora de la oficina de la mujer, para ese año existían 16 asociaciones, a las que se les brindó asistencia a 500 mujeres de las 830 que estaban asociadas. En el proyecto las mujeres recibieron beneficios por parte de esta entidad, puesto que fue posible la donación de sedes, camisetas y mercado para apoyar a las mujeres más pobres. A esta campaña, también se unió la Secretaria de Gobierno de Ocaña, abriendo una convocatoria para las mujeres víctimas que deseaban capacitarse en oficios como la pintura y otras manualidades. De igual manera, en contextos académicos, las jornadas de aprendizaje las apoyó el centro de empleo y emprendimiento.

2.2 Marco conceptual

Se parte de que las unidades académicas aportan en gran medida a la formación de profesionales para que cuenten con los conocimientos tecnológicos y humanos en un ambiente que propicie el pleno desarrollo de sus capacidades, habilidades y actitudes dentro y fuera de las asociaciones, acorde con las necesidades actuales y futuras de la sociedad. Así mismo, es importante para las mujeres que conforman estas organizaciones contar con las bases requeridas, estas buscan brindar un apoyo científico y tecnológico en cada una de las asociaciones de los sectores productivos realizando con esto un vínculo con la sociedad, (UASLP, 2020).

Ahora bien, siendo las asociaciones productivas, entidades sin ánimo de lucro, las cuales nacen de la voluntad de varios asociados o miembros, que son personas naturales o jurídicas que buscan ofrecer bienestar físico, intelectual y emocional a sus colaboradores y a la comunidad en general. Para llevar a cabo la creación de una organización de esta clase, se requieren mínimo dos asociados fundadores, quienes a su vez deben contraer deberes y responsabilidades. De esta manera conjuntamente se realizan actividades que se caracterizan por ser de ayuda mutua, donde se reflejan la solidaridad y autogestión de sus asociados, siendo planteadas estas actividades como el compromiso compartido para ofrecer bienes y servicios que proporcionen bienestar común a sus asociados, a sus familias y a sus colaboradores, dichas entidades por pertenecer al sector solidario, son vigiladas por la Superintendencia de la Economía Solidaria (Gaitan, 2014).

Así pues, cuando una mujer es la que toma la iniciativa para que una asociación surja, esta ejerce el rol de gerente, al estar en este cargo, el estilo de dirección es abierto y no competitivo, ya que de acuerdo con varios autores que han estudiado el cargo de una mujer en la gerencia, consideran que su dirección es innovador, con sentido de calidad, centrada en la personas, flexible, comunicativo y persuasivo. Por lo tanto, una mujer en una asociación teniendo en cuenta su énfasis en economía solidaria tiende a ser coherente, suele trabajar con compromiso por la sociedad que la rodea (Díaz, Terrón, & Centeno, 2002). De la forma en que el género femenino maneja una organización, nacen los modelos por competencia, los cuales hacen referencia a las nuevas modalidades de gestión, cuyo objetivo es asegurar que las personas asignadas a las distintas actividades sean las más idóneas para una función determinada. A su vez contribuye a que los conceptos derivados de competencias sean integrados dentro de la gestión del recurso humano. Esto conlleva a que se determinen los conocimientos, conductas y

habilidades que se necesitan para desempeñar de forma adecuada el cargo dentro de la asociación u otro tipo de organización. Este modelo se centra en competencias individuales para educar, capacitar, evaluar, recompensar y promover personas (Becerra & Campos, 2012).

Los aspectos mencionados, llevan a abarcar el liderazgo como un tema de análisis en las pequeñas empresas y sobre todo en las asociaciones en las que las mujeres toman este papel, pues el líder es quien genera influencia en sus asociados, en el principal responsable del éxito o fracaso de ellos, debiendo ayudar al cumplimiento de las metas empresariales. El ser líder parte del proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el alcance de sus objetivos. Payaras (2004), lo explica como una forma de comportamiento, que la persona usa como herramienta para predominar en el actuar de los individuos (Aguirre, Serrano, & Sotomayor, 2017).

Por otro lado, la forma de liderar repercute en la motivación de los empleados de cualquier organización, entendiendo por motivación como aquel deseo que determina el estado de una persona, dentro de la empresa, la variable motivacional aporta al buen o mal desarrollo de las actividades, pues aspectos como la angustia, tristezas o alegrías son motivo para ejercer las funciones y sentirse bien con el cargo (Soriano, 2009). Por ello la importancia que tiene los recursos humanos en una empresa, siendo considerado como el grupo humano con el que dispone, contando con sus conocimientos y habilidades profesionales los cuales se convierten en una fuente de ventaja competitiva (Garijo, 2014). Por lo anterior, la necesidad de que las asociaciones cuente con una guía metodológica que sirva como instrumento de apoyo, no como

una regla a la que hay que seguir, sino como un marco adaptado a la realidad de cada empresa según sus necesidades (Bioeconomía, 2015).

2.3 Marco teórico

2.3.1 Teoría de las unidades académicas y los cambios organizacionales. Esta teoría parte de la idea de que las empresas funcionan de acuerdo con los conocimientos académicos y la formación recibida de los empleados que la conforman. Por tal motivo al estar en un entorno que está en constante cambio, se plantea la necesidad de que los colaboradores estén siempre aprendiendo cosas nuevas y tendencias que implican la realidad que los rodea. Teniendo en cuenta que ideas, las demandas sociales, tecnológicas de la modernización, calidad, eficiencia e información, ejercen influencia sobre los actores de la empresa (Álvarez, 2000).

2.3.2 Teoría de las habilidades interpersonales. Establece la importancia que tienen las habilidades de tipo interpersonales en la ejecución de los proyectos y en las empresas dada la presión que se tiene en el mundo competitivo de hoy, existiendo la necesidad de laborar con equipos globalizados, la complejidad de los proyectos y la falta de claridad en la definición de roles, entre otras razones. En tal sentido algunas habilidades son consideradas como fundamentales en la gerencia de las organizaciones entre estas están: liderazgo, motivación, comunicación, desarrollo del espíritu en equipo y toma de decisiones (Carreño, Vargas, & Giraldo, 2017).

2.3.3 Teoría de la toma de decisiones. Plantea la necesidad de que los gerentes tengan en cuenta los cuatro estilos básicos a la hora de tomar la decisión: ordenar, consultar, consensuar y

seleccionar. Además que esta teoría sugiere que la toma de decisiones sea objetiva para habilitar al responsable con precisión el momento oportuno para decidir la acción y es necesario contar la capacidad raciocinio para facilitar la integración de la información de manera coherente en cuanto al campo donde procede la decisión, las oportunidades, los obstáculos, las alternativas, las ventajas, los riesgos, las repercusiones, los costos económicos y los costos sociales (Serralde, 2019).

2.3.4 Teoría conceptual de la gerencia femenina. Argyris y Schön (1987) desarrollaron los denominados modelos I y II de comportamiento de la mujer como gerente, que configuran una serie de valores relacionados con el estilo de gerencia. El modelo I, considera que los valores son: fijación de propósitos, maximización de ganancia y minimización de pérdidas, restricción de sentimientos negativos y racionalización. Por su parte el modelo II indica que los valores sociales que integran el nuevo paradigma gerencial con fin de otorgar a las organización aprendizaje son la ayuda y apoyo, respeto hacia las personas, honradez y fortaleza (Casas & Pinto, 2010).

2.3.5 Teoría de la motivación. Esta teoría plantea básicamente tres tipos de motivaciones: En primer lugar está el logro, siendo este el impulso de sobresalir, llevando a las personas a imponerse a ellos mismo metas a alcanzar, caracterizándose por el deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado y aceptan responsabilidades. De otro lado está el poder, entendiéndose como la necesidad de influir y controlar a otras personas o grupos y obtener el reconocimiento. Su motivo es considerarse importantes. Y finalmente está la

afiliación, la cual es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte del grupo, el trabajo en equipo es su mayor gusto (Casas & Pinto, 2010).

2.3.6 Teoría del capital humano. Basa su explicación en que los mercados y los agentes económicos actúan en función de un máximo beneficio. Sin embargo, desde el punto de vista de la oferta, son las mujeres quienes se forman pero tienen poco tiempo para tomar actividades empresariales, aunque en la actividad son teorías que se han dejado a un lado debido a la capacidad que ha demostrado este género frente a los hombres. Así, según esta teoría del capital humano, el mercado se encuentra condicionado, en donde se evalúan variables como los jóvenes, la familia y la tarea emprendedora que se posee (Márquez, 2008).

2.4 Marco contextual

Ocaña es un municipio que se encuentra situado a 8° 14' 15' latitud norte y 73° 2' 26' latitud oeste y altura sobre el nivel del mar es de 1.202 m. La superficie del municipio es 460 Km² los cuales representan un 2.2 % dentro del departamento. La provincia de Ocaña limita con municipios del Cesar como Gonzales, Río de Oro, San Martín y con municipios del Norte de Santander, como San Calixto, la Playa, Abrego, Teorama, Convención y el Carmen. Por otro lado, el desarrollo económico del municipio se encuentra establecido mediante la realización de actividades agrícolas, la producción pecuaria, la avicultura y la piscicultura (Alcaldía del Municipio de Ocaña, 2017)

2.5 Marco legal

2.5.1 La constitución política. Ampara los derechos de la mujer, estableciendo la igualdad de género en todos los ámbitos ya sean laborales, económicos y sociales. De tal forma manifiesta en sus artículos lo siguiente:

Artículo 43. Tanto la mujer como el hombre poseen los mismos derechos e iguales oportunidades. Por lo que la mujer no podrá ser discriminada por ninguna razón y en su etapa de gestación y después de la misma gozará de especial asistencia y protección del Estado.

Además de proteger a la mujer, la Constitución Política establecer la libertad para que se desarrollen las asociaciones productivas, en los siguientes artículos:

Artículo 38. Por medio del cual se garantiza el derecho a libre asociación para el desarrollo de las actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo 58. El estado en su máxima facultad protegerá y promoverá las formas asociativas y solidarias.

Artículo 333. La empresa como base para el desarrollo, tiene una función social que implica tener un compromiso con la sociedad, siendo el Estado el ente que fortalecerá las organizaciones solidarias y contribuirá al desarrollo empresarial (Const.,1991)

2.5.2 Decreto 1480 de 1989. Mediante este decreto se define a las asociaciones mutuales, considerando que son constituidas por personas naturales o jurídicas, teniendo estas un enfoque solidario, cuyo objetivo es brindar ayuda recíproca frente a riesgos eventuales y satisfacer sus necesidades a través de los servicios de seguridad social. Así mismo, son organizaciones sin ánimo de lucro por eso, establecen la no devolución de las contribuciones de los asociados y la no repartición del patrimonio en caso de liquidación, ya que sus excedentes son destinados a las actividades de carácter social y al crecimiento de las reservas (Cámara de Comercio, 2017).

2.5.3 Ley 454 de 1998. Se Fundamenta legalmente de la economía solidaria, creando un marco conceptual que regula la economía solidaria, con la finalidad de transformar el Departamento Administrativo Nacional de corporaciones en el entorno solidario, por tal razón se crea la superintendencia de la economía solidaria, se dictan las normas sobre las actividades financieras de estas asociaciones y se expiden otras disposiciones (Congreso de la República, 1998).

2.5.4 Ley 823 de 2003. La presente ley tiene abarca el establecimiento del marco institucional y orientación de las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los campos públicos y privados. Lo cual se hace con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural, así como a la generación de ingresos en condiciones de igualdad (Congreso de Colombia, 2003).

2.5.5 Ley 1010 de 2006. Esta ley protege a la mujer dentro del entorno laboral, puesto que en su articulación define, corrige y sanciona cualquier clase de maltrato en contra de la dignidad humana de las mujeres que ejercen una actividad económica en contexto de trabajo privado o público (Otero, 2006).

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

Los estudios descriptivos buscan precisamente describir el fenómeno analizado a partir de sus características, siendo sinónimo de medir, es decir que se pretende evaluar las variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas o grupos bajo el análisis. El énfasis de este tipo de investigación se enmarca en el estudio independiente de dos o más factores con el que dé a conocer o de cómo se manifiesta el fenómeno (Grajales, 2019). De igual manera señalar, que los estudios descriptivos con enfoque cualitativo, proporcionan una metodología de investigación que permite comprender el medio complejo que rodea al fenómeno a estudiar. Además que lleva a la indagación e interacción del investigador con los participantes quienes darán a conocer la información, buscando respuestas a las preguntas que se orientan en la experiencia social (Sandoval, 2002).

Teniendo en cuenta la conceptualización anterior, es evidente que esta propuesta fundamenta sus resultados hacia la descripción mediante un diagnóstico situacional en donde se pudieron identificar y medir las unidades académicas dentro de las mujeres de las asociaciones productivas que hoy en día ejercen el rol de gerentes, además mediante este tipo de investigación se logró conocer los modelos y estilos por competencia que se aplican a estas facultades y con ello establecer la relación que tiene con el valor de las mujeres en cargos de alta dirección de dichas organizaciones solidarias.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población. La población del estudio se conformó por las asociaciones productivas pertenecientes al casco urbano del municipio de Ocaña Norte de Santander, estas suman un total de 99 asociaciones, las cuales se encuentran legalmente constituidas. (Cámara de Comercio de Ocaña , 2020)

3.2.2 Muestra. Teniendo en cuenta que la población es reducida, se tomó en su totalidad, es decir, las 99 asociaciones productivas.

Capítulo 4. Presentación de resultados

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados en la investigación, inicialmente se hizo necesario presentar la caracterización de las asociaciones encuestadas, para posteriormente relacionar los resultados obtenidos al indagar sobre las unidades académicas y la guía establecida en conformidad con el ejercicio gerencial de las mujeres en estas organizaciones productivas del municipio de Ocaña.

4.1 Caracterización de las Asociaciones productivas del municipio de Ocaña Norte de Santander

Las características de las asociaciones productivas comprenden variables como los años de funcionamiento, número de asociados a la organización, el nivel de educación de la gerente, el género de los empleados y la cantidad de colaboradores con los que cuenta, entre otros aspectos que se relacionan en los resultados:

Tabla 1

Años de funcionamiento de las Asociaciones productivas

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Entre uno y tres años	41	41%
Entre cuatro y seis años	40	40%
Entre siete y nueve años	8	9%
De 10 años en adelante	10	10%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con los años de funcionamiento de las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

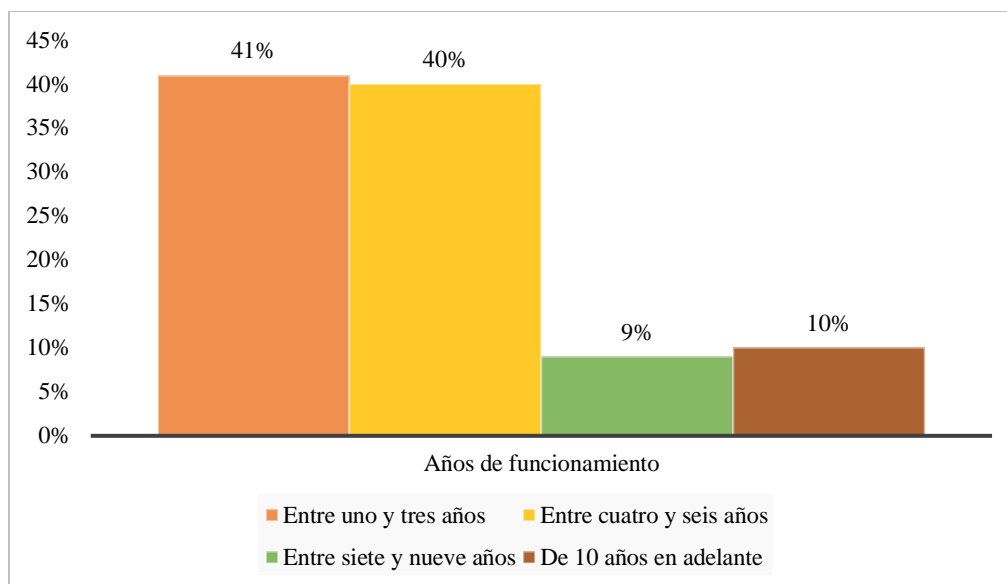


Figura 1. Años de funcionamiento de la Asociación productiva. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

Los resultados obtenidos en relación a los años de funcionamiento de las organizaciones de carácter asociativo que formaron parte del estudio, evidencian que un total del 41% de las asociaciones poseen una trayectoria en el mercado entre uno a dos años. Mientras que el 40% indica que la empresa ha funcionado en un lapso de cuatro a seis años. Por su lado, un 10% de las asociaciones encuestadas funcionan desde hace una década, es decir 10 años de vida empresarial. Y tan solo un 9% se ubica en el rango de siete a nueve años de funcionamiento.

Mencionar en este apartado, que los años de funcionamiento de las asociaciones productivas dependen en muchos casos de variables internas y externas que influyen en sus directivos, como lo son el equilibrio del mercado, la permanencia de sus asociados entre otras. Así mismo, es de resaltar que en la ciudad cada año se forman este tipo de organizaciones, por lo tanto hay una pequeña parte de ellas que aún tiene poco tiempo de funcionamiento.

Tabla 2

Número de asociados las Asociaciones productivas

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
De uno a 10 asociados	25	25%
De 11 a 21 asociados	37	37%
De 22 a 32 asociados	33	33%
De 33 en adelante	4	4%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con el número de asociados a las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

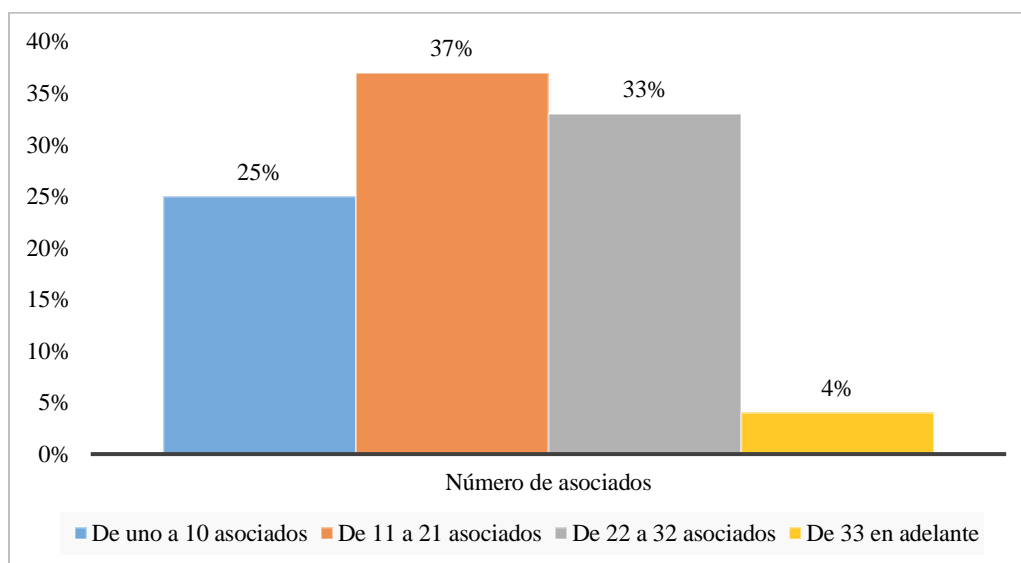


Figura 2. Número de asociados las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada

Teniendo en cuenta que los asociados son personas que forman parte de una asociación, decir que un total del 37% de las asociaciones indicó que su número de asociados oscila entre los 11 a 21 personas. Notando también en la figura, que un 25% posee un total de 1 a 10 participantes en sus procesos internos. En cambio, un 33% establece sus números de asociados en un rango entre los 22 a 32, y mientras tanto un pequeño grupo de asociaciones productivas representadas en un 4% expusieron tener de 33 asociados en adelante.

Tabla 3

Nivel de educación de las gerentes de las Asociaciones productivas

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Básica primaria	6	6%
Básica secundaria	10	10%
Técnico	8	8%
Tecnólogo	23	23%
Profesional	41	42%
Especialista	9	9%
Magister	2	2%
Doctorado	0	0%
Ninguno	0	0%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con el nivel de educación que poseen las gerentes de las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

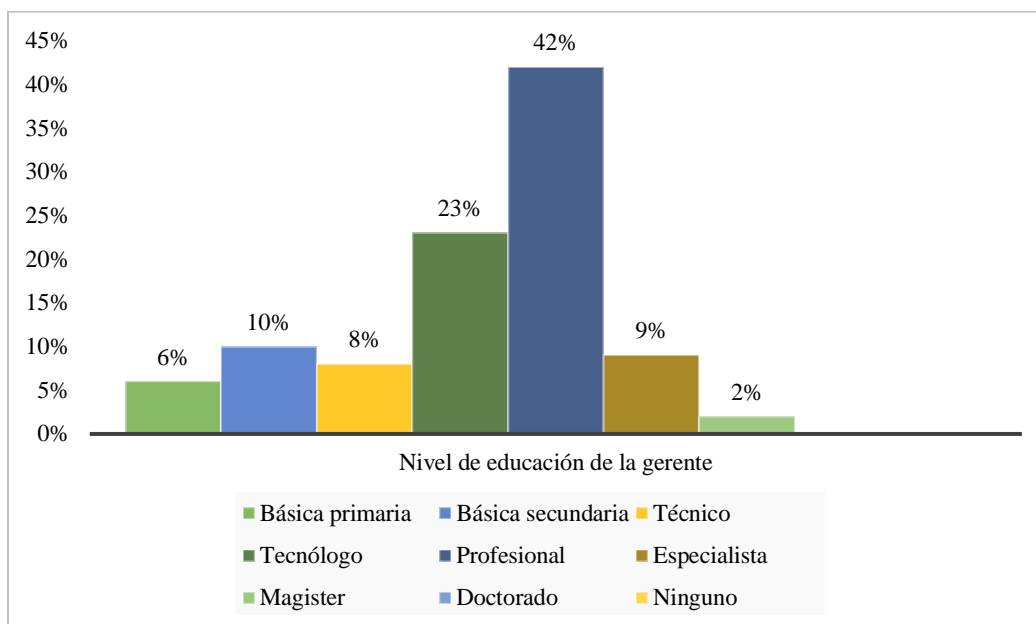


Figura 3. Nivel de educación de las gerentes de las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

Al indagar sobre el nivel de educación que poseen las gerentes (mujeres) de las asociaciones productivas, es posible evidenciar en la figura, que los resultados que sobresalen son del 42% de ellas que han alcanzado un título profesional dentro de las distintas ramas de la administración de empresas, contaduría y finanzas. Sin embargo, el 23% son tecnólogas, por lo tanto solo han obtenido una educación intermedia dentro de los programas académicos

culminados. Seguido del 10% quienes solo poseen el título de bachiller, es decir su nivel de educación es básico secundaria. Mientras tanto, hay un 9% de estas mujeres gerentes de las asociaciones que son especialistas, por lo tanto han cursado un postgrado, obteniendo un nivel de conocimiento más avanzado. Por su lado, el 8% solo son técnicos y el 6% manifiestan haber cursado la educación básica primaria. No obstante, es importante decir que en cuanto a magister, el 2% de las encuestadas han estudiado maestrías. Finalizar mencionando, que los resultados demuestran que todas ellas poseen estudios, pero ninguna ha logrado estudiar un doctorado.

Tabla 4

Género de los empleados de las Asociaciones productivas

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	46	46%
Mujer	53	54%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con el género de los empleados de las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

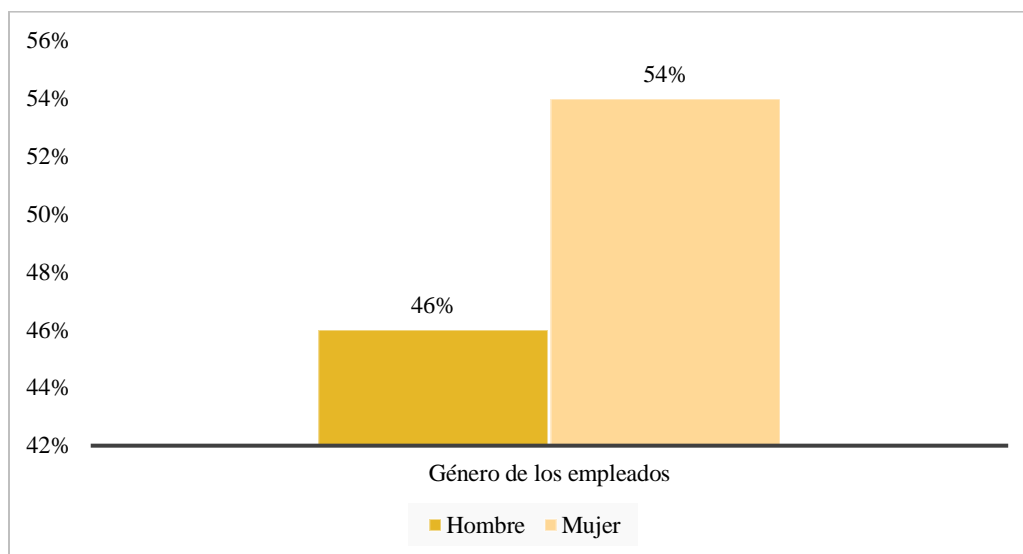


Figura 4. Género de los empleados de las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada

Con respecto a las características sobre el género de los empleados de las asociaciones del municipio de Ocaña, decir que un 54% de estos colaboradores son mujeres y un 46% pertenecen al género masculino, es decir que representa el total de los hombres. Siendo evidente en este sentido que más de la mitad de trabajadores de las organizaciones con énfasis en la economía solidaria son mujeres, aunque cabe mencionar que se evidencia la inclusión de género, ya que al comparar ambos porcentajes es mínima la diferencia.

Tabla 5

Cantidad de empleados de las Asociaciones productivas

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
De 5 a 10	30	30%
De 11 a 16	37	37%
De 17 a 23	27	27%
De 23 en adelante	5	5%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con la cantidad de empleados que poseen las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

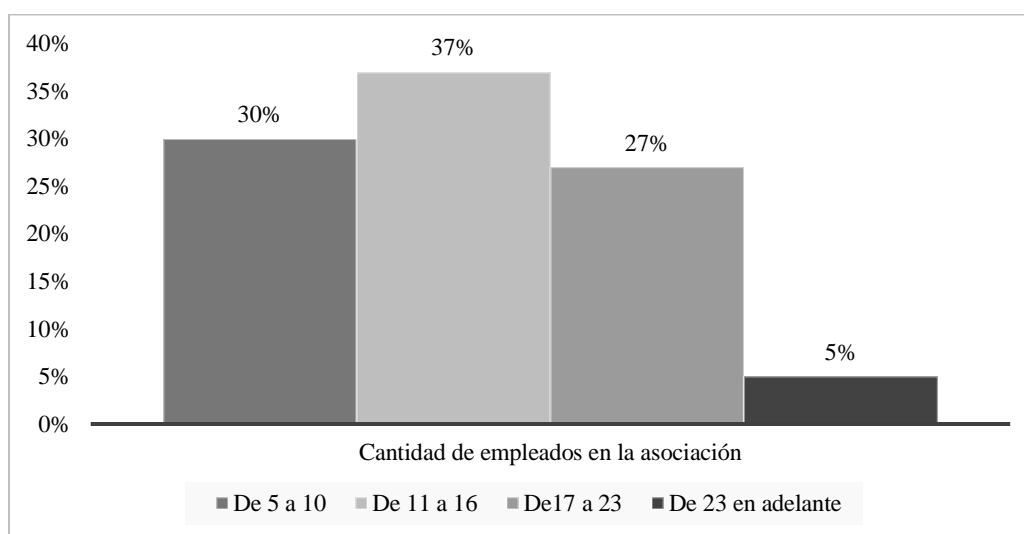


Figura 5. Cantidad de empleados de las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

En relación a la cantidad de empleados de las asociaciones productivas, es posible evidenciar que un 37% cuenta con un total de 11 a 16 trabajadores que conforman el recurso

humano de la organización. Un 30% por su parte, afirma que dentro de la asociación cuenta con una cantidad de empleados que se ubican entre 5 a 10, mientras que el 27% de las asociaciones poseen entre 17 empleados hasta 23. Y tan solo 5% supera las otras asociaciones, al decir que su personal se compone de 23 empleados en adelante.

Por lo anterior decir que las características propias de las asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña donde la mujer es su representante, se puede establecer que gran parte de estas organizaciones llevan desarrollando su actividad asociativa desde hace tres y seis años de funcionamiento, a su vez se encuentran conformadas por una cantidad de asociados cuyo rango está entre los 11 a 21 personas. De otro lado, es de resaltar que las mujeres gerentes son profesionales en alguna área de la administración, gerencia y contaduría. Los empleados de las asociaciones son mujeres pero no hay una exclusión del género masculino, ya que la diferencia entre ambos sexos es poca dentro de las asociaciones, así mismos decir en cuanto al número de personal este suele ir de 11 a 16 colaboradores.

4.2 Realización del diagnóstico situacional sobre la educación, el aprendizaje organizacional y la existencia de unidades académicas de las Asociaciones productivas en Ocaña

4.2.1 Resultados de la encuesta en relación a la educación, el aprendizaje y la existencia de las unidades académicas. La realización del diagnóstico se encuentra basado en los resultados de la encuesta. Por eso inicialmente en la presentación del primer objetivo se

relacionan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de la información que da lugar a diagnosticar la situación real de las asociaciones.

Tabla 6

Procesos realizados para fortalecer los conocimientos de los miembros de la asociación a partir de las unidades académicas

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Diplomados	0	0%
Capacitaciones	17	17%
Talleres	10	10%
Seminarios	5	5%
Charlas	35	35%
Cursos	22	23%
Ninguno	5	5%
Ns/Nr	5	5%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con los procesos llevados a cabo por las Asociaciones productivas para fortalecer los conocimientos de sus miembros. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

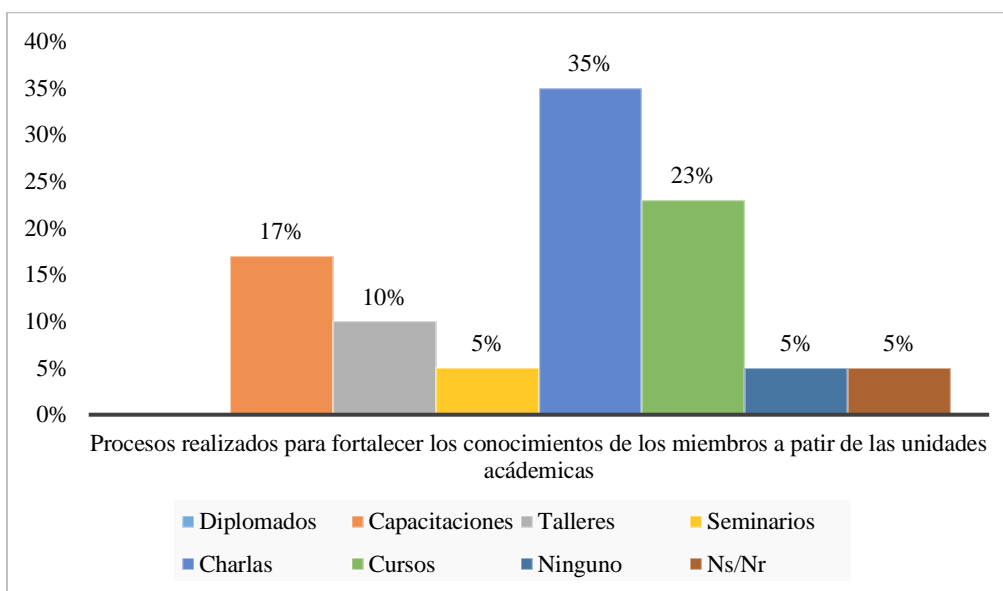


Figura 6. Procesos realizados para fortalecer los conocimientos de los miembros de la asociación a partir de las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

Se evidencia que un total de 35% de las asociaciones encuestadas llevan a cabo charlas como mecanismo para compartir con sus empleados los conocimientos basados en las unidades

académicas. De otro lado el 23% de ellas establecieron los cursos como el proceso realizado para fortalecer el aprendizaje en los miembros que conforman las asociaciones, en estos por lo general abarcan temas relacionados con sus funciones. Notando además que un elevado porcentaje, es decir un 17% de las organizaciones con sentido asociativo capacitan a sus colaboradores. En el caso del 10% suelen llevar a cabo estos procesos de mejoramiento cognitivo mediante talleres donde participan sus empleados. Entre tanto, señalar que un 5% implementa seminarios. Y otra pequeña parte de la población de asociaciones de la ciudad de Ocaña (5%) no realiza ningún procedimiento que les permita contribuir al fortalecimiento de los conocimientos de sus miembros.

Tabla 7

Importancia de las unidades académicas para la organización

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	30	30%
Importante	42	43%
No tan importante	20	20%
Nada importante	7	7%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con la importancia que tiene para las Asociaciones productivas las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

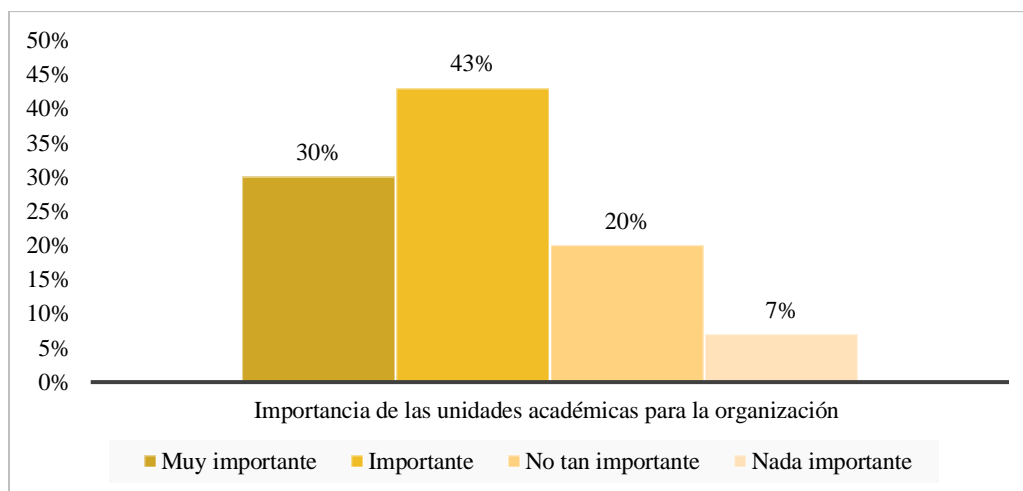


Figura 7. Importancia de las unidades académicas para la organización. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

Partiendo de los resultados, las unidades académicas son importantes para un total del 43% de las asociaciones productivas encuestadas. Sin embargo para un 30% de estas, tienen un carácter más significativo considerándose “muy importantes” para su desarrollo organizacional y para el crecimiento formativo de sus empleados. Entre tanto, es posible evidenciar que para un 20% no tiene un nivel de relevancia tan elevado y lo mismo ocurre con un 7% de las asociaciones que manifestaron su desinterés frente al tema de las unidades académicas.

Tabla 8

Existencia de unidades académicas o procesos de formación en la asociación

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Si	89	90%
No	10	10%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con la existencia de unidades académicas o procesos de formación en las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

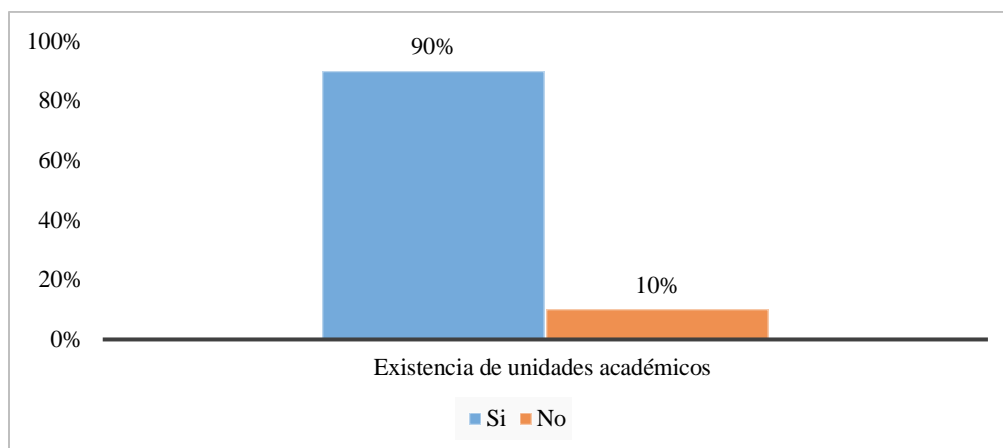


Figura 8. Existencia de unidades académicas o procesos de formación en la asociación. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

De acuerdo con la información obtenida y representada en la figura anterior, un 90% de las Asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña y cuya líder es una mujer, poseen una unidad

académica adelantada como proceso de formación. Contrario ocurre con el 10% de esta población en donde no cuentan con la existencia de dichos procesos internos.

Tabla 9

Aspectos que se tienen en cuenta a la hora de establecer cada una de las unidades académicas

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
La razón social de la organización	38	38%
El tipo de proyectos que manejan	50	51%
Los asociados	10	10%
Los beneficiarios	1	1%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con los aspectos que las Asociaciones productivas tienen en cuenta para sus unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

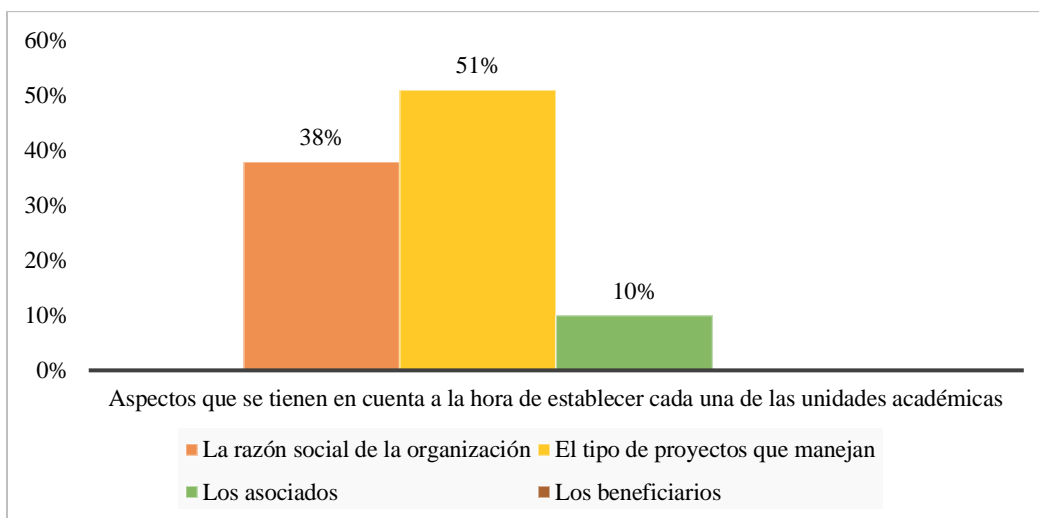


Figura 9. Aspectos que se tienen en cuenta a la hora de establecer cada una de las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

Para el 51% de las asociaciones el tipo de proyecto que se maneja es un aspecto que tienen en cuenta para el establecimiento de las unidades académicas, ya que dependiendo de otras variables como el tema a abordar, los objetivos planteados y demás características de los proyectos son establecidos los ejes académicos. Por su lado el 38% considera la razón social de la organización como factor fundamental en la fijación de las unidades académicas y tan un sólo

10% consideró a sus asociados como elemento clave para construirlas. Finalmente el 1% se basa en sus beneficiarios.

Tabla 10

Tipo de unidades académicas aplicadas en la asociación

Ítem	Si		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
Humanas	90	91%	9	9%	99	100%
Sociales	99	100%	0	0%	99	100%
Económicas	83	84%	16	16%	99	100%
Tecnológicas	62	63%	37	37%	99	100%
Culturales	40	40%	59	60%	99	100%
Productivas	38	38%	61	62%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con el tipo de unidades académicas aplicadas por las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

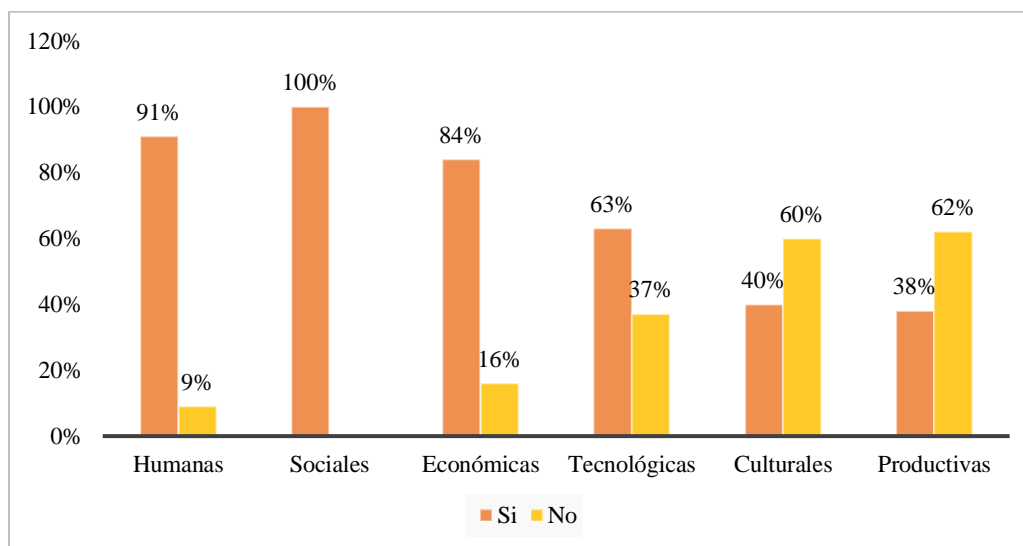


Figura 10. Tipo de unidades académicas aplicadas en la asociación. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

En primer lugar es evidente en los resultados que el 91% de las asociaciones aplican unidades académicas de tipo humanas, es decir temas relacionados a la sensibilización ciudadana, mientras que el 9% no lo hace. Por su lado, la totalidad de las empresas (100%) han implementado procesos de formación internos de carácter social. En el caso de las unidades de

tipo económicas, el 84% las ha hecho parte de su organización y el 16% no. Con respecto a las tecnológicas, son una clase de unidades que el 63% las aplican y un 37% de las asociaciones nunca las implementa. Las unidades académicas de tipo cultural son empleadas por un 40% de las asociaciones encuestadas y el resto siendo el 60% no las establecen en sus procesos formativos. Ultimando por señalar que en este apartado, son pocas la organizaciones asociativas que han venido aplicado unidades bajo el modelo productivo, pues es notorio que 62% niega rotundamente su implementación y tan solo el 38% da una respuesta afirmativa.

Tabla 11

Conocimiento de las unidades académicas

Ítem	Si		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
Los asociados tienen conocimiento de las unidades académicas que posee la Asociación.	55	56%	44	44%	99	100%
Se socializan los contenidos de las unidades académicas, por medio de capacitaciones o reuniones.	46	46%	53	54%	99	100%
Influye el conocimiento de las unidades académicas en el rendimiento y productividad.	58	59%	41	41%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con el conocimiento de las Asociaciones productivas frente a las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

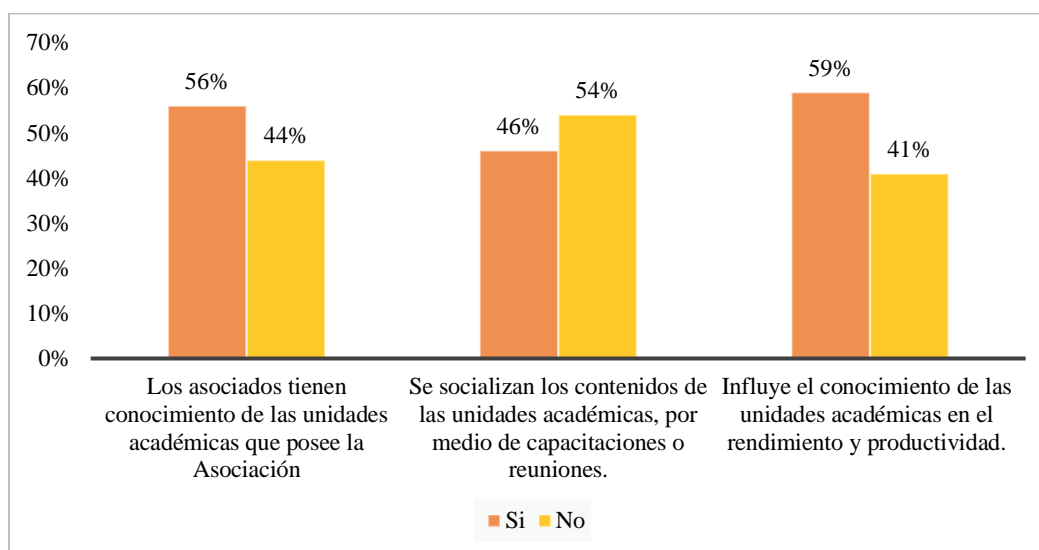


Figura 11. Conocimiento de las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

El conocimiento que tienen los asociados sobre las unidades académicas se ve reflejado en un 56% de las asociaciones encuestadas, quienes afirmaron que imparten la información necesaria para que sus miembros se apropien de este material. Aunque la socialización de estas no se de manera constante, pues se evidencia que el 54% no realizan capacitaciones o reuniones que les permita enterarse sobre los temas de las unidades académicas. De otro lado en este apartado, se hace notable que para la mayoría de las organizaciones el conocimiento de las unidades académicas influye en su rendimiento y productividad.

Tabla 12

Unidades académicas más importantes para las asociaciones

Ítem	Si		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
Economía solidaria	61	62%	38	38%	99	100%
Emprendimiento	46	46%	53	54%	99	100%
Investigación y desarrollo	22	22%	77	78%	99	100%
Productividad	32	32%	67	68%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con las unidades académicas más importantes para las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

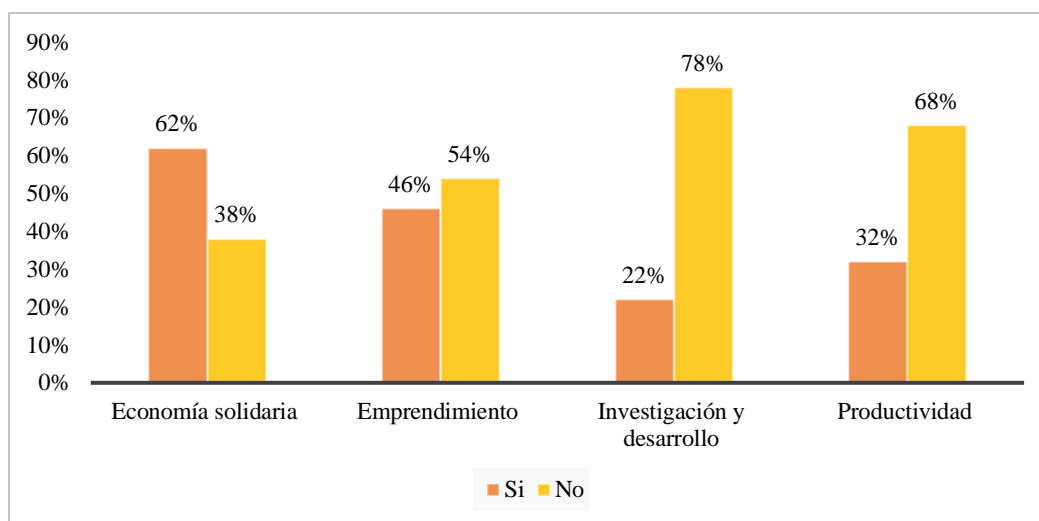


Figura 12. Unidades académicas más importantes para las asociaciones. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

Las unidades sobre la economía solidaria, son aquellas que tienen mayor significado para las asociaciones, puesto que el 62% considera que sí cobra importancia dentro sus empresas al ir de la mano con su razón social, por el contrario el 38% no lo ve de la misma forma, dándole un nivel de relevancia menor. En relación con el emprendimiento, los resultados muestran que para el 54% no es importante este tipo de unidades académicas y mientras tanto un 46% si la categoriza como fundamental para el desarrollo de la asociación. De otro lado, las unidades con menos importancia para las organizaciones encuestadas son las de investigación y desarrollo, de igual manera sucede con las vinculadas a la productividad, en las que 68% no las ve de manera primordial y por ende no las aplican.

Tabla 13

La educación, el aprendizaje organizacional sobre las unidades académicas

Ítem	Si		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
Se propone un cronograma de actividades que facilite la ejecución de las actividades y procesos que tienen las unidades académicas.	51	52%	48	48%	99	100%
Se establecen estrategias que coadyuven en la ejecución de las actividades programadas para cada una de las unidades.	21	21%	78	79%	99	100%
Las actividades programadas para cada una de las unidades son ejecutadas en su totalidad.	31	31%	68	69%	99	100%
Hay una persona específica para cada unidad académica.	23	23%	76	77%	99	100%
Solo quien ejerce cargos directivos es el responsable de las unidades académicas.	57	58%	42	42%	99	100%
Las unidades académicas existentes en la asociación y dirigidas desde los directivos, conducen a los asociados hacia el objetivo que se pretende alcanzar.	61	62%	38	38%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con las acciones de educación y aprendizaje llevadas a cabo por las Asociaciones productivas en relación a las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

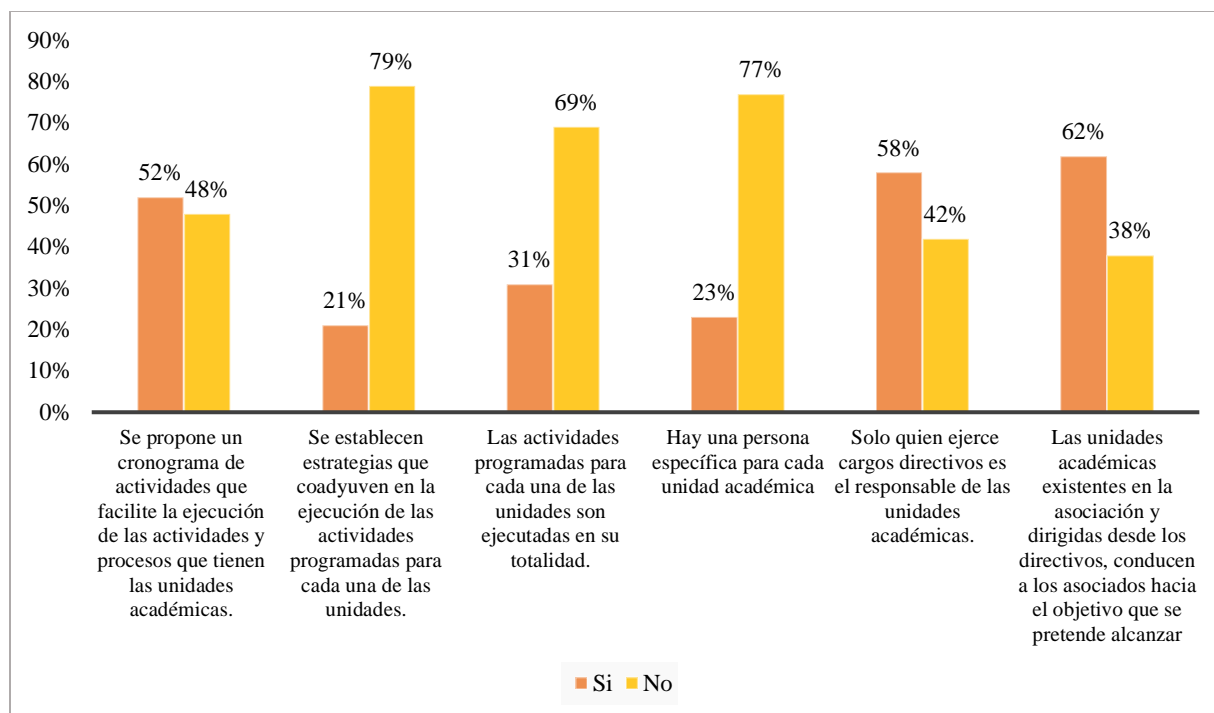


Figura 13. La educación, el aprendizaje organizacional sobre las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

Sobre el aprendizaje de las asociaciones frente a las unidades académicas decir que en primer lugar, el 52% de estas organizaciones si plantean un cronograma de actividades alineados a las tareas y procesos que implementan a través de sus unidades académicas, situación diferente es la del 48% quienes como empresas asociativas no llevan a cabo este tipo de planeación. Otro aspecto sobre la educación de las unidades académicas, es el establecimiento de estrategias, en donde los resultados indican que el 79% jamás suelen fijarlas, únicamente el 21% lo hace como una forma de ayudar a la buena ejecución de las actividades programadas por los procesos de formación. En cuanto al cumplimiento de las tareas incluidas en las unidades académicas, el 69% de las asociaciones no llegan alcanzarlas en un periodo determinado, sin embargo, el 31% manifestaron a través de la encuesta que de su parte si cumplen las labores establecida en el marco del aprendizaje y la formación académica.

Con respecto, al personal encargado de cada unidad académica, el 77% de las asociaciones no posee un empleado que desarrolle las funciones relacionadas a esta área, solamente un 23% tiene una persona a cargo para la ejecución de este tipo de actividades formativas. Por ello también es que el 54% le asignan esta responsabilidad a cargos directivos, mientras el 45% de las asociaciones asumen dicha labor desde los cargos medios. Finalmente señalar que el 62% de las empresas encuestadas, consideran que efectivamente son las unidades académicas existentes las que conducen a los asociados hacia el objetivo que se pretende alcanzar.

4.2.2 Presentación del diagnóstico situacional. Iniciar este diagnóstico haciendo una breve introducción sobre las unidades académicas, la educación y el aprendizaje organizacional, pues hay que decir que son tres pilares fundamentales que influyen en el desarrollo de las asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña, partiendo de que sirven como base para la ejecución de proyectos en las funciones de investigación y de proyección social, agregando que el proceso educativo empresarial se centra en las transmisión de instrucciones frente a los servicios que debe cumplir el enfoque integral de cada dependencia de la asociación. De esta manera la asociación puede tener un horizonte visional más claro, alineando sus procesos formativos con sus objetivos, la estructura organizacional y sus líneas de acción.

En este sentido, es necesario abarcar esta temática desde los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, puesto que según las asociaciones que hicieron parte del estudio, las unidades académicas son impartidas dentro de la empresa a través de la realización de charlas y talleres dirigidos a sus miembros, esto con la finalidad de fortalecer sus conocimientos, siendo a su vez consideradas importantes para sus procesos internos, teniendo en cuenta que se establecen bajo el modelo de compromiso social y por ende son significativas en los resultados e intenciones que se

pretenden como asociación, entendiendo su implicación desde un punto de vista organizacional en el que el aprendizaje busca ampliar la capacidad de apartarse al cambio del entorno a través del mejoramiento de habilidades y estrategias en donde la organización use el conocimiento para lograr sus metas.

Por otro lado, las representantes de las asociaciones manifestaron que existen unidades académicas o procesos de formación, esto particularmente se debe a que desde su gestión organizacional se requiere tener un apoyo educativo para establecer objetivos fundamentados en el desarrollo de competencias personales tanto de sus empleados como desde sus dirección administrativa. Dichas unidades son establecidas con base a los proyectos que desde la asociatividad se pretenden ejecutar, ya que se debe diseñar su metodología desde el punto vista del tema en concreto y por ende establecerlas de acuerdo a los objetivos del plan. En este caso, mencionar que las unidades académicas que más aplican las asociaciones son de tipo humano, social y económicas, aunque sí existen debilidades en este punto, debido a que se carece de una previa socialización de los contenidos de cada una de estas, como a su vez hace falta el establecimiento de las estrategias que contribuyan a la ejecución de las actividades de cada unidad, tampoco se cuenta con una persona a cargo dedicada solo a funciones académicas, de educación y aprendizaje organizacional.

Ahora bien, desde la perspectiva de las asociaciones como empresas con énfasis social, el conocimiento de las unidades académicas es un factor influyente en el rendimiento y productividad de la misma, notando que de su aplicación se deriva el aprendizaje organizacional

en donde los empleados obtienen y utilizan nuevos conocimientos, destrezas, conductas y valores que son materializados en el funcionamiento interno de la organización.

Para finalizar es conveniente anotar, que las unidades académicas más importantes para las asociaciones son las relacionadas con la economía solidaria, pues de acuerdo a su postura organizacional, esta brinda la posibilidad de generar bienestar común lo cual es propio en este tipo de empresa, que busca soportar su actividad en la ética, educación, equidad, ayuda mutua, transparencia, cooperación y el compromiso social.

4.3 Modelos por competencias y habilidades aplicables a las unidades académicas y la relación existente con la gestión de conocimiento por las mujeres gerentes de las asociaciones productivas

El segundo objetivo también es abordado desde los resultados de la encuesta, sin embargo en este caso es importante partir desde los modelos de competencias y modelos de habilidades que desde las asociaciones se aplica en base a las unidades académicas y la relación con la mujer desde su rol de gerente que imparte conocimiento dentro de la organización que direcciona.

4.3.1 Resultados relacionados con las competencias aplicables a las unidades académicas. El conocer los modelos por competencia en la mujer gerente de las asociaciones agrupa diversas variables de las unidades académicas como de desempeño, motivacionales, cognitivas, personales y directivas que aquí se identificaron:

Tabla 14

Competencias de desempeño

Ítem	Si		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
Orienta las unidades académicas hacia los resultados	63	64%	36	36%	99	100%
Busca información relacionada con las unidades académicas	42	43%	57	58%	99	100%
Enfoca las unidades académicas hacia la atención, la calidad y la perfección	52	53%	47	47%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con las competencias de desempeño de las mujeres gerentes de las Asociaciones productivas frente a las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

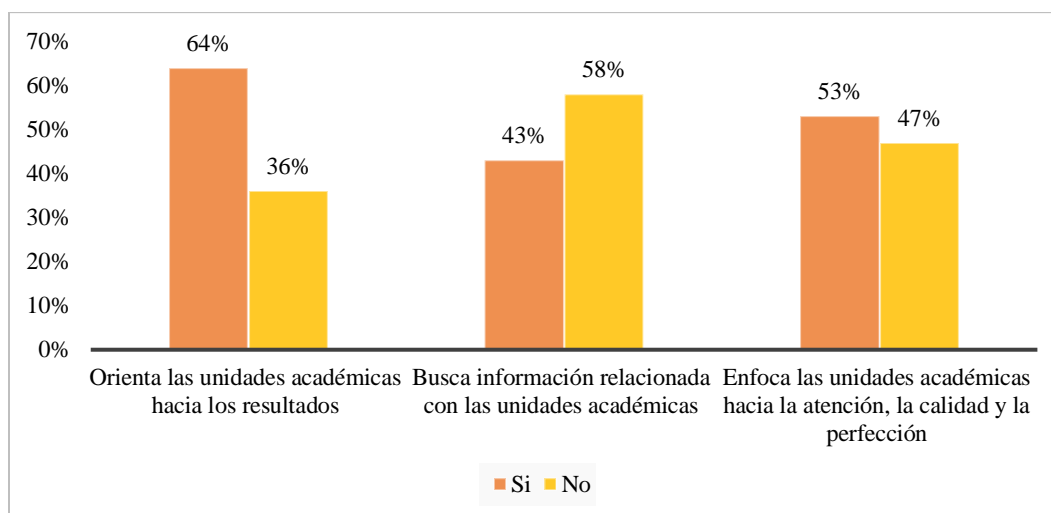


Figura 14. Competencias de desempeño. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada

En cuanto a competencias de desempeño, un total de 64% de las mujeres representantes de las asociaciones manifestaron en una primera instancia, tener la capacidad de orientar las unidades académicas hacia los resultados que busca la asociación, por el contrario hay un 36% de aquellas líderes de estas empresas que no aplican dicha competencia. Al indagar sobre la búsqueda de información sobre las unidades académicas, un 58% de las encuestadas afirmaron que no suelen hacerlo frente a un total del 43% que en cambio sí hacen el proceso de investigación para establecer el contenido de cada unidad. Y como último punto a abarcar en este apartado está el enfoque dado a las unidades académicas, en el que se evidencia que un 53% las

orientan hacia la atención, la calidad y la perfección y un 43% no lo hace de esa manera, solo les interesa su aplicación.

Tabla 15

Competencias directivas

Ítem	Si		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
En las unidades académicas se fomenta el trabajo en equipo y el cooperativismo	72	73%	27	27%	99	100%
Promueve las unidades académicas en los contextos sociales y éticos como factor organizacional	80	81%	19	19%	99	100%
Utiliza las tecnologías de la información para el dinamismo en las unidades académicas	40	40%	59	60%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con las competencias directivas de las mujeres gerentes de las Asociaciones productivas frente a las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

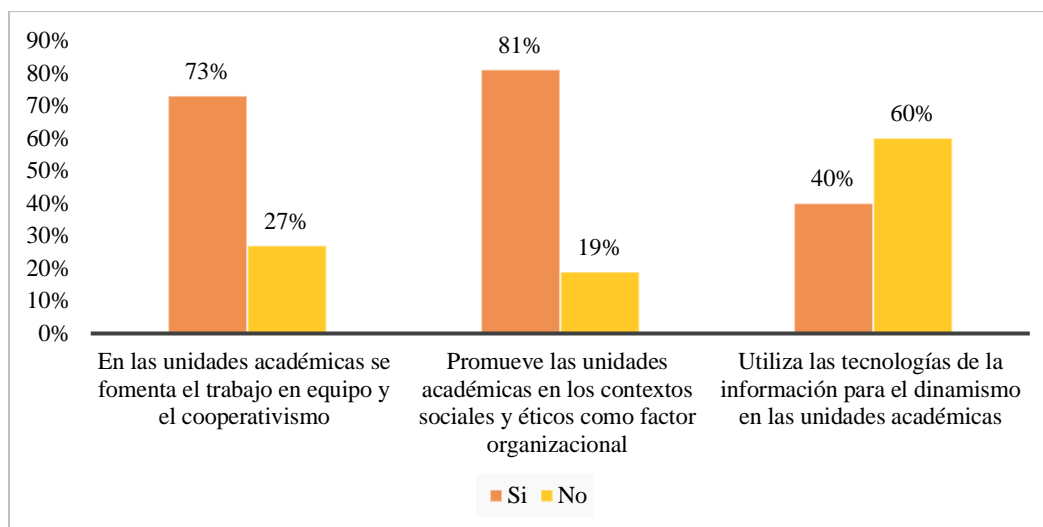


Figura 15. Competencias directivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

El trabajo en equipo se fomenta en un 73% de las asociaciones, en otras palabras este grupo de gerentes se encuentran capacitadas para establecer grupos laborales y cooperativismo en la organización, mientras un 27% de ellas expresan que es complicado fomentar esta dinámica en las unidades académicas. Siendo notable por otro lado, que en cuestiones de promover las unidades académicas en los contextos sociales y éticos como factor clave para este tipo de

empresa, hay un elevado porcentaje de mujeres que sí lo hacen y es relativamente bajo aquella población que no lo aplican de esta forma en la asociación, lo cual queda demostrado en un 19% quienes dieron un no como respuesta a este ítem. Con respecto al uso de la TIC como herramienta para generar dinamismo en las unidades académicas existió una opinión negativa, ya que un total del 60% de las asociaciones no lo hacen y menos de la mitad de las lideresas afirmaron emplear estas tecnologías como facilitadores de los procesos formativos.

Tabla 16

Competencias cognitivas

Ítem	Sí		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
Mantiene un pensamiento analítico ante la aplicación de las unidades académicas	62	63%	37	37%	99	100%
Aplica los conceptos que imparten las unidades académicas	51	52%	48	48%	99	100%
Posee las capacidades técnicas y profesionales para fomentar las unidades académicas	91	92%	8	8%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con las competencias cognitivas de las mujeres gerentes de las Asociaciones productivas frente a las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

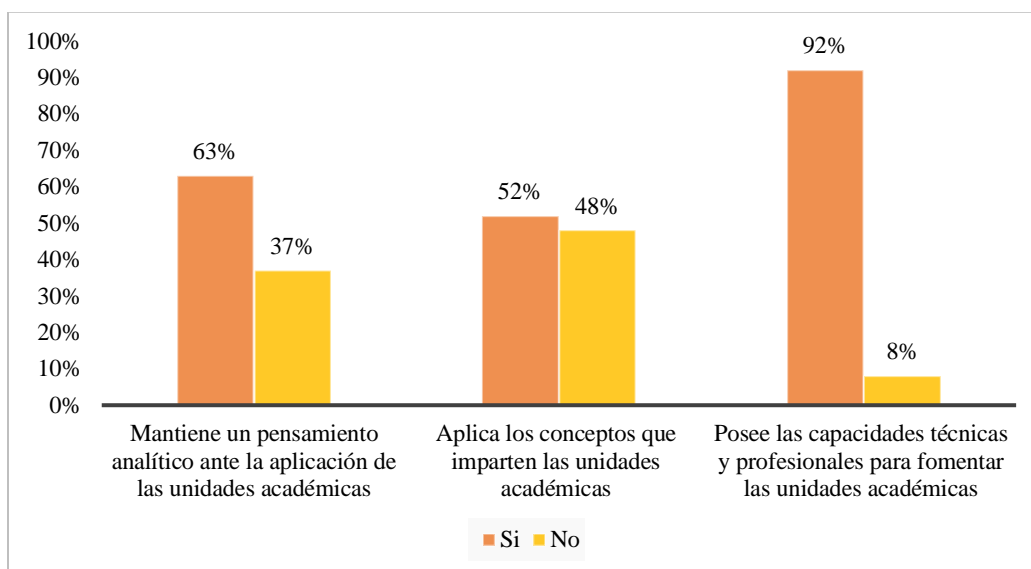


Figura 16. Competencias cognitivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

Acerca de las competencias cognitivas, decir que un 63% de las encuestadas, mantienen un pensamiento analítico ante la aplicación de las unidades académicas, por su parte un 37% de estas mujeres que ejercen cargos gerenciales en las asociaciones han manifestado que no suelen tomar una postura crítica frente a la situación planteada. Otro punto aquí estudiado fue la aplicación de los conceptos que imparten los procesos formativos (unidades académicas) en la asociación, pues fue evidente en los resultados que un total de 52% si los tienen en cuenta y lo implementan dentro del aprendizaje organizacional, aunque existe un porcentaje considerable como lo es el 48% que no adelanta este tipo de acciones. De otro lado, el 12% se consideran con capacidades técnicas y profesionales que les permiten contribuir al establecimiento de unidades académicas, aunque el 8% no lo establece de esta misma manera, considera que es poca su habilidad para manejar estas unidades académicas desde su entorno profesional, plantando también que no es de su competencia desarrollar este tipo de actividades formativas.

Tabla 17

Competencias personales

Ítem	Si		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
Como mujer tiene autocontrol de su poder en las unidades académicas	92	93%	7	7%	99	100%
Tiene confianza en sí misma para ser gerente de la asociación y aplicar las unidades académicas	99	100%	0	0%	99	100%
Transmite información, ideas, problemas y soluciones a las unidades académicas	96	97%	3	3%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con las competencias personales de las mujeres gerentes de las Asociaciones productivas frente a las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

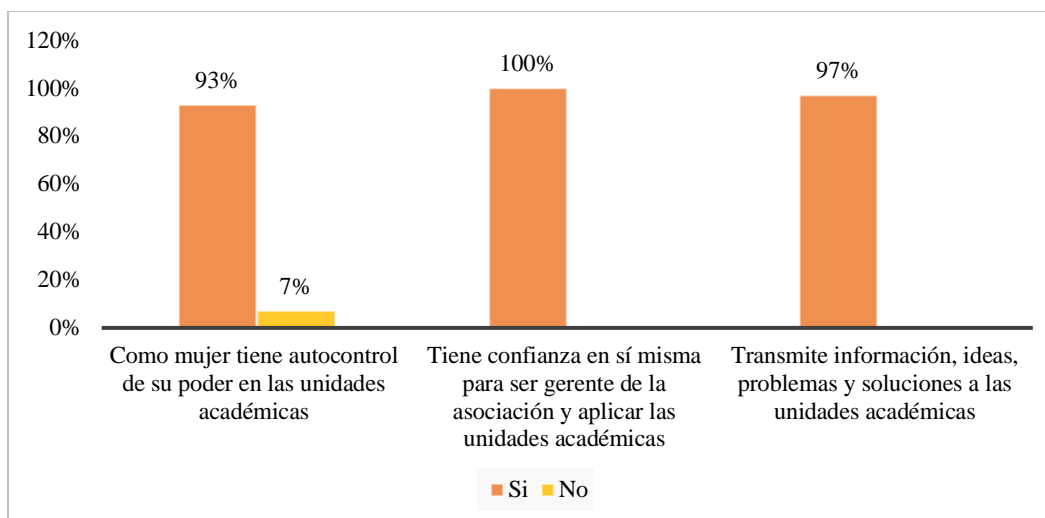


Figura 17. Competencias personales. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

Por lo que se refiere a las competencias personales, la percepción de las representantes de las asociaciones no estuvo tan dividida, pues la figura anterior demuestra que en cuestiones de autocontrol, el 93% si suelen ser mujeres que inspeccionan las unidades académicas, además decir que en su totalidad tienen confianza en sí mismas para ser gerentes de estas organizaciones y aplicar los procesos de aprendizaje, de igual forma un 97% afirmaron que siempre transmiten la información en su grupo de trabajo, como también dan soluciones a las problemáticas que se requieren en las unidades académicas.

Tabla 18

Competencias motivacionales

Ítem	Si		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
Motiva a su equipo de trabajo a adaptarse a los cambios ocurridos en las unidades académicas	94	95%	5	5%	99	100%
Crea diferentes formas para evaluar el conocimiento de las unidades académicas	81	82%	18	18%	99	100%
Implementa nuevas metodologías y herramientas que faciliten la aplicación de las unidades académicas	73	74%	26	26%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con las competencias motivacionales de las mujeres gerentes de las Asociaciones productivas frente a las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

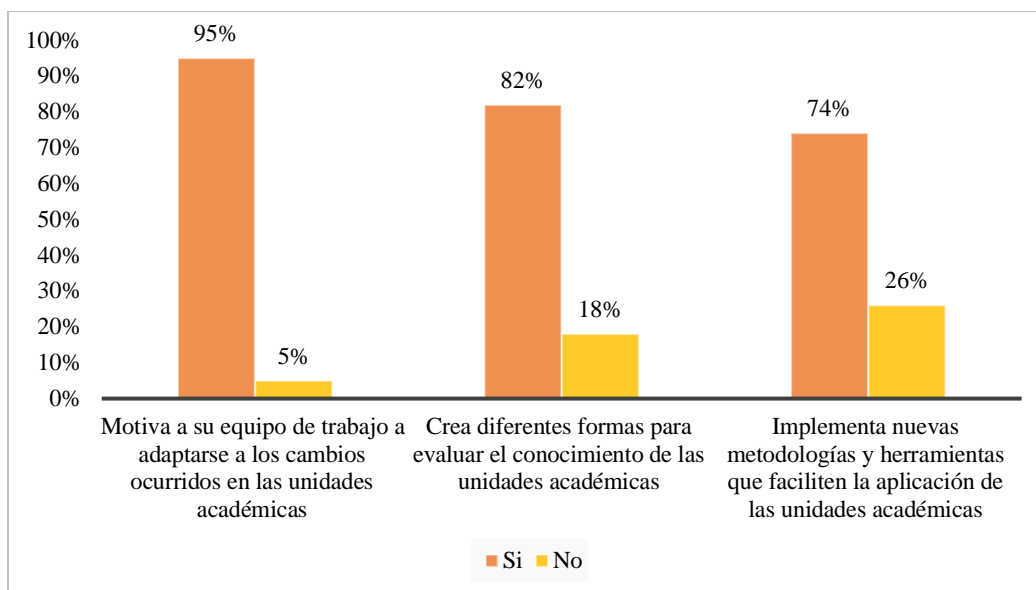


Figura 18. Competencias motivacionales. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

La información recolectada en cuanto a la motivación y las unidades académicas en las asociaciones, permitió conocer que el 95% de las mujeres que lideran los procesos internos motivan a su equipo de trabajo para que puedan adaptarse a los cambios que giran en torno a dicha temática, notando que solo 5% no lo hace. Por otro lado, el 82% de esta población afirmaron que desde su gestión sí crean diferentes formas para adelantar procedimiento que den lugar a la evaluación del conocimiento de las unidades académicas que tienen sus empleados y miembros. Entre tanto, el 72% de las gerentes implementan nuevas metodologías y herramientas facilitadoras en la aplicación de las unidades académicas, aunque el 26% manifestaron que por su parte son pocas las veces que hacen este tipo de actividades relacionadas con el aprendizaje organización y las unidades.

4.3.2 Resultados relacionados con las habilidades aplicables a las unidades académicas. Una vez analizadas y conocidas las competencias en relación a las unidades académicas que son aplicadas desde la gestión empresarial de las mujeres que hacen parte de

estas organizaciones, es necesario en este apartado establecer los resultados obtenidos en lo referente a las habilidades, las cuales comprenden las de pensamiento estratégico, de liderazgo, de comunicación y administración de tiempo:

Tabla 19

Habilidad de pensamiento estratégico

Ítem	Si		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
Enfrenta los problemas presentados en las unidades académicas de manera positiva	98	99%	1	1%	99	100%
Crea planes que le permiten aplicar acciones acorde con los objetivos	99	100%	0	0%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con la habilidad de pensamiento estratégico que poseen las mujeres gerentes de las Asociaciones productivas en relación a las unidades académicas.
Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

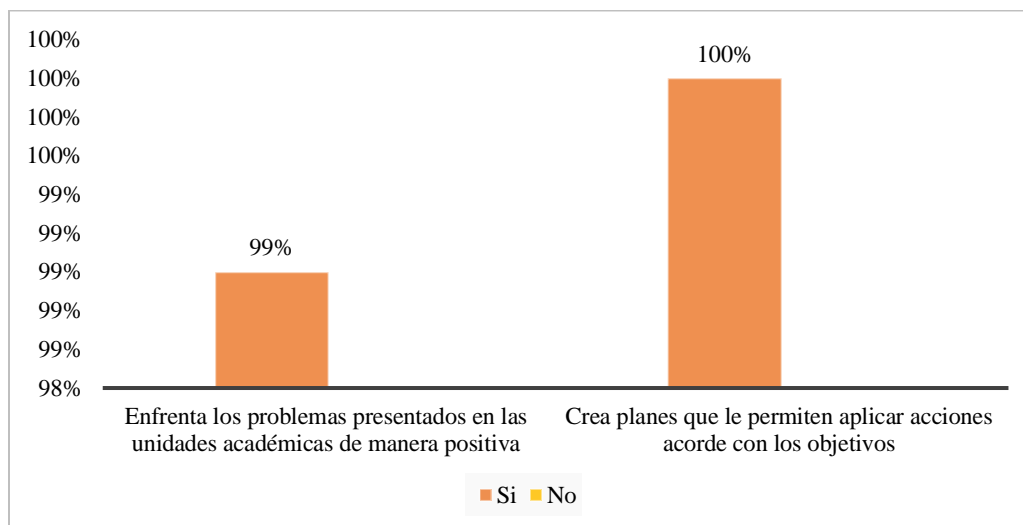


Figura 19. Habilidad de pensamiento estratégico. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

El pensamiento estratégico es evidenciado en la mayoría de las mujeres gerentes de las asociaciones quienes en un 99% consideraron que ante la forma de enfrentar las dificultades en las unidades académicas siempre toman una actitud de positivismo. Igualmente el 100% de ellas crean planes que les permite aplicar las acciones a los objetivos de la asociación.

Tabla 20

Habilidad de liderazgo

Ítem	Si		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
Tiene una buena relación con el equipo de trabajo que fomenten el desarrollo de unidades académicas	99	100%	0	0%	99	100%
Instruye comportamientos más humanos, con base a la confianza a ser aplicadas a las unidades académicas	99	100%	0	0%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con la habilidad de liderazgo que poseen las mujeres gerentes de las Asociaciones productivas en relación a las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

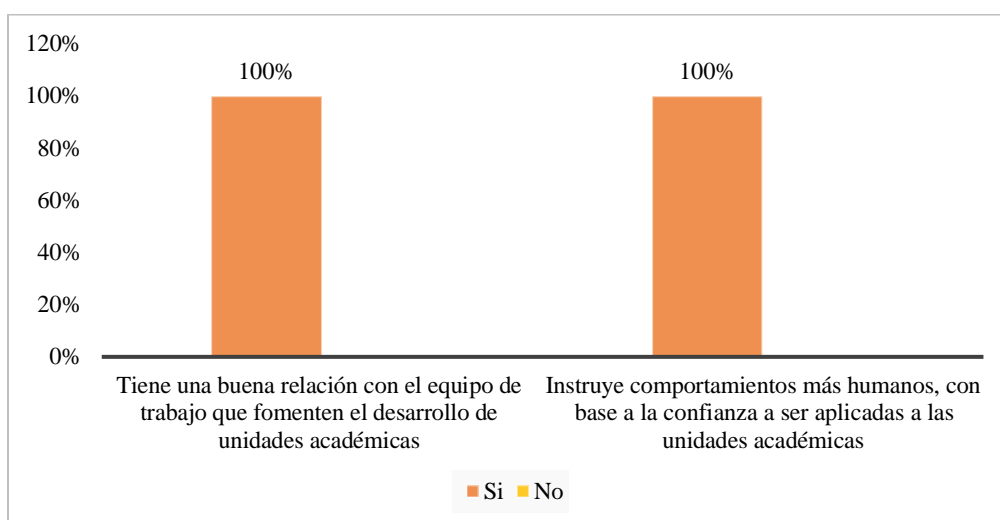


Figura 20. Habilidad de liderazgo. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

Un 100% de las encuestadas expresaron que en cuanto al grupo de trabajo establecido en la asociación, siempre han mantenido una buena relación encamada al desarrollo de las unidades académicas, en donde influye el tipo de liderazgo que por lo general suelen ser de tipo democrático por el enfoque que tienen las empresas de este sector asociativo. Notando a su vez que en habilidades de liderazgo una totalidad de las gerentes consideran que desde su direccionamiento instruyen comportamientos más humanos, con base a la confianza a ser aplicadas a las unidades académicas.

Tabla 21

Habilidad de destreza comunicativa

Ítem	Si		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
Comunica con facilidad las decisiones en relación a las unidades académicas a implementar	92	93%	7	7%	99	100%
En las unidades académicas usted adopta una actitud receptiva, emanada a la intuición, tendiente al diálogo	99	100%	0	0%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con la habilidad de destreza comunicativa que poseen las mujeres gerentes de las Asociaciones productivas en relación a las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

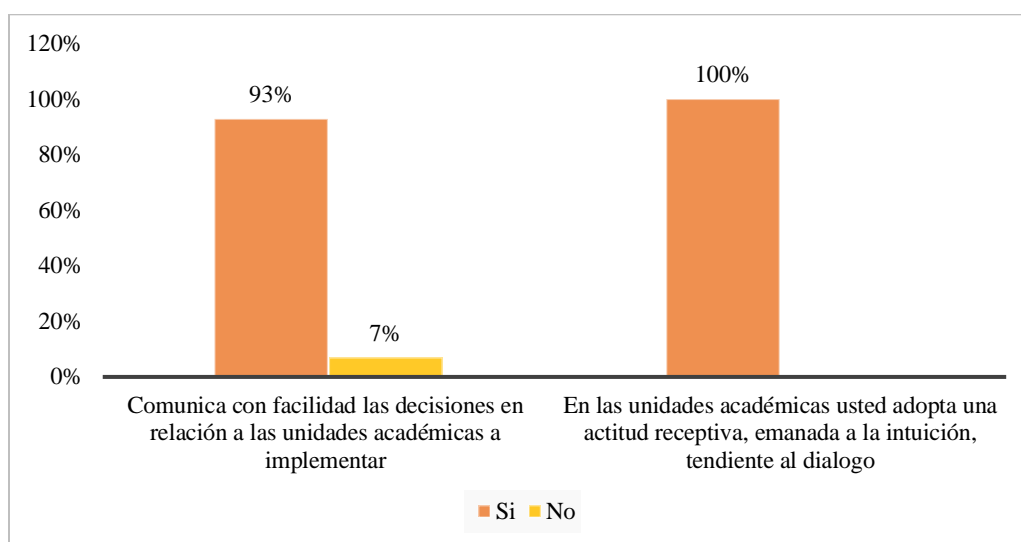


Figura 21. Habilidad de destreza comunicativa. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

Según los resultados, en el 93% de las asociaciones se comunican con facilidad las decisiones en lo que respecta a las unidades académicas que son implementadas, tan solo un 7% de ellas no lo hacen de manera constante. Sin embargo, el 100% de las mujeres en el rol de gerentes de las organizaciones han adoptado una actitud receptiva, emanada a la intuición, tendiente al diálogo, reflejando de esta forma la práctica de las habilidades de comunicación interna generada en las asociaciones y son aplicadas desde la gestión directa hasta los cargos intermedios y operativos.

Tabla 22

Habilidad de administración del tiempo

Ítem	Si		No		Total	
	Fre/cia	%	Fre/cia	%	Fre/cia	%
En las unidades académicas usted tiene la habilidad de realizar y resolver diferentes asuntos al tiempo	99	100%	0	0%	99	100%
Administra mejor sus agendas para la consecución de los objetivos de las unidades académicas	90	91%	9	9%	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con la habilidad en administración del tiempo que poseen las mujeres gerentes de las Asociaciones productivas en relación a las unidades académicas.

Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

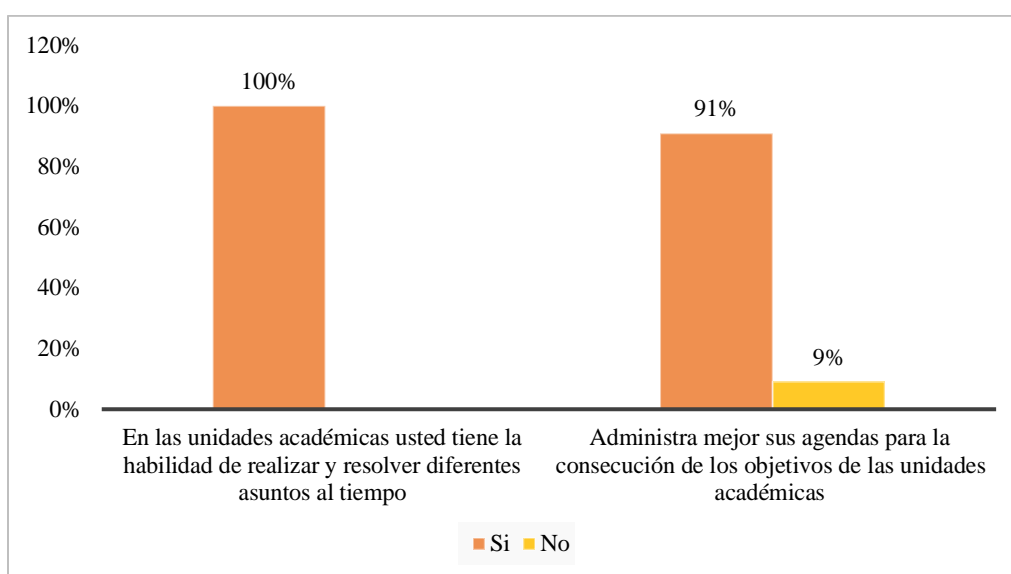


Figura 22. Habilidad de administración del tiempo. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

La habilidad de administrar adecuadamente el tiempo para el cumplimiento de las actividades implementadas en las unidades académicas de las asociaciones son reflejadas en el 100% de las gerentes de estas empresas quienes han confirmado su efectividad al momento de realizar y resolver los asuntos en un determinado periodo. Mientras que el 91% considera que su administración se denota en el mejoramiento de su gestión para dar cumplimiento de sus metas mediante un sentido secuencias con el que llevan un orden y registro.

4.3.3 Modelos por competencia y habilidades identificadas en la aplicabilidad de las unidades académicas en las asociaciones. De los resultados analizados es posible establecer los modelos por competencias y habilidades que fueron identificados en la gestión de las mujeres gerentes de las asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña, por tal motivo, con base la información recolectada las autoras de la investigación hacen una descripción y estructuración de dichos modelos:

1. Competencias aplicadas por las asociaciones de acuerdo con las unidades académicas: Se fundamenta en las conductas vinculadas a un desempeño exitoso evaluado a partir de los objetivos que ha de cumplirse en las asociaciones y unidades académicas. Centrada en las personas, en su labor y en los resultados esperados, para con ello determinar las características y sus competencias con la finalidad de definir las en cada unidad académica.

De otro lado el establecimiento de las competencias implicó tener en cuenta los conocimientos y las cualidades profesionales de las mujeres en su función de gerentes de las asociaciones, por lo tanto se siguió un proceso a partir de sus percepción y actividad de trabajo, puesto que las competencias son precisamente un elementos esencial para el rendimiento de empresa con énfasis social.

En es por ello que en análisis de las competencias es clave para el desarrollo del aprendizaje organizacional y las identificadas en las asociaciones del municipio de Ocaña se describen a continuación:

Tabla 23

Modelo por competencias aplicadas por las asociaciones de acuerdo con las unidades académicas

Grupo de competencias	Competencias genéricas de las asociaciones productivas en las unidades académicas
Competencias de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al resultado • Atención al orden, calidad y perfección • Espíritu de iniciativa • Búsqueda de información
Competencias directivas	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo grupal e integral de los empleados • Tipo de liderazgo • Actitudes de mando • Uso de la tecnología en los procesos organizacionales
Competencias cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento analítico • Pensamiento conceptual • Capacidades técnicas, profesionales y directivas
Competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol • Confianza en sí mismo • Flexibilidad • Hábitos organizaciones
Competencias motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación del grupo de trabajo • Evaluación del conocimiento • Facilidad en la metodología y técnicas laborales

Nota: La tabla describe las competencias aplicadas en las unidades académicas por parte de las asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña. Fuente: Modelo propuesto por Spencer (1993), citado en (Gálvez & Campos, 2012).

2. Habilidades aplicadas por las asociaciones de acuerdo con las unidades

académicas: En el estudio de las habilidades estas son consideradas como las capacidades adquiridas por las representantes de las asociaciones en la ejecución de sus labores, tareas o acciones, destacadas en su práctica gerenciales y del conocimiento impartido. Siendo un proceso cuyo objetivo es promover en los empleados sus competencias y por ende las habilidades no se ven de forma aislada sino como una preparación para la vida, implicando también el desarrollo de conocimiento y actitudes.

Tabla 24

Modelo por habilidades aplicadas por las asociaciones de acuerdo con las unidades académicas

Grupo de habilidades	Habilidades de las asociaciones productivas en las unidades académicas
Habilidad de pensamiento estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • Forma de enfrentar los problemas • Planes de acción
Habilidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con el grupo de trabajo • Comportamiento humanista • Confianza
Habilidad de destreza comunicativa	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de las decisiones • Actitud receptiva • Disposición de diálogo
Habilidad de administración del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas a tiempo • Administración de objetivos

Nota: La tabla describe las habilidades aplicadas en las unidades académicas por parte de las asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña. Fuente: Modelo propuesto por Spencer (1993), citado en (Gálvez & Campos, 2012).

4.3.4 Gestión de conocimiento por las mujeres gerentes de las asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña a partir de las unidades académicas. Partiendo de los resultados, mencionar que es relativamente importante el conocimiento que se gestiona desde la gerencia mediante las competencias y habilidades de las mujeres en función de sus direccionamiento estratégico aplicada a las unidades académicas.

Que a su vez tienen sus efectos en la conducta de las asociaciones y su funcionamiento eficaz, cuyos resultados también implican las unidades académicas como base para el aprendizaje organizacional en donde es importante adoptar las herramientas basadas en procedimientos estándares de la asociación.

Siendo así, en la siguiente figura se denota su relación:



Figura 23. Relación entre la gestión de conocimiento por las mujeres gerentes de las asociaciones productivas y las competencias y habilidades aplicables a las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto.

Por lo anterior, decir que es evidente el vínculo existente entre la gerencia de las asociaciones manejadas por una mujer, el conocimiento, las competencias, habilidades y desarrollo de unidades académicas enfocadas a los resultados, puesto que las exigencias sociales requieren que la organización genere capacidades para el aprendizaje. Es por ello la importancia que desde las asociaciones se identifiquen y analicen el conocimiento disponible y requerido, haciendo una planificación y control de las acciones para gestionar unidades académicas basadas en conocimiento que le permitan alcanzar sus objetivos. Siendo así, en lo que corresponde a la mujer y su creación de conocimientos, es un reto que plantea la posibilidad enfrentarse a variables como la efectividad en la utilización de los conocimientos para el diseño de la unidad académica como estrategia competitiva, además están los cambios tecnológicos, orientación administrativa y regulaciones de las asociatividad, los cuales generan nuevas necesidades de conocimientos que se deben trabajar de la mano con las estrategias enfocadas a la creación de procesos de aprendizaje.

En este sentido, como asociación productiva deben contar con la capacidad de combinar los conocimientos, materiales, técnicas y procesos para crear unidades académicas con características propias del direccionamiento de una mujer, esto le proporciona a la organización tanto oportunidades de mejora como capacidades internas de manejo gestión para poder contrarrestar las presiones competitivas, asumiendo estrategias empresariales, de liderazgo y estilos administrativos innovadores.

4.4 Establecimiento de una guía metodológica para la creación de unidades académicas internas en las asociaciones productivas del municipio de Ocaña

El establecimiento de la guía metodológica se hace teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, con la finalidad de que el diseño de la misma parta de la opinión de las actuales gerentes de las asociaciones en relación a las unidades académicas y de esta forma establecer los aspectos con mayor relevancia.

4.4.1 Resultados de la encuesta en relación a la guía metodológica para la creación de unidades académicas. Como parte final de los resultados de la encuesta aplicada a las asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña, mencionar que se estudiaron factores que dan paso al diseño de la guía metodológica para la creación de unidades académicas, decir entonces que se analizó la aplicabilidad, tipo de educación y formación que se requiere en la organización, los temas a incluir y la aceptación de dicha guía.

Tabla 25

Aplicación, formación y educación de unidades académicas dentro de la asociación

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Cada semana	8	8%
Cada quince días	2	2%
Cada mes	67	68%
Cada año	22	22%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con la aplicación, formación y educación de unidades académicas dentro las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

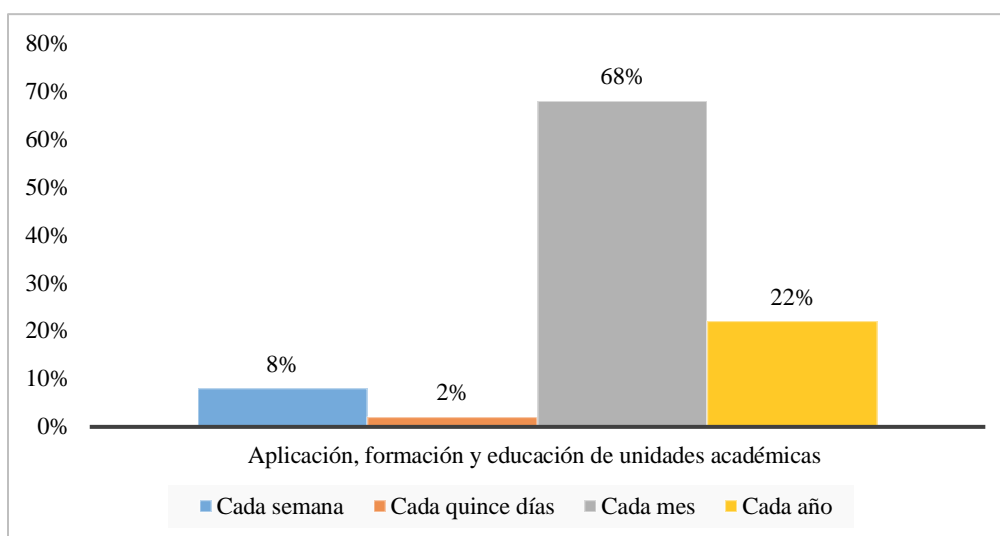


Figura 24. Aplicación, formación y educación de unidades académicas dentro de la asociación. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

En los resultados arrojados, se hace evidente que el 68% de las asociaciones encuestadas consideran que es necesario llevar a cabo la aplicación, formación y educación de unidades académicas de forma mensual. Por consiguiente, el 22% plantea y considera mejor que dicha implementación se haga con menor frecuencia, por lo que establecen su realización cada año, esto considerando los costos, planeación, recursos y demás factores de planeación estratégica. Tan solo un 8% afirma que es necesario su aplicabilidad cada semana, por la importancia que tiene el tema del aprendizaje organizacional y tan solo un 2% de las empresas piensan que ha de hacerse cada quince días.

Tabla 26

Tipo de educación conveniente incluir en las unidades académicas

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Educación social	51	52%
Educación emocional	0	0%
Educación en valores	2	2%
Educación en economía solidaria	46	46%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con el tipo de educación conveniente incluir en las unidades académicas de las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

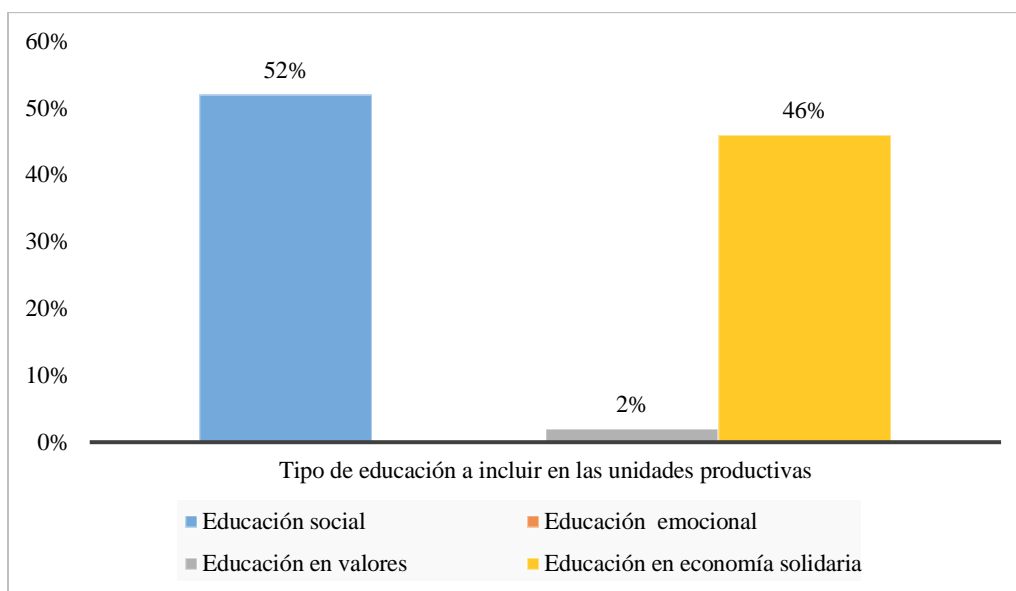


Figura 25. Tipo de educación conveniente incluir en las unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

Con respecto al tipo de educación que desde el punto de vista de las asociaciones se debe incluir en las unidades académicas, decir que un elevado número de estas representadas en un 52%, consideran que se debe establecer una educación social, esto porque se hace necesario tener una coherencia con sus objetivos y con el enfoque legal de las asociatividad. De otro lado, el 46% manifiesta que en relación a esta temática, es oportuno tener en cuenta la economía solidaria y una pequeña parte de estas organizaciones manifiestan que ha de incluirse la educación en valores.

Tabla 27

Temas de la guía metodología para la creación de unidades académicas

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
De gestión social, desarrollo humano y económico	42	43%
De educación empresarial, gerencia y liderazgo	21	21%
De económica solidaria dirigida a las asociaciones	36	36%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con los temas de la guía metodología para la creación de unidades académicas de las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

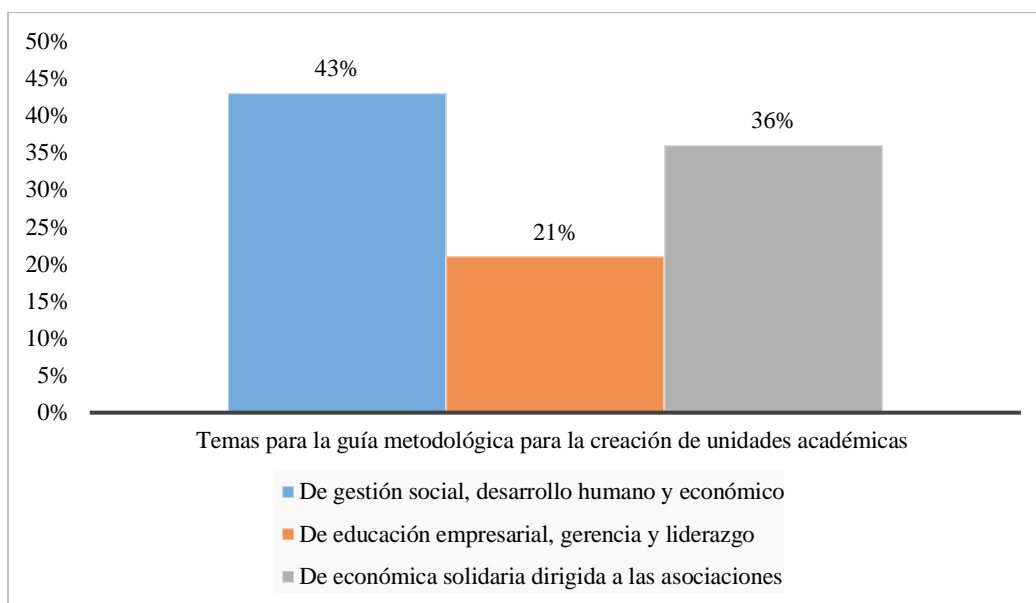


Figura 26. Temas para la guía metodológica para la creación de unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada.

En la preferencia por los temas de la guía metodología para la creación de unidades académicas, se encontró una opinión diversa de la mujer gerente en las asociaciones: el 43% ve necesario hacer parte de esta la gestión social, desarrollo humano y económico. Mientras tanto el 36% manifiesta que debe tener una participación el contenido que abarca sobre la economía solidaria dirigida a las asociaciones. Y el 21% estableció la educación empresarial, gerencia y liderazgo como la temática principal en la guía.

Tabla 28

Necesidad de plantear en la guía una unidad académica enfocada al aprendizaje individual y grupal

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Si	96	97%
No	3	3%
Total	99	100%

Nota: La tabla muestra los resultados relacionados con la necesidad de plantear en la guía una unidad académica enfocada al aprendizaje individual y grupal de las Asociaciones productivas. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada

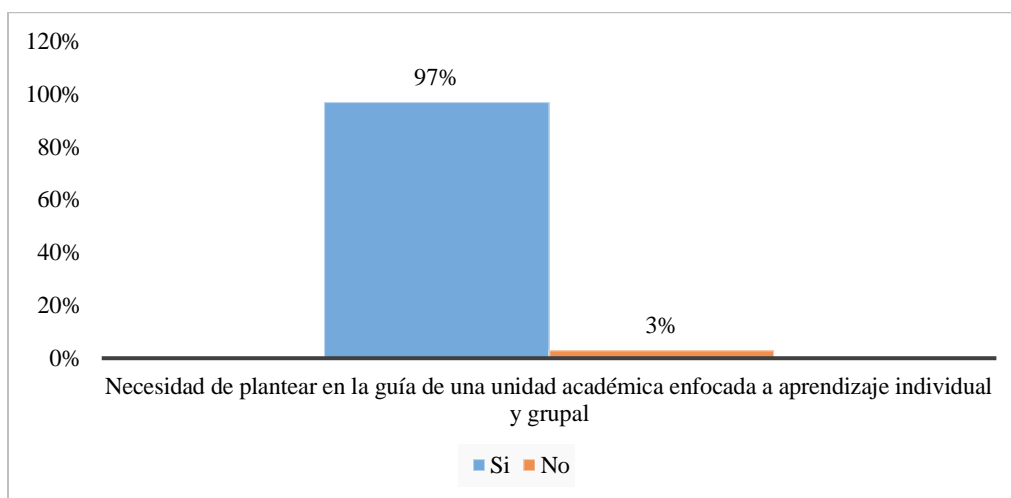


Figura 27. Necesidad de plantear en la guía una unidad académica enfocada al aprendizaje individual y grupal. Fuente: Autoras del proyecto con base a la tabulación de la encuesta aplicada

Es posible evidenciar que el 97% de las asociaciones cree necesario plantear en la guía metodológica una unidad académica enfocada al aprendizaje individual y grupal dirigida a la organizacional y su enfoque social. Contrario de ello está el 3% de estas que no demuestran tal interés y por ende no lo ven necesario.

4.4.2 Presentación de la guía metodológica. Se relaciona la guía metodológica establecida con base en la gestión gerencial de las mujeres en las asociaciones productivas en la ciudad de Ocaña, teniendo en cuenta la creación de unidades académicas para el fomento del aprendizaje organizacional desde lo interno de cada una de estas empresas:



Figura 28. Presentación de la guía metodológica. Fuente: Autoras del proyecto.

Contenido

Sección 1. Aspectos conceptuales de las unidades académicas

- ¿Qué es una unidad académica?
- ¿Cuál es el papel de las unidades académicas en las asociaciones productivas?
- Importancia de la unidad académica para las asociaciones productivas

Sección 2. Metodología de la creación de las unidades académicas

- Etapa 1: Modelo para la creación unidades académicas
- Etapa 2: Priorización, construcción y aprobación
- Etapa 3: Aplicación de las unidades académicas en las asociaciones

Sección 3. Procedimiento para la gestión de las unidades académicas en el ejercicio gerencial de la mujer en las asociaciones de la ciudad de Ocaña

- Planeación del talento humano para la gerencia de la mujer
- Comunicación del aprendizaje organizacional y el conocimiento desde la gerencia
 - Paso 1: Elaboración de estrategias
 - Paso 2: Establecimiento del material necesario para impartir el conocimiento

Sección 4. Aspectos complementarios a considerar para la elaboración de una unidad académica

- Temas sugeridos para abarcar en las unidades académicas
- Proceso para la construcción de unidades académicas con base a escenarios futuros

Sección 1. Aspectos conceptuales de las unidades académicos

- ¿Qué es una unidad académica? Son consideradas grupos organizacionales cuya gestión consiste en llevar a cabo procesos de planificación, supervisión y evaluación en el desarrollo de las actividades académicas educativas y dentro de un contexto empresarial, estas acciones deben ejecutarse en coordinación con los jefes de departamento, con la finalidad de identificar la aplicación de la normatividad técnica de cada empresa y promover la calidad profesional de sus empleados y directivos. Siendo así, las unidades académicas tienen el compromiso de organizar y monitorear la práctica profesional y servicios académicos propios de cada participante en la organización. (Sánchez & Cuellar, 2019)

- ¿Cuál es el papel de las unidades académicas en las asociaciones productivas? Desde el punto de vista de las asociaciones, las unidades académicas cumplen con su rol de generar conocimientos para la producción empresarial y la ejecución de la actividad social y productiva. Resaltando la investigación y desarrollo de las empresas tienden a aplicarse de forma sistemática para promover el aprendizaje organizacional basadas en temas académicos impartidos desde dichas unidades.

- Importancia de la unidad académica para las asociaciones productivas: El significado parte de la creación de conocimiento y la fuerza laboral altamente calificada que desde las unidades académicas se promueve sobre la asociación y la capacidad que sus miembros tienen para comprender la aprendizaje organizacional, desenvolverse en la sociedad y cumplir con sus funciones administrativas.

Sección 2. Metodología de la creación de las unidades académicas

• Etapa 1: Modelo para la creación unidades académicas

Para la creación de unidades académicas enfocadas a las asociaciones productivas, las investigadoras proponen el siguiente modelo, teniendo en cuenta los protocolos establecidos a nivel educativo para la gestión de dichas unidades:

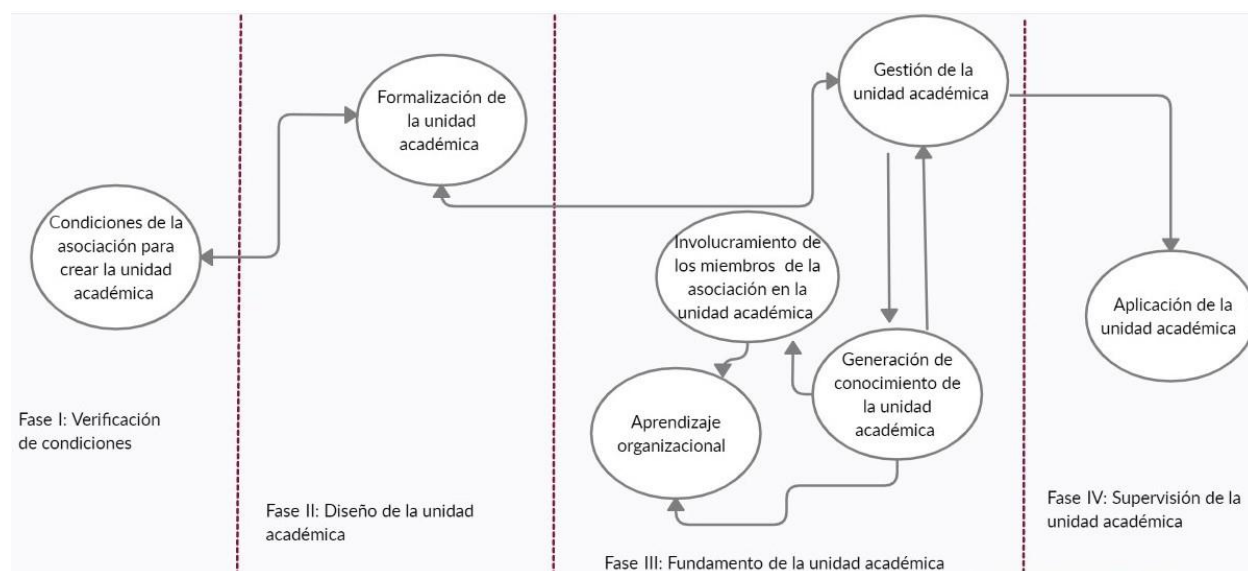


Figura 29. Modelo para la creación de unidades académicas. Fuente: Autoras del proyecto.

• Etapa 2: Priorización, construcción y aprobación

En primera instancia con la priorización la asociación tiene a consideración la creación de las unidades académicas, se socializan los criterios que deben tenerse en cuenta para la construcción de su contenido.

Ahora bien, la construcción de las unidades académicas debe fundamentarse en temas enfocados a la actividad de la asociación, en este paso se hace una documento donde se abarque

la ficha técnica de cada unidad académica y que es evaluada por los asociados y comprendida por los empleados de la empresa.

La aprobación de la unidad académica llega con la aplicación de la misma, a manera de establecimiento dentro del direccionamiento estratégico de la gerencia, estas deben ser implementadas en la asociación y de esta manera impartir el conocimiento y aprendizaje organizacional.

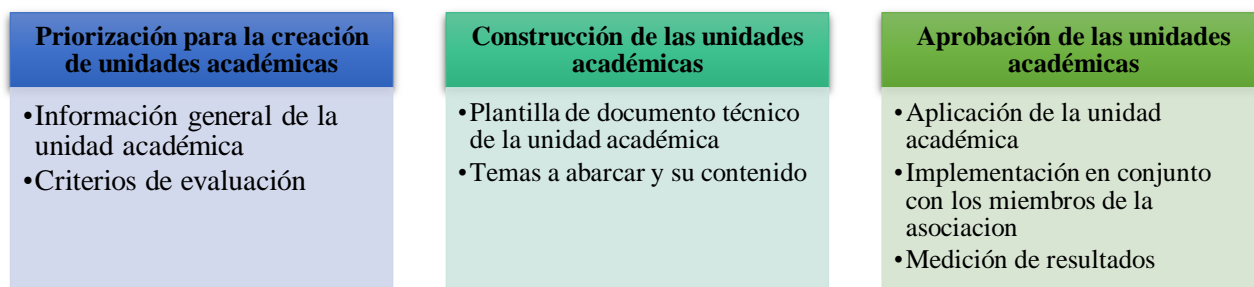


Figura 30. Etapa 2: Priorización, construcción y aprobación. Fuente: Autoras del proyecto.

- Etapa 3: Aplicación de las unidades académicas en las asociaciones

Las unidades académicas basadas en el fomento del conocimiento, aprendizaje organizacional y de educación, deben ser aplicadas de manera voluntaria por las empresas, por lo menos una vez al año. La guía metodológica establece que su aplicabilidad surge desde el momento en que los directivos se preocupan por su implementación, lo cual es un proceso que pueden hacer con capacitaciones, charlas, talleres y socializaciones internas que involucran a su personal y les permite contribuir a sus capacidades y competencias.

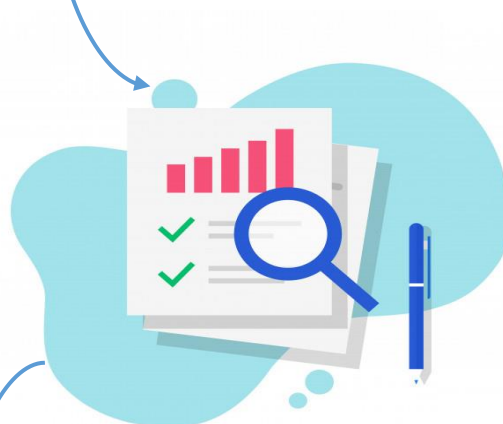
Sección 3. Procedimiento para la gestión de las unidades académicas en el ejercicio gerencial de la mujer en las asociaciones de la ciudad de Ocaña

- Planeación y análisis de la mujer en su rol de gerente en la asociación:



➤ Planeación del talento humano

➤ Análisis del conocimiento y fomento del aprendizaje organizacional desde su rol como gerente



➤ Gestión de unidades académicas en la asociación desde la gerencia

Figura 31. Planeación y análisis de la mujer en su rol de gerente en la asociación. Fuente: Autoras del proyecto.

Mediante esta planificación cada asociación realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de los empleados en función de las unidades académicas requeridas, en donde también detecta sus capacidades internas e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias relacionadas con el conocimiento, aprendizaje y educación.

Como a su vez desde la gerencia la mujer debe hacer una autoevaluación de su direccionamiento estratégico, que le permita la determinación de sus competencias y habilidades en la gestión de las unidades académicas, para dicho proceso debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Defina el procesos de autoevaluación a la gestión como gerente
2. Identifique las competencias por separado: de desempeño, cognitivas, directivas, motivacionales y personales.
3. Determine las habilidades por separado: de pensamiento estratégico, liderazgo, destreza comunicativa, administración del tiempo,
4. Compare los resultados con las necesidades de conocimiento, aprendizaje organizacional y gestión de unidades académicas.
5. Por último, tome decisiones y aplique las unidades académicas basadas en las temáticas donde considera más necesario profundizar y estudiar.

- Establecimiento de la comunicación del aprendizaje organizacional y el conocimiento desde la gerencia: La gerente debe apoyarse en las estrategias y los recursos que necesidad para impartir sus conocimientos en la asociación:

Paso 1: Elaboración de estrategias

Las estrategias para el proceso de aprendizaje organizacional de las asociaciones no es otra cosa que las acciones que se establecen para dar cumplimiento en un corto, mediano y largo plazo, pretendiendo conocer los resultados y las lecciones aprendidas de la experiencia de la aplicación de las unidades académicas como parte de su creación de conocimiento en los miembros, las estrategias entonces, deben responder a los interrogantes como:

¿Qué temas van a tratarse en la unidad académica?

¿Cuáles son los resultados esperados?

¿A qué público va dirigido, jefes de área, personal administrativo o personal operativo?

¿De qué manera se piensa brindar el conocimiento desde la gestión de las unidades académicas?

¿Cómo se medirán los resultados?

Una vez establecidas las estrategias, es posible definir también responsables, actividades, tiempo requerido para llevarlas a cabo e indicadores que permiten establecer su efectividad.

Paso 2: Establecimiento del material necesario para impartir el conocimiento

Posterior a la elaboración de estrategias, es necesario que en base a lo propuesto la asociación defina los recursos y materiales que considere adecuados adoptar para desarrollar el conocimiento, estos pueden ser: tecnológicos, metodológicos (guías, manuales), investigación y estudios.

Sección 4. Aspectos complementarios a considerar para la elaboración de una unidad académica

• Temas sugeridos para abarcar en las unidades académicas: Como asociación productiva, esta guía sugiere tratar las siguientes temáticas:

Tabla 29

Tipos de temáticas con mayor interés en la guía metodológica para la creación de unidades académicas

Tipos de tema para las unidades académicas	Conceptualización
Humanas	Ha de comprender la gestión del recurso humano interno y externo, la asociación debe poder en práctica acciones de carácter humano que vayan de la mano con el sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad por la humanidad.
Sociales	Es necesario que se traten temas relacionados con la sociedad y el impacto que causa la realización de la actividad de asociatividad en esta. De ahí que es fundamental que el grupo de trabajo pueda obtener aprendizaje sobre las acciones de tipo social y fomentar el bien común, participativo y equitativo.
Económicas	Conlleva a abarcar temas relacionados con los recursos financieros, económicos y monetarios que posee la asociación para su operatividad y desarrollo de sus actividades. Lo cual está ligado al manejo que se le dan a variables como el presupuesto, ingresos, gastos y las utilidades obtenidas, de ahí la importancia que tiene para el personal que puedan capacitarse y fundamentar sus ideas en la gestión de las unidades académicas.
Tecnológicas	La incorporación de nuevas tecnologías supone el inicio de un ciclo de vida empresarial que trae consigo transformación en los estilos de vida de los grupos de trabajo de las asociaciones, prácticas de trabajo, relaciones interpersonales y por consiguiente en las condiciones de competitividad de la asociación. Es por ello la necesidad de cambio desde las unidades académicas para la gestión de procesos que generen un nuevo escenario y contexto como organización.
Culturales	Desde las unidades académicas se ha de propender la forma de actuar, de pensar y el comportamiento entre los miembros de la organización, establecimiento normas, valores y hábitos que vayan de la mano con la visión de la asociación.

Nota: La tabla describe los tipos de temas para las unidades académicas de las asociaciones. Fuente: Autoras del proyecto.

- Tipo de unidad académica recomendable a aplicar en las asociaciones:

Tabla 30

Tipo de unidad académica más importante para las asociaciones del municipio de Ocaña

Unidad académica	Conceptualización de la unidad académica
Economía solidaria	Nace como opción organizacional para atender las nuevas tendencias de consumo responsable, producción sostenible, comercio justo, finanzas éticas y otros aspectos con enfoque social que constituyen una economía orientada a la sociedad y humanísticas, sobre todo en momentos donde el sistema económico a nivel local es insostenible y se enfrenta una crisis mundial. Así pues, las empresas y organizaciones de la economía social, crean y mantienen empleos, brindan medios para tener una calidad de vida, amplían la protección social, fortalecen el diálogo social para todos sus trabajadores y aplican valores y principios de solidaridad. (Academia sobre Economía Social y Solidaria, 2010)
Emprendimiento	El emprendimiento es uno de los términos que ha cobrado gran significado en los últimos tiempos dentro de la sociedad. De ahí la relevancia que tiene para las asociaciones el poder fomentar el crecimiento organizacional mediante la estabilidad social de los empleados. Así pues, este tipo de unidad académica hace referencia a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo, siendo también utilizada para dar inicio a nuevos proyectos, aplicado a la innovación, valor agregado de un proceso. En conclusión, el emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado. (Ospina, 2020)
Investigación y desarrollo	La investigación y desarrollo (I+D) es el proceso de investigación de conocimientos científicos y técnicos, con el objetivo de desarrollar tecnologías para obtener nuevos productos, materiales o procesos. Es por tal motivo que las actividades de investigación y desarrollo para las asociaciones serán fundamentales para la apropiación del nivel de creatividad y novedades. Por lo tanto, el objetivo que se persigue con la inversión en investigación y desarrollo es dar alcance a la innovación y lograr aumentar el reconocimiento. (López, 2016)
Productividad	En términos generales, la productividad es un indicador que refleja la efectividad de los recursos utilizados por la organización para la producción de un bien o servicio. Por lo que se define como la relación existente entre los recursos utilizados y los productos obtenidos, denotando también la eficiencia de los recursos humanos, capital y demás. (Felsing & Runza, 2002)
Desarrollo social, humano y económico	Esta unidad académica es una de las principales preocupaciones de la humanidad. Esto causado por el aumento en los niveles de renta y de bienestar de la población centrada en las utilidades e ingresos. En este sentido, los autores promueven el desarrollo social, humano y económico mediante el proceso por el cual surgen los niveles de vida y el mejoramiento del acceso de la población a los bienes y servicios disponibles, estructurando así una nueva sociedad. (Fernandez, 2018)

Nota: La tabla describe las unidades académicas con mayor interés por parte de las asociaciones del municipio de Ocaña. Fuente: Autoras del proyecto.

• Proceso para la construcción de unidades académicas con base a escenarios futuros: Es importante partir de los contextos que rodean la unidad académica a proponer, por eso en este apartado se ilustra en la siguiente tabla los pasos para construir bajo escenarios futuros:

Tabla 31

El análisis contextual y prospectivo de la unidad académica

Pasos	Acciones
1. Considere el campo en el cual se plantea la unidad académica	<ul style="list-style-type: none"> • Describa el contexto en donde se desarrolla el ejercicio de la unidad académica • Establezca la relación entre la unidad academia y su contexto • Describa el impacto de las temática que abarca la unidad académica
2. Es importante analizar la prospectiva del ámbito empresarial, esto como los posible escenarios de campo de aplicación de las unidades académicas	<ul style="list-style-type: none"> • Identifique y explore los planteamientos de autores referentes a los desarrollo del conocimiento en el campo de la unidad académica • Determine las necesidades futuras de los diferentes tipos de unidades académicas partiendo de los empleados y asociados.
3. Analice los factores futuros de la unidad académica a partir de los cambios sociales, económicos y culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Haga un análisis de las tendencias en los sectores productivos, mercado laboral, avances tecnológicos, condiciones sociales y políticas que requiere la aplicación de la unidad académica.
4. Plantee hipótesis de las posibles transformaciones tecnológicas que influyen en el desarrollo de la unidad académica de la asociación	<ul style="list-style-type: none"> • Presente información pertinente a la unidad académica y sus posibles escenarios futuros. • Formule respuestas a los contextos que enfrenta la asociación frente a la unidad académica.
5. Defina los contenidos las capacidades, habilidades, actitudes y valores con lo que pretende seguir trabajando la unidad académica en la asociación	<ul style="list-style-type: none"> • Identifique las competencias propias de los empleados de la asociación frente al desarrollo de conocimientos impartidos desde la unidad académica

Nota: La tabla describe las acciones que se deben tener en cuenta a la hora de construir una unidad académica basada en escenarios futuros. Fuente: Autoras del proyecto.

Capítulo 5. Conclusiones

Concluir inicialmente que las asociaciones que hicieron parte del estudio se caracterizan por tener una trayectoria en el mercado que se encuentra entre uno a tres años de funcionamiento, lo cual se evidencia en los resultados dados por el 41% de estas. A su vez fue posible establecer que en cuanto al nivel de educación de sus gerentes un 40% son profesionales en algún campo de la administración de empresas, sin embargo, ninguna de las organizaciones es liderada por mujeres que hayan cursado un doctorado. De otro lado, decir que con la realización del diagnóstico sobre la educación y el aprendizaje organizacional se dejó entrever que efectivamente hay procesos formativos llevados a cabo para mejorar los conocimientos internos, en donde un 35% realizan charlas, el 23% cursos, un 17% capacitaciones, 10% talleres. Por otro lado, conociendo la situación real de estas empresas, se puede concluir que en cuanto al tipo de unidades académicas aplicadas están las de tipo, humanas, económicas, tecnológicas, y el 100% de ellas ponen en práctica las de carácter social. Pese a lo anterior, se refleja que aún no hay una planificación y definición clara de las estrategias que se pretenden alcanzar y se carece del establecimiento de actividades programadas para tal finalidad.

En segundo lugar, en lo relacionado con los modelos por competencias, y en lo referente a las asociaciones y la aplicabilidad en las unidades académicas, estas fueron estudiadas desde diferentes enfoques: el funcional, constructivistas y conductual, construidas a partir de cuatro ejes como lo son el desempeño, el personal, la motivación y la dirección, logrando conocer que las más implementadas por las mujeres gerentes fue la capacidad de orientación hacia los resultados como competencia con la que el 64% suele tener mayor afinidad y en el caso del 81% se encuentran identificadas con la competencia de dirección en la que promueven las unidades

académicas en los contextos sociales y éticos como factor organizacional . Además, las habilidades más apropiadas por el 100% de las asociaciones fue la de pensamiento estratégico, liderazgo y comunicación. Partiendo de la identificación de dichos modelos, se hizo evidente la relación con la gestión del conocimiento en las asociaciones, jugando en este aspecto, un papel fundamental en el manejo adecuado del aprendizaje, procedimiento, gestión del recurso humano y la flexibilidad del rol de la gerente.

La guía metodológica es establecida con base a las unidades académicas y todo lo que su creación implica para las asociaciones productivas del municipio, esta fue diseñada bajo cuatro secciones, la primera de ellas abarca la conceptualización, posteriormente se relaciona la manera en la que debe crear una unidad académica, una tercera sección comprende el procedimiento para la gestión de las unidades académicas en el ejercicio gerencial de la mujer en las asociaciones de la ciudad de Ocaña y por último se hace una definición de algunos aspectos complementarios. Así es posible presentar unos pasos necesarios para este tipo de empresa y la aplicabilidad que han de darle a las unidades académicas para la generación de conocimientos.

Capítulo 6. Recomendaciones

Es importante que las asociaciones fortalezcan sus parámetros internos de educación, aprendizaje organizacional y el funcionamiento de las unidades académicas, con la finalidad de que pueden seguir mejorando en variables como la formación y los conocimientos de sus empleados, lo cual pueden lograr mediante convenios institucionales, ya sea con entidades como alcaldía municipal e instituciones de educación superior locales, quienes les pueden brindar su respectivo acompañamiento en la realización de capacitaciones y talleres basados en la unidades académicas, con ello disminuyen costos, promueven la enseñanza y aumentan su compromiso.

Es necesario que las organizaciones construyan su propio modelo educativo, en donde planten una estructura curricular que potencie el desarrollo de las competencias tanto a nivel individual como en todo el equipo de trabajo asociativo. El diseño de esta deberá estar contextualizado en tiempo y en espacio, en donde cada asociación tenga la oportunidad de aplicabilidad de forma anual, ya que a través de este se responden a los problemas internos, a las tendencias del aprendizaje y nuevas alternativas de formación empresarial. De esta manera, se aprovechan también aspectos como el conocimiento, para que cada empleado y gerente de las asociaciones alcancen e impulsen sus capacidades cognitivas, creativas, emocionales y sociales, así aplicar habilidades que le permitan mejorar el desempeño en sus tareas y actividades laborales.

En últimas instancias se recomienda que las asociaciones y especialmente las mujeres desde su función como gerente adopten la guía metodología diseñada en el proyecto de

investigación, aplicándola teniendo en cuenta el orden de cada una de las secciones, es decir que en primer lugar deben conceptualizar sobre los aspectos teóricos de las unidades académicas, postreramente seguir la metodología para la construcción de las mismas, la cual va desde la puesta marcha del modelo para su creación, la etapa de priorización y por ende se implementación en el grupo de trabajo. Una vez hayan establecido su funcionamiento dentro de la asociación, continúen con la gestión de su talento humano, en esta apartado, es recomendable que la asociación involucre a todo su personal, de manera que evalúe los conocimientos y efectividad de los procesos, de ahí la necesidad de participación de sus colaboradores. Así, finalicen su aplicación teniendo como base las temáticas para las unidades académicas sugeridas, como lo son la economía solidaria y desarrollo social.

Referencias

- Academia sobre Economía Social y Solidaria. (2010). *Economía social y solidaria: construyendo un entendimiento común*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_546400.pdf
- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2017). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Alcaldía del Municipio de Ocaña. (2017). Obtenido de <http://www.ocana-nortedesantander.gov.co/municipio/nuestro-municipio>
- Álvarez, G. (Septiembre de 2000). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3050/305026706009.pdf>
- Asomunicipios . (2018). Obtenido de <https://asomunicipios.gov.co/asociacion/>
- Becerra, M., & Campos, F. (2012). *Universidad de Chile*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCamos.pdf?sequence=1>
- Bioeconomía. (2015). Obtenido de <http://www.bioeconomia.mincyt.gob.ar/wp-content/uploads/2018/02/CAB-GU%C3%8DA-METODOL%C3%93GICA-ver-6.pdf>
- Buitrago, R. (2014). *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*. Obtenido de [file:///C:/Users/yesem/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoGerencialFemeninoUnaPropuestaALaIndustr-6430953%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/yesem/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoGerencialFemeninoUnaPropuestaALaIndustr-6430953%20(1).pdf)

- Cámara de Comercio. (2017). Obtenido de <https://www.camarahonda.org.co/wp-content/uploads/2017/06/ASOCIACIONESMUTUALES.pdf>
- Cámara de Comercio de Ocaña . (2020). Información sobre las Asociaciones legalmente constituidas. Ocaña, Norte de Santander.
- Carreño, F., Vargas, Á., & Giraldo, G. (2017). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n83/0120-8160-ean-83-00093.pdf>
- Casas, M., & Pinto, L. (2010). *Visión del empresario femenino*. Obtenido de http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_negocios_working_papers/2011-v1-n1/01-empresarismo-femenino.pdf
- Congreso de Colombia. (2003). Obtenido de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3692_documento.pdf
- Congreso de la República. (1998). Obtenido de <https://base.socioeco.org/docs/colombiamarcocomplementarioley454de1998.pdf>
- Díaz, E., Terrón, E., & Centeno, B. (2002). *EL LIDERAZGO FEMENINO Y SU EJERCICIO*. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/483Diez.pdf>
- Felsinger, E., & Runza, P. (2002). *Productividad*. Obtenido de https://ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2002/Felsinger_MADE.pdf
- Fernández, E. F. (2018). *El desarrollo humano y social*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/328126666_El_desarrollo_humano_y_social

- Gaitán, O. (Enero de 2014). *Cámara de Comercio de Bogotá*. Obtenido de <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/8345/Guia%20Practica%20Entidades%20sin%20Animo%20de%20Lucro.pdf?sequence=1>
- Gálvez, M. B., & Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes a la gestión humana*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCamos.pdf?sequence=1>
- Garijo, S. (2014). Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFG-O%20180.pdf;jsessionid=E769671802E01D4244C0FFB8279E8DA5?sequence=1>
- Grajales, T. (2019). Obtenido de <https://avdiaz.files.wordpress.com/2010/09/tipos-de-investigacion.pdf>
- Hernández, M., Barreto, P., & Gutiérrez, Ó. (2017). *El rol de la mujer*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n83/0120-8160-ean-83-00073.pdf>
- La Constitución Política de Colombia. (2019). Colombia: Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
- La opinión. (12 de Abril de 2018). Obtenido de <https://www.laopinion.com.co/ocana/mujeres-en-ocana-consolidaron-asociaciones-para-ser-productivas-152553#OP>
- Lobato, M. O. (2016). *UNIDADES ACADÉMICAS*. Obtenido de https://ibero.mx/web/filesd/publicaciones/Unidades_Academicas.pdf
- López, D. (2016). *Investigación y desarrollo (I+D)*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-desarrollo-id.html>

Márquez, J. (Junio de 2008). Obtenido de

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/1811/5527_justo_rachida.pdf?sequence=1

Moreno, R. (2015). *Textos para la acción feminista*. Obtenido de

<https://cpalsocial.org/documentos/254.pdf>

Nobre, M. (2013). *Mujeres en la Economía Solidaria*. Obtenido de

http://base.socioeco.org/docs/doc-241_es.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (Mayo de 2017). *La mujer en la gestión empresarial:*

Cobrando impulso en América Latina y el Caribe. Obtenido de

https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf

Ospina, C. (2020). *Concepto y definición de emprendimiento*. Obtenido de

[file:///C:/Users/yesem/Downloads/Concepto%20y%20definici%C3%B3n%20de%20emprendimiento.pdf%20\(1\)%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/yesem/Downloads/Concepto%20y%20definici%C3%B3n%20de%20emprendimiento.pdf%20(1)%20(3).pdf)

Otero, E. (23 de Enero de 2006). *El Secretario General del honorable Senado de la República*.

Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Sánchez, F. d., & Cuellar, D. (2019). *LA GESTIÓN DE LA UNIDAD ACADÉMICA*. Obtenido de

[file:///C:/Users/yesem/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/yesem/Downloads/Dialnet-LaGestionDeLaUnidadAcademicaYElPerfilProfesionalEn-6931370%20(1).pdf)

[LaGestionDeLaUnidadAcademicaYElPerfilProfesionalEn-6931370%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/yesem/Downloads/Dialnet-LaGestionDeLaUnidadAcademicaYElPerfilProfesionalEn-6931370%20(1).pdf)

Sandoval, C. (Diciembre de 2002). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de

<https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/manual%20colombia%20cualitativo.pdf>

Serralde, A. (2019). Obtenido de <https://b2.reddin.1wh.in/wp-content/uploads/2019/09/Teoria-Toma-de-Decisiones.pdf>

Soriano, M. (2009). Obtenido de <file:///C:/Users/yesem/Downloads/Dialnet-LaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932.pdf>

UASLP Universidad Autónoma de San Luis Potosí. (2020). Obtenido de <http://zonamedia.uaslp.mx/normativa/reglamento-interno/la-unidad-definici%C3%B3n-y-objetivos>

Apéndice


Apéndice A. Base de datos sobre las asociaciones de Ocaña brindada por la Cámara de comercio

N°	NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN
1.	ASOCIACIÓN DE RECUPERADORES AMBIENTALES DE OCAÑA LA PROVINCIA Y SUR DEL CESAR
2.	ASOCIACIÓN DE VOLQUETEROS Y TRANSPORTADORES DE OCAÑA NORTE DE SANTANDER
3.	ASOCIACIÓN DE VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO DEL NORTE DE SANTANDER
4.	ASOCIACIÓN DE VIVIENDA SIERRA NEVADA CAMPESTRE
5.	ASOCIACIÓN DE ÁRBITROS Y OFICIALES DE BALONCESTO DE OCAÑA
6.	ASOCIACIÓN DE VENDEDORES INFORMALES DEL MERCADO PÚBLICO DE OCAÑA ``ASOVEDIN OCAÑA``
7.	ASOCIACIÓN DE VIVIENDA EL MANA
8.	ASOCIACIÓN EMPRENDEDORES UNIDOS POR EL DESARROLLO INTEGRAL DE COLOMBIA
9.	ASOCIACIÓN DE VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO DE OCAÑA
10.	ASOCIACIÓN DE COPROPIETARIOS CONDOMINIO CAMPESTRE CARRIZAL
11.	ASOCIACIÓN PROSPEREMOS POR LA PAZ
12.	ASOCIACIÓN JUNTOS POR UN BARRIO
13.	ASOCIACIÓN DE ASOCIACIONES DE PRODUCTORES DE CACAO DEL NORTE DE SANTANDER Y SU REGIÓN DEL CATATUMBO.
14.	ASOCIACIÓN MUJERES VISIONARIAS E INTEGRALES DEL SECTOR RURAL
15.	ASOCIACIÓN OCAÑERA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO
16.	ASOCIACIÓN DE CALZADO RIQUEZAS Y TALENTO MANUFACTURADO HOREB
17.	ASOCIACIÓN BÍBLICA LIBROS COMPARTIR COLOMBIA
18.	ASOCIACIÓN PRODUCTORES DE CODORNICES Y SUS DERIVADOS
19.	ASOCIACIÓN DE RECUPERADORES OCAÑEROS
20.	ASOCIACIÓN DE VÍCTIMAS POR LA PAZ
21.	ASOCIACIÓN DE PERMAPICULTORES Y PRODUCTORES ORGÁNICOS DEL NORTE DE SANTANDER
22.	ASOCIACIÓN DE CONFECCIONISTAS OCAÑEROS ASOCONFES
23.	ASOCIACIÓN OCAÑERA DE DISEÑO DE MODA Y CONFECCIÓN
24.	ASOCIACIÓN FORMANDO VIDAS
25.	ASOCIACIÓN DE FABRICANTES DE CALZADO MARROQUINERÍA Y AFINES EN OCAÑA
26.	ASOCIACIÓN MISIONERA LIDERAZGO SIGLO XXI
27.	ASOCIACIÓN DE CASAS DE LENOCINIO DE OCAÑA
28.	ASOCIACIÓN DE TRANSPORTADORES DE LA Y DE OCAÑA AL CATATUMBO
29.	ASOCIACIÓN DE VIVIENDA LIBARDO ALONSO SARMIENTO SEGUNDA ETAPA
30.	ASOCIACIÓN DE VENDEDORES DE FRUTAS OCAÑA
31.	ASOCIACIÓN INTEGRAL DEL ADULTO MAYOR DE OCAÑA Y LA PROVINCIA
32.	ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA DEL INSTITUTO TÉCNICO INDUSTRIAL LUCIO PABÓN NÚÑEZ OCAÑA
33.	ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES INDEPENDIENTES DEL MUNICIPIO DE OCAÑA
34.	ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DEL CAMPO COLOMBIANO Y DEL EXTERIOR
35.	ASOCIACIÓN PARA LA GESTIÓN DE PROYECTOS AGRO EMPRESARIALES AMBIENTALES Y TECNOLÓGICOS
36.	ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA CONVERGENCIA A ENERGÍAS ALTERNATIVAS
37.	ASOCIACIÓN MUJERES POR OCAÑA EN LIQUIDACIÓN
38.	ASOCIACIÓN NACIONAL AGRARIA Y CAMPESINA ASONALCAM
39.	ASOCIACIÓN DE PERSONEROS DEL CATATUMBO
40.	ASOCIACIÓN DE MOTO TRANSPORTADORES E INDEPENDIENTES
41.	ASOCIACIÓN HOSPITAL DE OCAÑA
42.	ASOCIACIÓN DE EGRESADOS Y EXALUMNOS DEL INSTITUTO TÉCNICO ALFONSO LÓPEZ.
43.	ASOCIACIÓN DEPARTAMENTAL PRODUCTORA COMERCIALIZADORA TRANSFORMADORA Y EXPORTADORA DE FRUTAS Y HORTALIZAS DEL NORTE DE SANTANDER.

44.	ASOCIACIÓN DE RECTORES Y DIRECTORES OFICIALES ZONA OCCIDENTAL DEL NORTE DE SANTANDER.
45.	ASOCIACIÓN DE MOTO TRANSPORTADORES
46.	ASOCIACIÓN DE VIVIENDA TRABAJADORES INFORMALES
47.	ASOCIACIÓN DE VIVIENDA TIERRA SANTA
48.	ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA PROVINCIA DE OCAÑA
49.	ASOCIACIÓN PROTECTORA DEL MEDIO AMBIENTE METRO-AMBIENTE
50.	ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DESPLAZADAS Y VULNERABLES UNIDAS POR UNA VIVIENDA DE BRISAS DE LA LAGUNA
51.	ASOCIACIÓN CLUB ALMAS LIBRES OCAÑA
52.	LA ASOCIACIÓN COMUNITARIA ENLACE SOCIAL ASOCOM
53.	ASOCIACIÓN VIVIENDA LAS LUCHADORAS
54.	ASOCIACIÓN JUNTA DE VIVIENDA COMUNITARIA URBANIZACIÓN ALTOS DEL POLACO
55.	ASOCIACIÓN DEL CANARIO CRIOLLO DE OCAÑA
56.	ASOCIACIÓN MANOS UNIDAS POR EL BIENESTAR SOCIAL
57.	ASOCIACIÓN LAS MOLINERAS
58.	MUJERES EMPRENDEDORAS CABEZA DE FAMILIA VEREDA EL APIAL
59.	ASOCIACIÓN DE USUARIOS DEL ACUEDUCTO DE LA VEREDA ALTO GRANDE
60.	ASOCIACIÓN DESPLAZADA DEL CATATUMBO
61.	ASOCIACIÓN DE USUARIOS DEL ACUEDUCTO DEL CORREGIMIENTO DE BUENAVISTA
62.	ASOCIACIÓN CRISTIANA GETSEMANI
63.	ASOCIACIÓN DE CARPINTEROS Y EBANISTAS DE OCAÑA "ASOCARO"
64.	ASOCIACIÓN DE VIVIENDA MADRE CABEZA DE FAMILIA (ALTOS DEL HATILLO).
65.	ASOCIACIÓN DE ESTILISTAS DE OCAÑA
66.	ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE MUJERES POR UN MAÑANA MEJOR
67.	ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ EUSEBIO CARO.
68.	ASOCIACIÓN MISIONERA HEBRÓN DE COLOMBIA
69.	ASOCIACIÓN REGIONAL DE APICULTORES DE LA PROVINCIA DE OCAÑA Y SUR DEL CESAR.
70.	ASOCIACIÓN DE USUARIOS DE RESERVORIOS MUNICIPIO DE OCAÑA N.S.
71.	ASOCIACIÓN GREMIAL DE MUJERES CABEZA DE HOGAR MUJERES TRIUNFADORAS
72.	ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DE LA INGENIERÍA AGRÍCOLA AMBIENTAL MECÁNICA ADMINISTRADORES DE EMPRESAS LICENCIADOS EN EDUCACIÓN SALUD Y AFINES.
73.	ASOCIACIÓN LICEO SANTO DOMINGO SAVIO
74.	ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO DE OCAÑA Y SU REGIÓN CAPITAL HUMANO
75.	ASOCIACIÓN DE PADRES Y MADRES DE FAMILIA DE LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE OCAÑA
76.	ASOCIACIÓN DE RECICLADORES INTEGRALES DE RESIDUOS SÓLIDOS BELLA UNIÓN DE OCAÑA ASOREIRSO BELLA UNIÓN DE OCAÑA
77.	ASOCIACIÓN ACUEDUCTO INDEPENDIENTE LA ESMERALDA Y MARABELITO
78.	ASOCIACIÓN LA UNIÓN DEL PROGRESO
79.	ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES PROPIETARIOS DEL CENTRO COMERCIAL DULCE AMANECER OCAÑA N. DE S.
80.	ASOCIACIÓN DE DESPLAZADOS DE LA PROVINCIA DE OCAÑA ASODEPO
81.	ASOCIACIÓN DE VIVIENDA URBANA Y RURAL ASOVIUR
82.	ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES UNIDOS POR EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y CULTURAL DE COLOMBIA
83.	ASOCIACIÓN DE LUSTRABOTAS DE LA CIUDAD DE OCAÑA
84.	ASOCIACIÓN COMUNITARIA LUZ VERDE
85.	ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AGUSTINA FERRO
86.	ASOCIACIÓN DE DESARROLLO Y GENERACIÓN DE EMPLEO DE LA CIUDADELA NORTE-ADGECIN.

87.	ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO DEPARTAMENTAL LA PRESENTACIÓN DE OCAÑA
88.	ASOCIACIÓN INTERDISCIPLINARIA PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA REGIÓN
89.	ASOCIACIÓN DE EXPENDEDORES DE CARNE DE LA CIUDAD DE OCAÑA.
90.	ASOCIACIÓN FEMENINA RENACER OCAÑERO
91.	ASOCIACIÓN DE VIVIENDA LOS OLIVOS- ASOLIVOS.
92.	ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA SALLE DE OCAÑA.
93.	ASOCIACIÓN DE VIVIENDA POPULAR POR AUTOCONSTRUCCIÓN ADEVIPA
94.	ASOCIACIÓN POPULAR DE VIVIENDA DEL NORTE ASPOVINOR.
95.	ASOCIACIÓN POPULAR DE VIVIENDA POR AUTOCONSTRUCCIÓN EL PEÑÓN
96.	ASOCIACIÓN DE AMIGOS USUARIOS ACUEDUCTO INDEPENDIENTE DE LOS BARRIOS SANTA CLARA JOSÉ ANTONIO GALÁN Y BERMEJAL
97.	ASOCIACIÓN DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL EL CAMINO
98.	ASOCIACIÓN DE USUARIOS DEL CANAL COMUNITARIO DE TELEVISIÓN DE OCAÑA SAN JORGE
99.	ASOCIACIÓN PROMOTORA MEDIOAMBIENTAL.

Apéndice B. Encuesta dirigida a las Asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

 UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS			
<p>Objetivo de la encuesta. Diseñar una propuesta para la creación de unidades académicas en el ejercicio gerencial de las mujeres de las Asociaciones productivas del municipio de Ocaña Norte de Santander.</p>			
Caracterización de las asociaciones			
* Años de funcionamiento:			
Entre uno y tres años ___ Entre cuatro y seis ___ Entre siete y nueve años ___ De 10 años en adelante ___			
*Número de asociados:			
De uno a 10 asociados ___ De 11 a 21 asociados ___ De 22 a 32 asociados ___ De 33 en adelante ___			
*Nivel de educación de la gerente:			
Básica primaria ___ Básica secundaria ___ Técnico ___ Tecnólogo ___ Profesional ___ Especialista ___ Magister ___ Doctorado ___ Ninguno ___			
*Género de los empleados: Hombre: ___ Mujer: ___			
*Cantidad de empleados en la asociación:			
De 5 a 10 ___ De 11 a 16 ___ De 17 a 23 ___ De 23 en adelante ___			
Bloque 1. Realizar un diagnóstico situacional sobre la educación, el aprendizaje organizacional y la existencia de unidades académicas de las Asociaciones productivas en Ocaña.			
1. ¿Cuáles de los siguientes procesos son realizados para fortalecer los conocimientos de los miembros de la asociación a partir de las unidades académicas?			
Diplomados ___ Capacitaciones ___ Talleres ___ Seminarios ___ Charlas ___ Cursos ___ Ninguno ___ Ns/Nr ___			
2. ¿Qué tan importantes son para la organización las unidades académicas?			
Muy importante ___ Importante ___ No tan importante ___ Nada importante ___			
3. ¿Existen unidades académicas o procesos de formación adelantados por la asociación?			
Sí ___ No ___ Porque: _____ _____			
4. ¿Qué aspectos se tienen en cuenta a la hora de establecer cada una de las unidades académicas?			
La razón social de la organización ___ El tipo de proyectos que manejan ___ Los asociados ___ Los beneficiarios ___ Otros, ¿Cuáles? _____			
5. Indique con una X la respuesta que más se ajuste a su realidad (solo debe seleccionar una posibilidad por cada ítem). Se plantean dos posibilidades SI Y NO.			
<i>Situación</i>	<i>Ítem</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>
<i>Tipo de unidades académicas aplicadas en la asociación</i>	Humanas		
	Sociales		
	Económicas		
	Tecnológicas		
	Culturales		
	Productivas		

<i>Conocimiento de las unidades académicas</i>	Los asociados tienen conocimiento de las unidades académicas que posee la Asociación.		
	Se socializan los contenidos de las unidades académicas, por medio de capacitaciones o reuniones.		
	Influye el conocimiento de las unidades académicas en el rendimiento y productividad.		
<i>Unidades académicas más importantes para la asociación</i>	Economía solidaria		
	Emprendimiento		
	Investigación y desarrollo		
	Productividad		
6. Indique con una X la respuesta que más se ajuste a su realidad (solo debe seleccionar una posibilidad por cada ítem). Se plantean dos posibilidades SI Y NO			
<i>La educación, el aprendizaje organizacional sobre las unidades académicas</i>		<i>Si</i>	<i>No</i>
• Se propone un cronograma de actividades que facilite la ejecución de las actividades y procesos que tienen las unidades académicas.			
• Se establecen estrategias que coadyuven en la ejecución de las actividades programadas para cada una de las unidades.			
• Las actividades programadas para cada una de las unidades son ejecutadas en su totalidad.			
• Hay una persona específica para cada unidad académica.			
• Solo quien ejerce cargos directivos es el responsable de las unidades académicas.			
• Las unidades académicas existentes en la asociación y dirigidas desde los directivos, conducen a los asociados hacia el objetivo que se pretende alcanzar.			
Bloque 2. Conocer los modelos por competencias y habilidades aplicables a las unidades académicas y la relación existente con la gestión de conocimiento por las mujeres gerentes de las asociaciones productivas.			
7. Indique con una X la respuesta que más se ajuste a su realidad			
COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO			
Orienta las unidades académicas hacia los resultados		Si	No
Busca información relacionada con las unidades académicas			
Enfoca las unidades académicas hacia la atención, la calidad y la perfección			
COMPETENCIAS DIRECTIVAS			
En las unidades académicas se fomenta el trabajo en equipo y el cooperativismo			
Promueve las unidades académicas en los contextos sociales y éticos como factor organizacional			
Utiliza las tecnologías de la información para el dinamismo en las unidades académicas			
COMPETENCIAS COGNITIVAS			
Mantiene un pensamiento analítico ante la aplicación de las unidades académicas			
Aplica los conceptos que imparten las unidades académicas			
Posee las capacidades técnicas y profesionales para fomentar las unidades académicas			
COMPETENCIAS PERSONALES			
Como mujer tiene autocontrol de su poder en las unidades académicas			
Tiene confianza en sí misma para ser gerente de la asociación y aplicar las unidades académicas			
Transmite información, ideas, problemas y soluciones a las unidades académicas			
COMPETENCIAS MOTIVACIONALES			
Motiva a su equipo de trabajo a adaptarse a los cambios ocurridos en las unidades académicas			
Crea diferentes formas para evaluar el conocimiento de las unidades académicas			
Implementa nuevas metodologías y herramientas que faciliten la aplicación de las unidades académicas			
HABILIDAD DE PENSAMIENTO ESTRATÉGICO			
Enfrenta los problemas presentados en las unidades académicas de manera positiva			
Crea planes que le permiten aplicar acciones acorde con los objetivos			
HABILIDAD DE LIDERAZGO			
Tiene una buena relación con el equipo de trabajo que fomenten el desarrollo de unidades académicas			
Instruye comportamientos más humanos, con base a la confianza a ser aplicadas a las unidades académicas			

HABILIDAD DE DESTREZA COMUNICATIVA		
Comunica con facilidad las decisiones en relación a las unidades académicas a implementar		
En las unidades académicas usted adopta una actitud receptiva, emanada a la intuición, tendiente al diálogo		
HABILIDAD DE ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO		
En las unidades académicas usted tiene la habilidad de realizar y resolver diferentes asuntos al tiempo		
Administra mejor sus agendas para la consecución de los objetivos de las unidades académicas		
Bloque 3. Establecer una guía metodológica para la creación de unidades académicas internas en las asociaciones productivas del municipio de Ocaña.		
8. Cada cuanto considera que es necesario llevar a cabo la aplicación, formación y educación de unidades académicas dentro de la asociación:		
Cada semana___ Cada quince días___ Cada mes___ Cada año___		
9. Qué tipo de educación cree conveniente incluir en las unidades académicas: Educación social___ Educación emocional___ Educación en valores___ Educación en economía solidaria___ Otra cual_____		
10. Como mujer gerente de la asociación, que temas le gustaría encontrar en la guía metodológica para la creación de unidades académicas internas en las asociaciones productivas del municipio de Ocaña: De gestión social, desarrollo humano y económico_____ De educación empresarial, gerencia y liderazgo_____ De economía solidaria dirigida a las asociaciones_____ Otras, cual_____		
11. Cree necesario plantear en la guía de una unidad académica enfocada a aprendizaje individual y grupal: Si___ No___ Porque:_____		

Apéndice C. Evidencia de la aplicación de la encuesta a las asociaciones productivas de Ocaña.

← [Iconos de correo] Encuesta dirigida a las mujeres representantes de las Asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander. Recibidos

C CLAUDIA YOLIMA A... 20 de oct. para asodevico, yarbe91, omai... ↩

Buenos días

Mi nombre es Claudia Ascanio Pinzón, estudiante de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, me dirijo hacia ustedes con el mayor respeto pidiéndoles la colaboración de diligenciar la respectiva encuesta la cual es necesaria para lograr finalizar mi tesis de grado. agradezco su atencion prestada y pronta respuesta.

Muchas gracias

Atentamente

CLAUDIA YOLIMA ASCANIO PINZÓN

← [Iconos de correo] Encuesta dirigida a las mujeres representantes de las Asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander. Recibidos

C CLAUDIA YOLIMA A... 20 de oct. para asodevico, yarbe91, omai... ↩

De CLAUDIA YOLIMA ASCANIO PINZON · cyascaniop@ufpso.edu.co

Para asodevico@hotmail.com yarbe91@hotmail.com omairakarinarangel@gmail.com gloamvila92@gmail.com alejaquin22_@hotmail.com asociacionegresadosital@hotmail.com yaneth2215@hotmail.com hebronshoes@gmail.com jazlinesther@gmail.com lilianganava@hotmail.com tovaryolima4@gmail.com gabrial.07@hotmail.com lizjamo933@hotmail.com denislopezdiderop@gmail.com reciclamaxsas@gmail.com ednakct@gmail.com CLAUDIAPBERNAL2019@gmail.com asodevipaz082016@gmail.com franmon71@hotmail.com asociacionelmana@hotmail.com

← [Iconos de correo] Encuesta dirigida a las mujeres representantes de las Asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander. Recibidos

E EDNA YULIETH CAD... 20 de oct. para mí ↩

Claro que si

[Ocultar texto citado](#)

El mar., 20 de oct. de 2020, 10:49 a. m., CLAUDIA YOLIMA ASCANIO PINZON <cyascaniop@ufpso.edu.co> escribió:

Buenos días

Mi nombre es Claudia Ascanio Pinzón, estudiante de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, me dirijo hacia ustedes con el mayor respeto pidiéndoles la colaboración de diligenciar la respectiva encuesta la cual es necesaria para lograr finalizar mi tesis de grado. agradezco su atencion prestada y pronta respuesta.

Muchas gracias

Atentamente

CLAUDIA YOLIMA ASCANIO PINZÓN
TEL: 3142527281
Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

← [Iconos de correo] Encuesta dirigida a las mujeres representantes de las Asociaciones productivas de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander. Recibidos

CLAUDIAPBERNAL2019@gmail.com asodevipaz082016@gmail.com franmon71@hotmail.com asociacionelmana@hotmail.com asovilaz@gmail.com jeanqui_1608@outlook.com leigdyortiz31@hotmail.com sm.07@hotmail.com sierranevadaasociaciondevivienda@gmail.com antoniocollantesbacca@gmail.com aguila.37@hotmail.com urielrincon-24@hotmail.com asovocana@yahoo.com jcurandero@yahoo.es frutinorteexport@gmail.com caceres.2009@hotmail.com asedicol2018@yahoo.es marlencamacho@hotmail.com carlosarc1116@hotmail.com mujerestriunfadoras@hotmail.com m.darios@hotmail.com rocio37330@hotmail.com nurypablo@gmail.com angarita1388@hotmail.com batutaocana@hotmail.com asociacionmujeresporocana@hotmail.com aspovinor@gmail.com claudia_roman2122@hotmail.com asociacionasocodorniz@gmail.com aspromao@gmail.com asocom.2013@hotmail.com

Fecha 20 de oct. de 2020, 10:43 a. m.
[Ver detalles de seguridad](#)

8



CLAUDIA YOLIMA A... 20 de oct.
para asodevico, yarbe91, omai... ▾



[Mostrar texto citado](#)

Encuesta dirigida a las empresas representantes de las Asociaciones productivas de la ciudad de
Caña, Norte de Santander.



UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Encuesta...caña.docx



9



EDNA YULIETH CAD... 20 de oct.
para mí ▾



Claro que si

[Mostrar texto citado](#)