



[www.wobis2022.eu](http://www.wobis2022.eu)

**WOBIS – Potenciación de las asociaciones de mujeres  
rurales como oportunidad de crecimiento del espíritu  
empresarial femenino**



[www.wobis2022.eu](http://www.wobis2022.eu)

## **IO1 - Diseño del plan de estudios, formulación de cursos innovadores y creación de recursos educativos abiertos**

Curriculum and Outline of Contents  
Templates for the Learning Material (Theory, Exercises)

## Resumen ejecutivo

---

Este documento se ha elaborado con el fin de diseñar un plan de estudios de cursos sobre el espíritu empresarial de las mujeres en la agricultura y la preparación de las plantillas de material didáctico en el marco del proyecto Wobis. La Politécnica de Šibenik está coordinando la actividad de desarrollo de los planes de estudio en el contexto del Resultado Intelectual 1 "*Diseño del plan de estudios específico elaborado para la formación y para el grupo objetivo y la metodología de formación*", y el Resultado Intelectual 3 "Recursos Educativos Abiertos - REA", pero la contribución de los otros socios está prevista en términos de responsabilidades para el contenido nacional y el desarrollo.

Estos resultados siguen las conclusiones de los estudios e investigaciones sobre el estado actual de la iniciativa empresarial de las mujeres rurales, con énfasis en los países participantes, y definen el contenido y los métodos pedagógicos de los cursos.

El documento está diseñado para asegurar la relevancia de los materiales de aprendizaje desarrollados, para ajustarlos de acuerdo con la retroalimentación de las partes interesadas y los requisitos de las condiciones específicas del e-learning y la educación a distancia.

Este entregable resume la información principal sobre el plan de estudios Wobis, la metodología pedagógica utilizada, una combinación de cursos impartidos en dos bloques temáticos, con el objetivo de ayudar a los socios, las partes interesadas institucionales y otras partes relevantes a implementar los cursos Wobis.

**El capítulo 1, Introducción**, explica con más detalle el objeto de este documento, cómo se desarrollarán las actividades de formación y presenta las metodologías y estructuras didácticas.

**Capítulo 2, Estado del arte** (revisión bibliográfica)

**El capítulo 3, Diseño del curso - programa y plan de estudios**, presenta las tipologías de materiales y documentación que se utilizarán y elaborarán durante el curso de formación.

Los diversos criterios adoptados para evaluar los resultados del curso a través de las actividades de formación se describen en el **Capítulo 4 Reconocimiento y certificación (ECVET)**.

# 1. Introducción

---

## 1.1. *Objetivos de la formación*

El objetivo general de los cursos es aumentar el interés de las mujeres por la agricultura, mejorar sus habilidades y competencias empresariales, especialmente en el caso de los miembros de asociaciones de mujeres rurales, aumentar su empleabilidad y ayudarlas a convertirse en empresarias de éxito y a poner en marcha iniciativas en el sector agrícola.

El desarrollo del contenido de los cursos Wobis se estructura en 3 fases principales:

- desarrollo del plan de estudios para los cursos Wobis
- desarrollo de los contenidos de aprendizaje
- desarrollo de los Recursos Educativos Abiertos (REA).

## 1.2. *Desarrollo de los cursos Wobis*

Para el desarrollo de los cursos Wobis es necesario abordar dos objetivos cruciales: la definición de la estructura y la metodología de la formación y el desarrollo de módulos de formación. Las actividades de formación contribuyen a la capacitación profesional de los agentes implicados. Las principales características de la formación Wobis son:

- Sencilla en su forma;
- Fácil de iniciar;
- Posible integración entre módulos;
- Materiales enfocados, retroalimentación y apoyo;
- Personalización del programa de módulos y diseño de la formación;
- Proporcionar orientación y apoyo continuos;
- Proporcionar materiales paso a paso y probados en la investigación;

Es esencial seleccionar la estructura y la metodología que resulten más eficaces para su entorno de formación, teniendo en cuenta factores como:

- **Los objetivos generales de aprendizaje:** ¿qué se espera conseguir con el aprendizaje? En nuestro caso, los materiales de aprendizaje apoyarán la transferencia de conocimientos e innovaciones a través de la adquisición de nuevas habilidades y competencias en el espíritu empresarial en las zonas rurales entre las mujeres. La formación se centrará especialmente en dotar a los interesados de conocimientos empresariales y de comunicación y en mejorar las capacidades empresariales avanzadas. Para ello, también se utilizará el material pedagógico existente, como fotos, vídeos relacionados, profesores expertos y libros.

- **¿Quién necesita la formación?:** y las categorías de alumnos que aumentarán la eficacia y la economía de la formación? En nuestro caso, la formación la necesitan las mujeres de las zonas rurales:
  - desempleadas o empleadas/implicadas en el sector agrícola y que quieran ampliar sus conocimientos, habilidades empresariales y cualificaciones;
  - miembros de asociaciones de mujeres rurales
  - tituladas de institutos de enseñanza agraria de todos los niveles
  - "NEETS" que no tienen empleo, educación o formación y desean estudiar y formarse en espíritu empresarial en el sector agrícola;
  - personas con menos oportunidades, como las que viven en zonas aisladas y pueblos pequeños
  - asesores, empresarios locales, organizaciones, asociaciones para el desarrollo de la mujer en las zonas rurales.
  - Gobiernos locales, administraciones públicas locales
- **Los resultados de aprendizaje esperados:** lo que se espera que cada persona formada sea capaz de hacer, y lo que se espera que sepa, en las diferentes etapas y al final de la formación. Dependiendo del nivel de intensidad de la formación y del contenido de los módulos, se espera que los alumnos adquieran competencias empresariales y comunicativas especializadas que les ayuden a mejorar su espíritu y capacidad empresarial, aumenten su empleabilidad y les ayuden a convertirse en empresarios de éxito y a poner en marcha iniciativas en la agricultura.
- **El objetivo de los métodos de formación** es consolidar el papel de la mujer y promover sus actividades.

## 2. Estado de la cuestión (revisión bibliográfica)

---

### Mujeres empresarias en las zonas rurales de la República de Croacia

#### 1. Introducción

El problema del empleo femenino en las zonas rurales existe desde hace muchos años. Este problema está presente en muchos países y se están realizando esfuerzos para solucionarlo. Por ejemplo, en 2003, la ONUDI (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial) puso en marcha un programa para el desarrollo de la iniciativa empresarial rural y de la mujer para pequeñas y medianas empresas ("Programa de desarrollo de la iniciativa empresarial rural y de la mujer"), con el objetivo de reducir la pobreza mediante el desarrollo de la iniciativa empresarial. El programa ha obtenido resultados en varios países del mundo, como Vietnam, Marruecos, Kenia, Estados Federados de Micronesia, etc., con la particularidad de que dependiendo del país en el que se implementó el programa, se aplicaron diferentes metodologías y herramientas, dado que cada país tiene sus propias especificidades. Para el desarrollo del empresariado femenino se utilizaron diversas formaciones, como por ejemplo la formación de empresarias en transformación de alimentos, trabajo en equipo, negociación, etc.<sup>1</sup>

Dado que el espíritu empresarial representa una solución para aumentar el empleo, especialmente para las mujeres, en las zonas rurales, en 2006, en la India, decidieron desarrollar una estrategia para reforzar el espíritu empresarial basada en la participación de las mujeres de las zonas rurales. Basándose en el estudio de caso realizado en Punjab, propusieron las siguientes áreas para el desarrollo de microempresas: agricultura, ganadería y tareas domésticas. Aquí también se tuvo en cuenta la especificidad de determinadas zonas, es decir, la zona agroclimática del Punjab.<sup>2</sup>

Una investigación llevada a cabo en 2004 entre mujeres que viven en zonas rurales de Estonia mostró que las principales razones para convertirse en empresarias son el deseo de tener trabajo e ingresos, la independencia financiera, un horario de trabajo flexible, adquirir nuevas experiencias y conocimientos y poner a prueba las propias capacidades empresariales. El bajo nivel adquisitivo de los clientes de las zonas rurales, la falta de medios financieros para crear una empresa, la falta de ingresos, los elevados tipos impositivos, la falta de garantías de préstamo, las dificultades para encontrar trabajadores adecuados, la gran burocracia y las dificultades para obtener créditos son obstáculos para las mujeres empresarias y, en general, para crear una empresa en Estonia. Según la investigación realizada, los principales obstáculos para crear una empresa son la falta de recursos financieros, la falta de conocimientos en marketing, ventas, contabilidad, etc., y la inestabilidad de la legislación que regula las empresas. La investigación demostró que en Estonia no existe una

---

<sup>1</sup> [https://www.unido.org/sites/default/files/2009-04/A\\_path\\_out\\_of\\_poverty\\_0.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/2009-04/A_path_out_of_poverty_0.pdf), 19.08.2022.

<sup>2</sup> <http://www.krepublishers.com/02-Journals/JSS/JSS-13-0-000-000-2006-Web/JSS-13-2-000-000-2006-Abst-Text/JSS-13-2-147-149-2006-410-Sidhu-K/JSS-13-2-147-149-2006-410-Sidhu-K-Text.pdf>, 21. 08. 2022.

actitud negativa hacia el empresariado femenino.<sup>3</sup>

## 2. Situación en la República de Croacia

Según la estimación de la Oficina Estatal de Estadística de la República de Croacia a mediados de 2019, la República de Croacia tiene una población total de 4.065.253 habitantes, de los cuales 2.094.569 son mujeres y 1.970.684 son hombres, lo que significaría que según la distribución por sexos, las mujeres ocupan el 51,5%, y los hombres el 48,5%. El número de asalariados en personas jurídicas según actividades relacionadas con la agricultura, silvicultura y pesca en 2019 fue de una media de 24.351, de los cuales 6.914 son mujeres y 17.437 son hombres, lo que supone que según la distribución por sexos, las mujeres ocupan el 28,4%, y los hombres el 71,6%. En 2020, el número de asalariados en personas jurídicas según las actividades relacionadas con la agricultura, la silvicultura y la pesca fue de una media de 25.446, de los cuales había 7.273 mujeres y 18.173 hombres, lo que significa que según la distribución por género, las mujeres ocupan el 28,6%, y los hombres el 71,4%.<sup>4</sup> Si se comparan estos dos años, se puede afirmar que la proporción de mujeres y hombres en el número de asalariados en la agricultura, la silvicultura y la pesca se mantuvo igual.

### 2.1. Instituto Croata de Empleo y Trabajo Autónomo

Existen diferentes motivos para la actividad empresarial. Así, las iniciativas empresariales pueden surgir al notar una oportunidad de negocio, o pueden surgir de la necesidad de solucionar el desempleo. El Servicio Croata de Empleo concede ayudas al autoempleo para que los desempleados, inscritos en el registro de parados, puedan resolver su desempleo a través de iniciativas empresariales. Del total de autónomos en 2019, la cuota de mujeres fue del 37,3%<sup>5</sup>, y en 2020 su cuota fue del 37%.<sup>6</sup>

A nivel de la UE, en la estructura de autónomos que no tienen empleados, el 34,8% se refiere a mujeres autónomas, mientras que en la estructura de autónomos que tienen empleados, el 26,7% son mujeres autónomas. En la República de Croacia, al igual que en la UE, del total de autónomos que no tienen empleados, la proporción de mujeres autónomas es del 34,8%, mientras que entre los autónomos que tienen empleados, la proporción de mujeres autónomas es del 28,6%, de lo que se puede concluir que la media de mujeres autónomas que tienen más empleados es mayor en la República de Croacia que en la UE, pero al igual que en la UE, se trata del potencial empresarial y

<sup>3</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2005/womens-entrepreneurship-in-rural-areas>, 22. 08. 2022.

<sup>4</sup> Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2021., Zagreb, 2021. ISSN 1848-4603 [https://podaci.dzs.hr/media/zoyp1kuq/men\\_and\\_women\\_2021.pdf](https://podaci.dzs.hr/media/zoyp1kuq/men_and_women_2021.pdf), 22.08.2022.

<sup>5</sup> Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva (CEPOR): Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj – 2020., Zagreb, prosinac 2020., ISSN 1848-3526, str.13 <http://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2021/01/Izvjesce-2020-HR-web.pdf>, 23. 08.2022.

<sup>6</sup> CEPOR (Centro de Políticas de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa y del Emprendimiento): Informe sobre Pymes empresas en Croacia - 2021: Pequeñas y medianas empresas en Croacia en las condiciones de la pandemia de covid-19, Zagreb, marzo de 2022, C/. 37- 48, ISSN 1848-3526 <https://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2015/03/CEPOR-Mala-i-srednja-poduze%C4%87a-u-HR-u-vrijeme-pandemije-COVID-19.pdf>, 23.08.2022.

de liderazgo no utilizado de Europa.<sup>7</sup>

Según la investigación GEM (English Global Entrepreneurship Monitor), la actividad emprendedora entre hombres y mujeres medida por el índice TEA (TEA hombres / TEA mujeres) en la República de Croacia está al nivel de la media de la UE, que en 2020 para la República de Croacia es 1,7, y para la UE 1,8. El índice TEA representa el número de personas empresarialmente activas que inician una aventura empresarial y propietarios de negocios menores de 42 años en relación con 100 encuestados de entre 18 y 64 años. En la República de Croacia de 2016 a 2020, el 56% de las mujeres, y el 38% en la UE, declararon que tenían los conocimientos y habilidades necesarios para iniciar una aventura empresarial.<sup>8</sup>

Según la investigación realizada, el mayor número de autónomos en zonas rurales en 2017 se encontraba en Francia, mientras que la mayor proporción de mujeres autónomas en zonas rurales se encontraba en Croacia, que puede verse en la figura 1.<sup>9</sup>

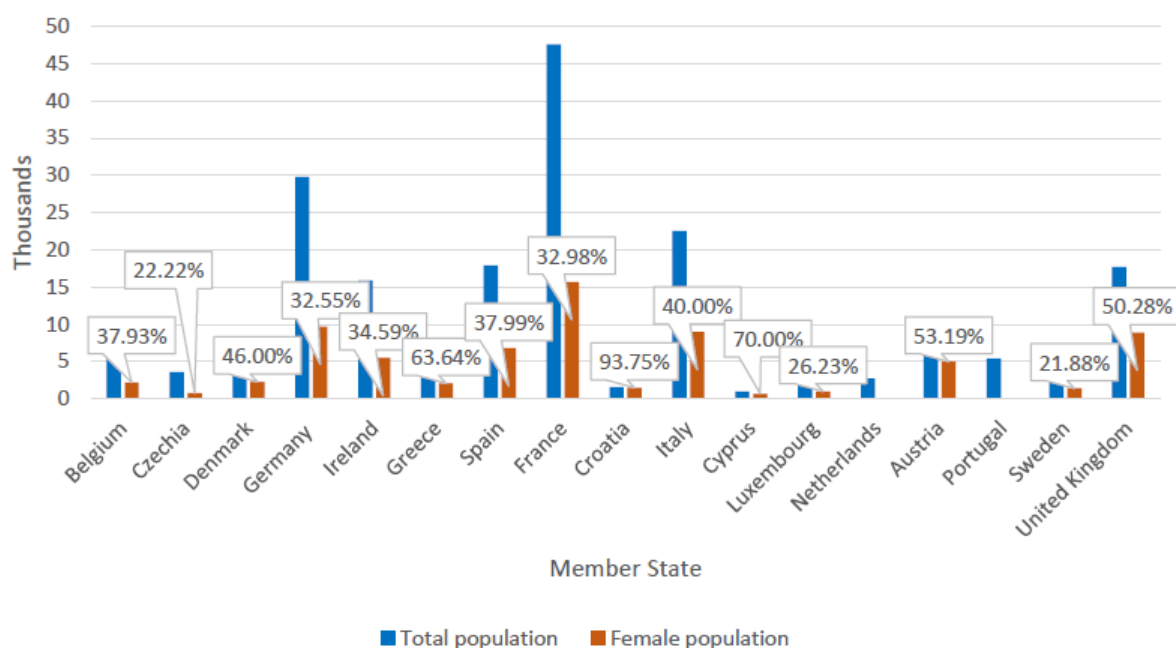


Figura 1. Presentación del empleo autónomo total y del empleo autónomo de las mujeres de 15 a 64 años en las zonas rurales

Fuente: Parlamento Europeo: La situación profesional de las mujeres rurales en la UE, Departamento de Política de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, Bruselas, 2019.

<sup>7</sup> CEPOR (Centro de Políticas de Desarrollo de Pymes y Emprendimiento): Informe sobre Pymes empresas en Croacia - 2021: Pequeñas y medianas empresas en Croacia en las condiciones de la pandemia de covid-19, Zagreb, marzo de 2022, C/. 37- 48, ISSN 1848-3526 <https://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2015/03/CEPOR-Mala-i-srednja-poduze%C4%87a-u-HR-u-vrijeme-pandemije-COVID-19.pdf>, 25.08.2022.

<sup>8</sup> CEPOR (Centro de Políticas de Desarrollo de Pymes y Emprendimiento): Informe sobre Pymes empresas en Croacia - 2021: Pequeñas y medianas empresas en Croacia en las condiciones de la pandemia de covid-19, Zagreb, marzo de 2022., C/. 37- 48, ISSN 1848-3526 <https://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2015/03/CEPOR-Mala-i-srednja-poduze%C4%87a-u-HR-u-vrijeme-pandemije-COVID-19.pdf>, 25.08.2022.

<sup>9</sup> Parlamento Europeo: La situación profesional de las mujeres rurales en la UE, Departamento de Política de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, Bruselas, 2019.



## 2.2. Mujeres emprendedoras e incentivos para su desarrollo empresarial

Según noticias del Banco Mundial de 2019, el 3% de las mujeres de 25 a 29 años y el 11% de las mujeres de 50 a 54 años son empresarias en Croacia.<sup>10</sup>

Con el fin de aumentar el número de mujeres emprendedoras en la República de Croacia, en 2014 se adoptó la "Estrategia para el Desarrollo del Emprendimiento Femenino en la República de Croacia 2014-2020", cuyo objetivo a medio plazo es aumentar el número de mujeres que crean empresas y el número de mujeres propietarias de empresas. Para alcanzar el objetivo a medio plazo establecido, debe garantizar la aplicación de cuatro objetivos estratégicos: mejorar la alineación y la conexión en red de las políticas públicas, mejorar el apoyo sistemático a la iniciativa empresarial de las mujeres, introducir la iniciativa empresarial de las mujeres en toda la infraestructura institucional y promover la iniciativa empresarial de las mujeres.<sup>11</sup> Para cumplir los objetivos fijados en la Estrategia, se adoptó el "Plan de Acción para la Aplicación de la Estrategia para el Desarrollo del Espíritu Empresarial de las Mujeres en la República de Croacia 2014-2020".<sup>12</sup>

De 2011 a 2020, se produjo un aumento de la proporción de empresas cuyos fundadores son exclusivamente mujeres. Así, la proporción de mujeres empresarias en la estructura de propiedad del empresariado croata fue del 18% en 2011, y del 22% en 2020. Dado que las mujeres son copropietarias con hombres y/o personas reales en un cierto número de empresas, la cuota del empresariado femenino en el número total de empresas en 2020 fue del 31,7%.<sup>13</sup>

En la República de Croacia existen varios programas destinados a fomentar el desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres, ya sea mediante créditos u otras formas de asistencia, como el asesoramiento o la educación. Programas que fomentan el desarrollo del espíritu empresarial femenino y quién los aplica:<sup>14</sup>

- Programa de préstamos "Iniciativa empresarial de jóvenes, mujeres y principiantes" - Banco Croata de Reconstrucción y Desarrollo (HBOR),
- programas de la Agencia Croata de la Pequeña Empresa, Innovación e Inversiones (HAMAG-BICRO),
- programa "Mujeres en la empresa", programa "Saber hacer en una crisis", programa "Cinta azul" - Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD),

<sup>10</sup> <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2019/03/08/from-day-to-day-life-of-female-rural-entrepreneur-in-croatia>, 28.08.2022.

<sup>11</sup> Gobierno de la República de Croacia: Estrategia para el desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres en la República de Croacia 2014-2020, Ministerio de Emprendimiento y Artesanía, 2014. [https://mingor.gov.hr/UserDocImages/GLAVNO%20TAJNI%20A0TVO/Strategija,%20planovi%20i%20ostali%20dokumenti/Strategija\\_razvoja\\_poduzetni%C5%A1tva\\_zena\\_RH12117.pdf](https://mingor.gov.hr/UserDocImages/GLAVNO%20TAJNI%20A0TVO/Strategija,%20planovi%20i%20ostali%20dokumenti/Strategija_razvoja_poduzetni%C5%A1tva_zena_RH12117.pdf), 25.08.2022.

<sup>12</sup> Gobierno de la República de Croacia: Plan de acción para la implementación de la estrategia para el desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres en la República de Croacia 2014-2020, Ministerio de Emprendimiento y Artesanía, 2014.

[https://mingor.gov.hr/UserDocImages/ARHIVA%20DOKUMENATA/Akcijski\\_plan\\_provedbe\\_Strategije\\_razvoja\\_poduzetnistva\\_zena\\_RH12117.pdf](https://mingor.gov.hr/UserDocImages/ARHIVA%20DOKUMENATA/Akcijski_plan_provedbe_Strategije_razvoja_poduzetnistva_zena_RH12117.pdf), 28.08.2022.

<sup>13</sup> Fina: Análisis de la participación de mujeres empresarias en la estructura de propiedad de las empresas - período de 2011 a 2020. Godine, Zagreb, 2021. <https://www.fina.hr/-/analiza-udjela-zena-poduzetnica-u-vlasnickoj-strukturi-trgovackih-drustava-razdoblje-od-2011.-do-2021>, 27.08.2022.

<sup>14</sup> CEPOR (Centro de Políticas de Desarrollo de Pymes y Emprendimiento): Informe sobre Pymes empresas en Croacia - 2021: Pequeñas y medianas empresas en Croacia en las condiciones de la pandemia de covid-19, Zagreb, marzo de 2022., c/. 37- 48, ISSN 1848-3526 <https://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2015/03/CEPOR-Mala-i-srednja-poduze%C4%87a-u-HR-u-vrijeme-pandemije-COVID-19.pdf>, 25.08.2022.

- Incubadora de empresas para mujeres empresarias principiantes - Cámara de Comercio de Croacia - Cámara del Condado de Split,
- hasta 2020, el proyecto "FREE - Mujeres Rurales y Emprendimiento" - CESI (Centro de Educación, Consultoría e Investigación) - asociación sin ánimo de lucro,
- KRUG - Asociación Croata de Mujeres de Negocios,
- Mujeres en Adria - asociación,
- Centro de emprendedores (antiguo Centro de Emprendimiento Femenino) - asociación no gubernamental y apolítica,
- hasta septiembre de 2021 proyecto "Fortalecer, motivar, activar" - DKolektiv - organización para el desarrollo social.

También hay que mencionar que, en general, existen préstamos para el desarrollo rural en la República de Croacia. El "Programa de Desarrollo Rural de la República de Croacia para el período 2014-2020" fue aprobado por la Comisión Europea. A través de este Programa se financian proyectos sostenibles mediante subvenciones e instrumentos financieros en forma de préstamos/créditos y garantías.<sup>15</sup>

### 2.3. Las zonas rurales y el emprendimiento femenino

La investigación realizada en 2019 para los Estados miembros de la UE mostró que la proporción de mujeres empleadas en Croacia, en el rango de edad de 20-64 años, en regiones predominantemente rurales en 2017 fue ligeramente inferior al 50%, lo que puede verse en la Figura 2.<sup>16</sup>

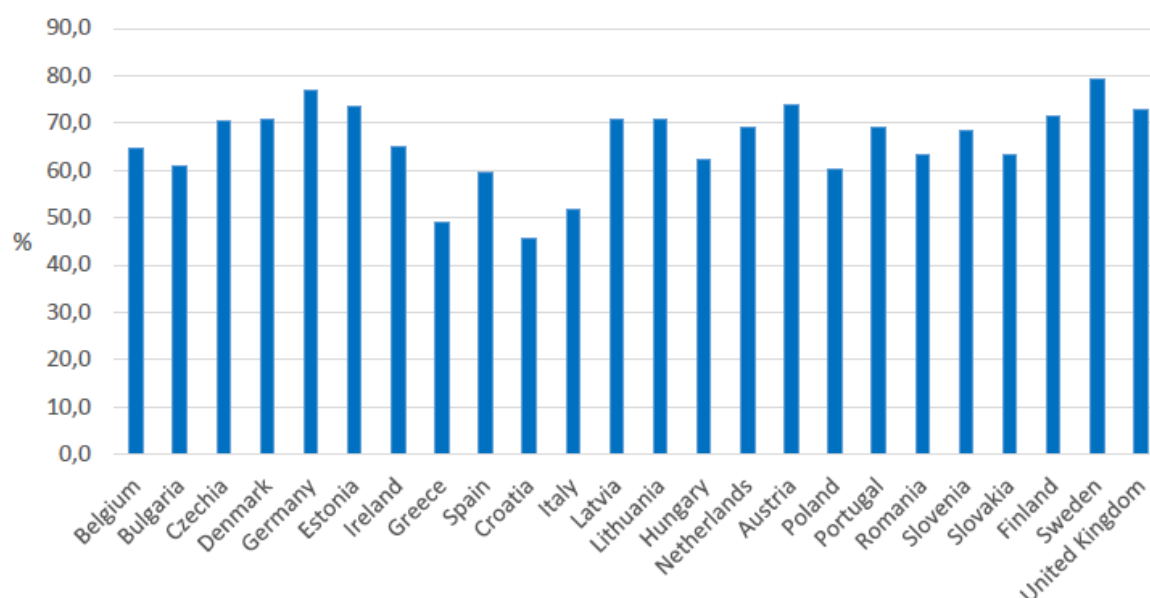


Figura 2. Proporción de mujeres empleadas de 20 a 64 años en regiones predominantemente rurales de la UE

Fuente: Parlamento Europeo: La situación profesional de las mujeres rurales en la UE, Departamento de Política de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, Bruselas, 2019.

Según el Comité de Agricultura de la República de Croacia, que se reunió en 2021, las mujeres representan el 30% de la economía agrícola. Menos del 15% de las mujeres son propietarias de

<sup>15</sup> <https://ruralnirazvoj.hr/>, 25.08.2022.

<sup>16</sup> Parlamento Europeo: La situación profesional de las mujeres rurales en la UE, Departamento de Política de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, Bruselas, 2019.

tierras agrícolas.<sup>17</sup>

En la República de Croacia, existe un "Programa de Desarrollo Rural 2014-2020" que tiene un periodo de programación de 2014-2022, y su objetivo es aumentar la competitividad de la agricultura, la silvicultura y la industria de transformación croatas y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en las zonas rurales en general. El informe muestra que, en 2012, la proporción de mujeres en la estructura de trabajadores agrícolas empleados permanentemente en Croacia era del 40,2 %, superior a la media de la UE-27, que era del 37,5 %. Si se examina la proporción de mujeres que eran entonces propietarias de la economía agrícola, se observa que su participación era menor y ascendía al 20,9%, en comparación con la UE-27, que ascendía al 23,2%.<sup>18, 19</sup>

La Tabla 1 muestra el número de personas empleadas en explotaciones agrícolas por mano de obra y sexo en la República de Croacia en 2020. Los datos incluyen explotaciones familiares y entidades empresariales y partes de entidades empresariales que realizan actividades agrícolas. El número de mujeres que son propietarias de las empresas y trabajan en la tierra es de 38.641, es decir, el 27,71%, 2,61 veces menos que los hombres. Si se considera la mano de obra de los miembros de la familia del propietario de la empresa, las mujeres ocupan una parte mayor que los hombres, que es del 54,12%. La mano de obra femenina empleada regularmente que no forma parte de la familia en la explotación familiar agrícola es 2,81 veces inferior a la de los hombres, es decir, están representadas por el 26,27%.

Tabla 1. Presentación del número de personas empleadas en las explotaciones agrícolas por categoría de mano de obra y sexo

|  | Total   | Female  | Male    |
|--|---------|---------|---------|
| 1. The owner of the farm works on the farm                     | 139.472 | 38.641  | 100.831 |
| 2. Work force of family members of the owner of the business   | 166.192 | 89.938  | 76.254  |
| 3. Family work force   | 305.664 | 128.579 | 177.085 |
| 4. Regularly employed workforce that is not part of the family | 25.809  | 6.779   | 19.030  |
| 5. Regularly employed work force                               | 331.473 | 135.358 | 196.115 |

Fuente:

[https://web.dzs.hr/PXWeb/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px\\_tableid=PP41.px&px\\_path=Popis%20poljoprivrede%202020\\_Radna%20snaga%20na%20poljoprivrednim%20gospodarstvima&px\\_language=hr&px\\_db=Popis%20poljoprivrede%202020&rxid=7faf4051-2e2a-4be2-b7d2-3f4258051976](https://web.dzs.hr/PXWeb/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px_tableid=PP41.px&px_path=Popis%20poljoprivrede%202020_Radna%20snaga%20na%20poljoprivrednim%20gospodarstvima&px_language=hr&px_db=Popis%20poljoprivrede%202020&rxid=7faf4051-2e2a-4be2-b7d2-3f4258051976), 03.09.2022.

Según la Oficina Nacional de Estadística, la media de horas de trabajo en el empleo principal en la semana de referencia para las mujeres en la agricultura ascendió a 32,1 para el primer trimestre, 35,8 para el segundo, 34,2 para el tercero y 33,2 para el cuarto trimestre en 2021.<sup>20</sup>

#### 2.4. Asociación de mujeres de zonas rurales

Tomando como ejemplo la Asociación Croata de Turismo y Desarrollo Rural "Village Members' Club", se puede observar que las mujeres de Croacia participan en la creación de asociaciones entre cuyos grupos destinatarios se encuentran las mujeres empresarias y las mujeres de las zonas

<sup>17</sup> <https://www.sabor.hr/hr/press/priopcenja/odbor-za-poljoprivredu-raspravljao-o-polozaju-zena-u-ruralnim-podrucjima>, 27.08.2022.

<sup>18</sup> <https://ruralnirazvoj.hr/program/>, 28.08.2022.

<sup>19</sup> Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural: Programa de Desarrollo Rural de la República de Croacia para el período 2014-2020, Versión 10.5, Comisión Europea, 2021., c/. 83

<sup>20</sup> Instituto Nacional de Estadística de la República de Croacia: Empleo-Envejecimiento activo, <https://dzs.gov.hr/>, 22.08.2022.

rurales. Así, algunos de los objetivos de la asociación son el desarrollo, la mejora y la promoción del turismo principalmente en las zonas rurales, con especial énfasis en las formas especiales de turismo y el turismo de intereses especiales, la mejora y la promoción de la gestión "verde" y el "turismo verde" y el turismo rural y sostenible en general, a continuación, el desarrollo, la mejora y la promoción de actividades complementarias en OPG, explotaciones agrícolas y diversos empresarios, principalmente en las zonas rurales, así como la renovación de las aldeas y el desarrollo general de las zonas rurales. Apoyo a las estrategias de desarrollo internacionales, nacionales, regionales y locales, especialmente en turismo, agricultura, desarrollo rural, cultura y otros ámbitos importantes.<sup>21</sup>

Además de las asociaciones que promueven el desarrollo material de las mujeres en las zonas rurales, también se están creando asociaciones como la Actividad Femenina "Zene Doljana", cuyo objetivo no es sólo promover, desarrollar y mejorar el pueblo, sino también preservar el patrimonio cultural del mismo.<sup>22</sup>

### 3. Conclusión

La proporción de mujeres empleadas en entidades jurídicas relacionadas con la agricultura, la silvicultura y la pesca en la República de Croacia es significativamente inferior a la de los hombres. En cuanto a la iniciativa empresarial, también hay un número reducido de mujeres. Para cambiar esto con la Estrategia para el Desarrollo del Emprendimiento Femenino en la República de Croacia 2014-2020 hay varios programas que pretenden fomentar el desarrollo del emprendimiento entre las mujeres.

Para fomentar el autoempleo de los desempleados y resolver así el problema del paro, se conceden diversas subvenciones para el autoempleo. Los hombres son más autónomos.

Del total de autónomos que no tienen empleados, la proporción de mujeres autónomas en la República de Croacia es la misma que en la UE. Entre los autónomos que tienen empleados, la proporción de mujeres autónomas es mayor que en la UE. Por lo tanto, se puede concluir que la República de Croacia no se está quedando atrás. En cuanto al porcentaje de mujeres autónomas en las zonas rurales, Croacia tiene el porcentaje más alto de la UE.

En las regiones rurales de la República de Croacia, el porcentaje de mujeres empleadas es ligeramente inferior al 50%. Hoy en día, en la República de Croacia, los hombres son mayoritariamente los propietarios de las explotaciones agrícolas, y la situación con la propiedad de las tierras agrícolas es aún peor.

El número de mujeres que son propietarias de explotaciones agrícolas y trabajan en ellas es menor que el de hombres, pero si se tiene en cuenta la mano de obra de los miembros de la familia de las explotaciones agrícolas, las mujeres ocupan una parte mayor que los hombres. Además, las mujeres están empleadas con menos frecuencia como mano de obra empleada regularmente que no representa parte de la familia en la explotación familiar agrícola en comparación con los hombres.

Además de que el Estado intenta mejorar la situación en sus zonas rurales, en Croacia también se están creando asociaciones que quieren desarrollar y mejorar el espíritu empresarial, especialmente el de las mujeres, en las zonas rurales.

Aunque en la República de Croacia, en comparación con la UE, son más las mujeres que declaran tener los conocimientos y habilidades necesarios para iniciar una aventura empresarial, la República de Croacia debería seguir trabajando en la educación, la publicidad y el fomento del desarrollo del espíritu empresarial entre las mujeres de su país. Asimismo, a la hora de aumentar el

<sup>21</sup> <https://registri.uprava.hr/#!udruga-detajli/wQcBrwkBAAABAgAAAAGQ8ugDAAAAAQEAAAABAgEBAQGSa2x1YiDEjWxhbm92YSBzZWxvAK8JAQAYAQABAQAAAAABgKToAwAAAAUAAAAGAAAAAABAAQFvaeICAEznAQ>, 04.09.2022.

<sup>22</sup> <https://registri.uprava.hr/#!udruga-detajli/wQcBAEAAQGFxb5lBmUAAAAAQAQEBb2niAgHYCQ>, 18.09.2022.

empleo, especialmente el de las mujeres en las zonas rurales, cada país o zona debe considerarse como una entidad independiente debido a sus especificidades agroclimáticas, culturales, políticas y de otro tipo.

## 3. Diseño del curso - programa y plan de estudios

---

### 3.1. Diseño del curso

Los materiales de formación se ajustarán a los documentos del MEC.

|                              |   |
|------------------------------|---|
| "Resultados del aprendizaje" | Declaraciones de lo que un alumno sabe, comprende y es capaz de hacer al término de un proceso de aprendizaje y que se definen en términos de conocimientos, destrezas y competencia  |
| "Conocimiento"               | Resultado de la asimilación de información a través del aprendizaje. El conocimiento es el conjunto de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio. En el contexto del Marco Europeo de Cualificaciones, los conocimientos se describen como teóricos y/o fácticos.  |
| "Aptitudes"                  | La capacidad de aplicar los conocimientos y utilizar el saber hacer para completar tareas y resolver problemas. En el contexto del Marco Europeo de Cualificaciones, las destrezas se describen como cognitivas (que implican el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) o prácticas (que implican destreza manual y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos). |

|               |  |
|---------------|--|
| "Competencia" | Capacidad demostrada de utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y/o metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal. En el contexto del Marco Europeo de Cualificaciones, la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía. |
|---------------|--|

Los niveles 2- 4 del MEC serán apropiados para la formación.

### 3.2. Plantilla de programa

La plantilla del plan de estudios sigue la estructura y la metodología que resultarán más eficaces para los cursos Wobis, teniendo en cuenta factores como:

- **Tipos de planes, actividades de aprendizaje y métodos de enseñanza** - las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje pueden adaptarse y utilizarse en diversos grupos destinatarios de los cursos<sup>1</sup>:
  - o Elaboración de mapas conceptuales;
  - o Técnicas de aprendizaje participativo en acción (PLA);
  - o Cuestionamiento;
  - o Simulacro y práctica;
  - o Cuestionarios formativos;
  - o Tutorías
  - o Juegos
  - o Contar historias
  - o Simulaciones
  - o Juegos de rol
  - o Debate
  - o Actividades en grupos pequeños
  - o Actividades en medios sociales (Facebook, Twitter, Youtube););
- **Horas lectivas** - el tiempo preciso es una parte muy importante del diseño del curso. Durante el desarrollo del plan de estudios es muy importante tener en cuenta el tiempo necesario para el aprendizaje activo y para que los alumnos completen las tareas principales.
- **Modo de impartición** – el contenido del curso puede impartirse de diversas maneras. Sin embargo, se requieren los siguientes métodos innovadores<sup>2</sup>:
  - o *aprendizaje mixto*, que abarca una amplia variedad de diseños, incluyendo:
    - aprendizaje potenciado por la tecnología (por ejemplo, utilizando archivos pdf o presentaciones ppt);

<sup>1</sup> Lecturas complementarias:

[http://www.fctl.ucf.edu/TeachingAndLearningResources/CourseDesign/Assessment/content/101\\_Tips.pdf](http://www.fctl.ucf.edu/TeachingAndLearningResources/CourseDesign/Assessment/content/101_Tips.pdf) <https://www.uwc.ac.za/TandL/Pages/TandL-Activities.aspx>

<sup>2</sup> Lecturas complementarias:

<http://www.tonybates.ca/2015/02/03/deciding-on-modes-of-delivery/>

- sistemas de gestión del aprendizaje, como herramienta de apoyo a la enseñanza presencial y para el almacenamiento de materiales didácticos y el debate en línea;
- o *eLearning en línea*, como forma de aprendizaje a distancia, sin enseñanza presencial, que incluye:
  - cursos por créditos o cursos sin créditos, ofrecidos en línea y que abarcan los contenidos pertinentes, evaluaciones, herramientas de autoevaluación, etc.;
  - cursos totalmente abiertos, como los MOOC;
  - recursos educativos abiertos, que pueden servir como material de apoyo para la enseñanza y el aprendizaje.
- **Métodos de evaluación**<sup>4</sup> – la selección de los métodos de evaluación adecuados depende de factores como los resultados de aprendizaje previstos, el nivel de estudio, los grupos de alumnos destinatarios y sus capacidades, conocimientos y área de especialización, los recursos disponibles y el modo de impartición del curso, entre otros. Ejemplos de métodos de evaluación:
  - o Estudios de casos;
  - o Examen;
  - o Pruebas de elección múltiple;
  - o Proyecto práctico;
  - o Autoevaluación.
- **Objetivos del curso y resultados del aprendizaje de la unidad del curso** – los objetivos del curso describen claramente lo que pretende que aprendan los participantes al final del curso.

---

<sup>3</sup> Lecturas complementarias:

[https://en.wikipedia.org/wiki/European\\_Qualifications\\_Framework](https://en.wikipedia.org/wiki/European_Qualifications_Framework)

<sup>4</sup> Lecturas complementarias:

<http://facultyinnovate.utexas.edu/teaching/assess-learning/methods-overview> [http://www.learningandteaching.info/teaching/assess\\_form.htm](http://www.learningandteaching.info/teaching/assess_form.htm)

Los resultados de aprendizaje describen un estado previsto u observado.<sup>5</sup> Dependiendo del nivel de intensidad de la formación y del contenido de los módulos, se espera que los alumnos pasen por módulos divididos en dos bloques temáticos:

### 1. Bloque 1:

- **Módulo 1: Autoestima**
- **Módulo 2: Comunicación interpersonal**
- **Módulo 3: Asertividad y expresión de sus necesidades y afrontamiento del estrés y otras emociones**
- **Módulo 4: Organización del propio tiempo y planificación del futuro, así como pensamiento creativo e independiente y resolución de problemas**

### 2. Bloque 2

- **Módulo 1: El espíritu empresarial en las zonas rurales - retos actuales**
- **Módulo 2: Fuentes de obtención y financiación de inversiones en zonas rurales (planificación financiera y análisis financiero)**
- **Módulo 3: Empresario creativo (instrumentos modernos de promoción, resolución creativa de problemas, un elemento innovador de la construcción de una posición en la sociedad)**
- **Módulo 4: Establecer relaciones**

Objetivos de aprendizaje:

- Mejorar y ampliar la oferta de oportunidades de aprendizaje de alta calidad adaptadas a las necesidades individuales de los adultos poco cualificados y poco cualificados, crear itinerarios de mejora de las cualificaciones, mejorar la accesibilidad y aumentar la asimilación de la educación de adultos, la inclusión y la diversidad en todos los ámbitos de la educación, la formación, la juventud y el deporte

Resultados del aprendizaje:

- Activación de las mujeres rurales fortaleciendo así su posición y participación en la vida social y política de las comunidades locales.

---

<sup>5</sup> Lecturas complementarias:

<http://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/course-design/Pages/course-objectives-learni ng-outcomes.aspx>



### 3.3. Proceso de elaboración del programa de estudios



### 3.4. Plantilla del plan de estudios

Esta plantilla sirve de guía para el desarrollo de los capítulos y contenidos de los materiales de aprendizaje Wobis.

En un sentido teórico, el plan de estudios se refiere a lo que ofrecen los materiales y cursos de aprendizaje Wobis. En un sentido más amplio, abarca los conocimientos, la actitud, el comportamiento, la manera de actuar y las aptitudes que se imparten o inculcan a un aprendiz. Contiene los métodos de enseñanza, lecciones, tareas, ejercicios físicos y mentales, actividades, proyectos, material de estudio, tutorías, presentaciones, evaluaciones, series de exámenes, objetivos de aprendizaje, etc.

**Descripción del curso** - explica de forma concisa de qué trata el curso y cómo el curso en general ayudará a los alumnos.

En esta parte del plan de estudios puede describir con detalle los antecedentes del curso y sus objetivos generales. También puede incluir información sobre la relación del curso con otros cursos/conferencias/actividades de formación de Wobis.

Para rellenar esta parte, responder a las siguientes preguntas puede ayudarle:

- ¿De qué trata el curso?
- ¿Por qué es relevante, interesante o significativo?
- ¿A qué preguntas responderá su curso?
- ¿Cuál es el argumento principal de su curso?

**Resultados del aprendizaje** - se refieren específicamente a lo que se espera que los alumnos logren o aprendan al final del curso. Puede utilizar la taxonomía de Bloom para identificar verbos que describan el aprendizaje. Algunos ejemplos de verbos de resultados del aprendizaje para la formación bibliotecaria son:

- Conocimiento/Recuerdo: definir, enumerar, reconocer
- - Comprensión: caracterizar, describir, explicar, identificar, localizar, reconocer, clasificar
- - Aplicación: elegir, demostrar, poner en práctica, realizar
- - Análisis/Analyzing: analizar, categorizar, comparar, diferenciar
- - Evaluación: valorar, criticar, evaluar, clasificar, calificar
- - Síntesis/Creación: construir, diseñar, formular, organizar, sintetizar

**Programa del curso** - destacar los puntos principales de cada tema/asignatura para ayudar a los alumnos a comprender mejor qué se trata y qué no se trata en el curso. El programa de un curso consta de **una descripción general, información sobre el curso, datos de contacto del instructor, lecturas obligatorias, calendario o actividades del curso, políticas del curso y un resumen del contenido.**

### **3.5. Plantilla de programa**

#### **Título del curso:**

Tipos, actividades de aprendizaje y métodos de enseñanza previstos (- enumera los componentes del curso (por ejemplo, reunión presencial en auditorio, materiales de aprendizaje interactivos/3D, actividades de biblioteca, excursión por el sendero, etc.):

Horas lectivas:

Modalidad de impartición:

Los métodos de evaluación forman parte de las actividades de aprendizaje y deben coincidir con los resultados de aprendizaje previstos.

Resultados de aprendizaje de la unidad del curso: Contenido del curso:

Lecturas recomendadas u obligatorias: Básicas:

Recomendada:

Idioma del curso:

Nombre de las conferencias: Supervisor:

Notas:

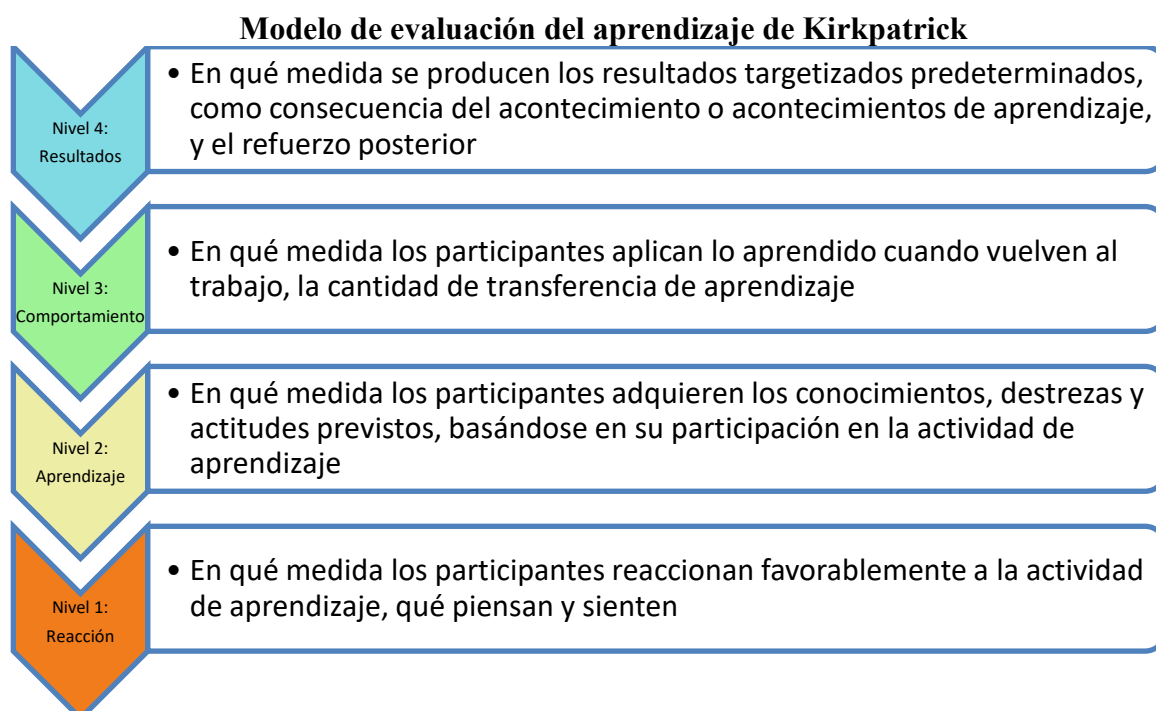
### Contenido detallado del tema/ asignatura

Las unidades que forman el programa del curso:

| Tema/asignatura | Contenido/Principales puntos |
|-----------------|------------------------------|
|                 |                              |
|                 |                              |
|                 |                              |

## 4. Reconocimiento y certificación(ECVET)

En el proceso de evaluación seguiremos el modelo de evaluación de la formación de Donald L Kirkpatrick: los cuatro niveles de evaluación del aprendizaje. Esta tarea implica la definición de los criterios de evaluación y cómo se medirá el éxito de la formación.



Se elaborará un cuestionario de evaluación basado en preguntas de opción múltiple, con el fin de evaluar los conocimientos adquiridos a lo largo del curso y la capacidad de rendimiento global de los alumnos. La evaluación tendrá lugar en el entorno en línea, al final de cada módulo.

También se empleará un cuestionario específico de satisfacción del usuario para comprobar la comprensión adquirida por los participantes. Esto será especialmente útil durante el pilotaje y las primeras ediciones de la formación, para eventualmente corregir y rediseñar en preparación de ediciones posteriores.

| Nivel y tipo de evaluación | Descripción y características de la evaluación  | Ejemplos de herramientas y métodos de evaluación  | Pertinencia y viabilidad  |
|----------------------------|---|---|---|
| 1. Reacción                | <p><b>La reacción la evaluación</b> se refiere a <b>cómo se sintieron los delegados</b> y sus <b>reacciones personales ante la formación o la experiencia de aprendizaje</b>, por ejemplo: ¿Les gustó y disfrutaron la formación? ¿Consideraron que la formación era pertinente? ¿Han aprovechado bien el tiempo? Nivel de esfuerzo requerido para aprovechar al máximo el aprendizaje. Percepción de la viabilidad y el potencial de aplicación de lo aprendido.</p> | <p>Por lo general, "hojas de satisfacción".</p> <p>Formularios de opinión basados en la reacción personal subjetiva a la experiencia de formación.</p> <p>Encuestas o cuestionarios posteriores a la formación.</p> <p>Evaluación o calificación en línea por parte de los delegados.</p> | <p>Puede realizarse inmediatamente al finalizar la formación. Muy fácil de obtener feedback de reacción. Importante saber que la gente no estaba disgustada o decepcionada. Importante que la gente dé una impresión positiva al relatar su experiencia a otras personas que podrían estar decidiendo si experimentar lo mismo.</p> |

|                                 |   |   |   |
|---------------------------------|---|---|---|
| <p><b>2. Aprendizaje</b></p>    | <p>La <b>evaluación del aprendizaje</b> es la medida de el <b>aumento de los conocimientos o de la capacidad intelectual</b> desde antes hasta después de la experiencia de aprendizaje:<br/>                 ¿Aprendieron los alumnos lo que se pretendía enseñar?<br/>                 ¿Ha experimentado el alumno lo que se pretendía que experimentara?<br/>                 ¿Cuál es el grado de avance o cambio en los alumnos después de la formación, en la dirección o en la dirección o el ámbito previstos?</p>                | <p>Normalmente se realizan evaluaciones o pruebas antes y después de la formación.<br/>                 Los métodos de evaluación deben estar estrechamente relacionados con los objetivos del aprendizaje. La medición y el análisis son posibles y fáciles a escala de grupo.<br/>                 Es necesario establecer una puntuación y unas mediciones fiables y claras para limitar el riesgo de evaluaciones incoherentes.</p> | <p>Relativamente sencillo de establecer, pero requiere más inversión y reflexión que la evaluación por reacción. Muy pertinente y clara para determinadas formaciones, como las competencias cuantificables o técnicas. Menos fácil para los aprendizajes más complejos, como el desarrollo de las actitudes, famoso por su dificultad de evaluación.</p> |
| <p><b>3. Comportamiento</b></p> | <p>La <b>evaluación del comportamiento</b> es el grado en que los alumnos <b>aplicaron el aprendizaje y cambiaron su comportamiento</b>, y esto puede ser inmediato y se requiere observación y entrevista a lo largo del tiempo para evaluar el cambio, la relevancia del cambio y la sostenibilidad del cambio. La medición del cambio de comportamiento es menos fácil de cuantificar e interpretar que la evaluación de la reacción y el aprendizaje.<br/><br/>                 varios meses después de la formación, dependiendo</p> | <p>Las evaluaciones deben ser sutiles y continuas, y luego transferirse a una herramienta de análisis adecuada.</p>   | <p>La medición del cambio de comportamiento es menos fácil de cuantificar e interpretar que la evaluación de la reacción y el aprendizaje.</p>  |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p>de la situación:</p> <p>¿Pusieron en práctica los alumnos lo aprendido cuando volvieron al trabajo?</p> <p>¿Se utilizaron las aptitudes y conocimientos pertinentes?</p> <p>¿Hubo un cambio perceptible y mensurable en la actividad y el rendimiento de los alumnos cuando volvieron a sus puestos?</p> <p>¿Se mantuvieron el cambio de comportamiento y el nuevo nivel de conocimientos?</p> <p>¿Podría el alumno transferir lo aprendido a otra persona?</p> <p>¿Es consciente el alumno de su cambio de comportamiento, conocimientos o nivel de destreza?</p> |  |  |
|--|---|--|--|

|                             |  |   |  |
|-----------------------------|--|---|--|
|                             |  | <p>Las evaluaciones deben diseñarse para reducir el juicio subjetivo del observador o entrevistador, que es un factor variable que puede afectar a la fiabilidad y coherencia de las mediciones.</p> <p>La opinión del alumno, que es un indicador relevante, también es subjetiva y poco fiable, por lo que debe medirse de forma coherente y definida.</p> <p>Las evaluaciones pueden diseñarse en torno a escenarios de rendimiento relevantes y a indicadores o criterios clave de rendimiento específicos.</p> | <p>Los sistemas sencillos de respuesta rápida no suelen ser adecuados. La gestión y el análisis de evaluaciones sutiles continuas son difíciles, y prácticamente imposibles sin un sistema bien diseñado desde el principio.</p> <p>La evaluación de la implementación y la aplicación es una evaluación extremadamente importante: de poco sirve una buena reacción y un buen aumento de la capacidad si nada cambia en el trabajo, por lo que la evaluación en este ámbito es vital, aunque suponga un reto.</p> <p>La evaluación de los cambios de comportamiento es posible si se cuenta con el apoyo y la participación de los superiores jerárquicos o las personas en formación, por lo que resulta útil implicarles desde el principio e identificar los beneficios para ellos, lo que enlaza con las evaluaciones de nivel 4 que se exponen a continuación.</p> |
| <p><b>4. Resultados</b></p> | <p><b>La evaluación de resultados es el efecto en la empresa o el entorno resultante de la mejora del rendimiento del alumno</b><br/>             - es la prueba de fuego. Las medidas suelen ser claves empresariales u organizativas</p> | <p>Es posible que muchas de estas medidas ya existan a través de los sistemas de gestión y los informes habituales. El reto consiste en identificar cuáles y cómo se relacionan con la aportación e influencia de la persona en formación.</p>  | <p>Individualmente, la evaluación de los resultados no es especialmente difícil; en el conjunto de una organización resulta mucho más complicada, sobre todo por la dependencia de la gestión de línea y la frecuencia y escala de las evaluaciones de</p>   |

ERASMUS+ KA220-ADU-COOPERATION PARTNERSHIP IN ADULT EDUCATION  
AGREEMENT NUMBER 2021-1-SK01-KA220-ADU-000033397  
WOBIS – ENHANCMENT OF RURAL WOMEN'S ASSOCIATIONS AS A CHANCE FOR  
GROWTH OF WOMEN ENTREPRENEURSHIP

|  |  |  |                         |
|--|--|--|-------------------------|
|  |  |  | estructuras cambiantes, |
|--|--|--|-------------------------|



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | indicadores de rendimiento, tales como: Volúmenes, valores, porcentajes, plazos, rendimiento de la inversión y otros aspectos cuantificables del rendimiento de la organización, por ejemplo; número de reclamaciones, rotación de personal, bajas, fracasos, despilfarro, incumplimiento, índices de calidad, cumplimiento de normas y acreditaciones, crecimiento, retención, etc. | Por lo tanto, es importante identificar y acordar la responsabilidad y la relevancia con el alumno al inicio de la formación, para que entienda lo que se va a medir. Este proceso se superpone a las buenas prácticas de gestión habituales, simplemente hay que vincularlo a la formación. | responsabilidades y funciones, lo que complica el proceso de atribución de responsabilidades claras. Además, los factores externos afectan en gran medida al rendimiento de la organización y la empresa, lo que enturbia la verdadera causa de los buenos o malos resultados. |
|--|--|--|--|

**PROYECTO DE PLAN DE ESTUDIOS PROFESIONAL**

programa de educación de adultos para una cualificación parcial

**INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL PROGRAMA**

**NOMBRE DEL PROGRAMA** Iniciativa empresarial de las mujeres

**SECTOR EDUCATIVO:** Iniciativa empresarial

**NIVEL DE COMPLEJIDAD DEL PUESTO:**

**DURACIÓN DEL PROGRAMA:** horas

**JUSTIFICACIÓN DE LA ADOPCIÓN DEL PROGRAMA**

El mencionado programa de estudios sin duda contribuirá al objetivo de garantizar la pertinencia del sistema de formación profesional

y la formación de acuerdo con las necesidades del mercado laboral ya que según fuentes mundiales (por ejemplo <https://www.tiobe.com/tiobe-index>) la proporción de mujeres en el empresariado es significativamente inferior a la de los hombres. El conocimiento del espíritu empresarial ofrece una gran empleabilidad en el mercado laboral para las mujeres desempleadas. Los asistentes a deben aprender conceptos empresariales, .... pero también adquirir la capacidad.....