

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
PLAN FIN DE SEMANA**



TESINA

**“Empoderamiento de la mujer en la Gestión Administrativa de la DIDEDUC, de
Retalhuleu”**

Por:

Elisa Raquel Martínez González
Carné 200842920

Mazatenango, Octubre de 2018.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
PLAN FIN DE SEMANA**



TESINA

“Empoderamiento de la mujer en La Gestión Administrativa de la DIDEDUC, de Retalhuleu”

Por:

Elisa Raquel Martínez González
Carné 200842920

Lcda. Mónica Xaron Gómez Hernández
ASESORA

Presentada en examen público de graduación ante las autoridades del Centro Universitario de Suroccidente CUNSUROC, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, previo a obtener el título de:

Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Mazatenango, Octubre de 2018.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario del Suroccidente

M.Sc. Murphy Olimpo Paiz Recinos	Rector
Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo	Secretario General

Miembros del Consejo Directivo del Centro Universitario del Suroccidente

Dr. Guillermo Vinicio Tello Cano	Director
----------------------------------	----------

Representante de Profesores

MSc. José Norberto Thomas Villatoro	Secretario
-------------------------------------	------------

Dra. Mirna Nineth Hernández Palma	Vocal
-----------------------------------	-------

Representante Graduado del CUNSUROC

Lic. Angel Estuardo López Mejia	Vocal
---------------------------------	-------

Representantes Estudiantiles

Lcda. Elisa Raquel Martínez González	Vocal
--------------------------------------	-------

Lic. Irrael Esduardo Arriaza Jerez	Vocal
------------------------------------	-------

COORDINACION ACADÉMICA

Coordinador Académico

MSc. Bernardino Alfonso Hernández Escobar

Coordinador Carrera Licenciatura en Administración de Empresas

MSc. Álvaro Estuardo Gutiérrez Gamboa

Coordinador Carrera de Licenciatura en Trabajo Social

Lic. Edín Aníbal Ortiz Lara

Coordinador de las Carreras de Pedagogía

Lic. Mauricio Cajas Loarca

Coordinador Carrera Ingeniería en Alimentos

M.V. Edgar Roberto del Cid Chacón

Coordinador Carrera Ingeniería en Agronomía Tropical

Ing. Agr. Edgar Guillermo Ruiz Recinos

Coordinadora Carrera Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y

Notario

Lic. Sergio Rodrigo Almengor Posadas

Coordinadora Carrera Ingeniería en Gestión Ambiental Local

Lcda. Karen Rebeca Pérez Cifuentes

Área

Lic. José Felipe Martínez Domínguez

Carreras Plan Fin de Semana del CUNSUROC

Coordinadora de las carreras de Pedagogía

Lcda. Tania Elvira Marroquín Vásquez

Coordinadora Carrera Periodista Profesional y Licenciatura en Ciencias de la

Comunicación

Lic. Heinrich Herman León

“Las doctrinas, criterios y opiniones contenidas en el presente trabajo, son
responsabilidad exclusiva del autor”¹

¹Punto quinto del Acta No. 03 / 99 del 04 / 03 / 99 del Comité de Tesis de las carreras de Pedagogía del Centro Universitario del Sur Occidente.

DEDICATORIA

A Dios:

Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por haberme dado salud y sabiduría para lograr mis objetivos.

A mi familia:

Gracias por todo, en especial a Concepción Gonzáles

La Universidad de San Carlos de Guatemala:

A la máxima casa de estudios, nuestra alma mater a donde valla llevaré con honor tu nombre, la virtud de tu legado y que tus ideales siguen siendo la antorcha que ilumina los más altos valores humanos de nuestra bella Guatemala.

A Cunsuroc

Por ser el centro universitario que ha creado caminos de luz y de conocimiento a muchos profesionales.

Carreras de Pedagogía de Plan Fin de semana

Gratitud eterna por esos conocimientos que me fueron regalados y satisfecha de ser parte de su gran historia de la gran Carrera de Pedagogía.

A Retalhuleu

Orgullo de mi Patria. Gracias Retalhuleu por todo lo que me has dado. Felicidad y satisfacción que una Retalteca más, está logrando su sueño el ser Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa y que servirá para el progreso de su departamento.

A Suchitepéquez

Gracias por tantos momentos convividos e inolvidables en tan bello departamento.

Olga Amparo Rodas:

Abuelita mía, gracias por esos valores formados en mi persona, esa educación que me ha forjado ser una mujer de carácter, a ser persistente y lograr lo que nos proponemos. Un abrazo para usted hasta el cielo. (Q.E.P.D.)

Alba Ruth Maldonado de León:

Por el apoyo brindado en todo momento, los consejos, los valores, la motivación constante, por los ejemplos de perseverancia que la caracterizaba de seguir adelante, pero más aún, por el amor incondicional que me tenía, sé que hoy desde el cielo está festejando.(Q.E.P.D)

Lic. Everardo Napoleón Villatoro Ochoa

Gracias por el apoyo que siempre me brindó, fue la primera persona que creyó en mis visiones y acciones de esas grandes luchas y beneficios de las carreras de Pedagogía del Plan Fin de semana, sé que desde el cielo está muy contento
(Q.E.P.D)

AGRADECIMIENTO

A Jehová:

Agradezco a Dios, por protegerme durante todo mi camino y haberme dado fuerzas para superar obstáculos y dificultades.

A mis Profesores de la Carrera de Pedagogía y Administración Educativa:
Gracias por sus enseñanzas, sus muestras de cariño y la paciencia que tuvieron para poder compartir su conocimiento y experiencia,

Al Centro de Práctica de EPS:

Dirección Departamental de Educación de Retalhuleu, gracias por las muestras de aprecio y conocimiento.

A las personas que me apoyaron en mi EPS

Lic. Herber Tumín: por su asesoría en los procesos administrativos de mi práctica

Miguel Alfredo Solórzano Rivera: por el gran apoyo en el proyecto de EPS.

Lic. Edwin Onelio Casimiro Hernández: Por su asesoría y entusiasmo en el tema de mi trabajo de graduación

En especial:

A Dr. René Humberto López Cotí: sus consejos de alentarme a impulsar más academia y extensión en beneficio de los estudiantes.

Al consejo Directivo:

Orgullosa de haber sido representante estudiantil, recuerdos gratos en la administración de Dra. Alba Ruth Maldonado, y Dra. Mirna Nineth Hernández Palma.

INDICE

CONTENIDO

	PAGINA
Resumen	I
Abstrac	II
Introducción	1
Capítulo I	
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Definición del problema	4
1.3. Objetivos	5
1.3.1 Objetivos generales	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
Capítulo II	
2.1. Descripción metodológica	6
Capítulo III	
3.1. Marco teórico de la tesina	8
3.1.1. Género y Liderazgo.	8
3.1.2. Género y Poder	11
3.1.3. Empoderamiento	12
3.1.3.1 Dimensiones del Empoderamiento	13
3.1.3.2 Empoderamiento de la mujer	14
3.1.3.3 Historia del empoderamiento femenino	16
3.1.4. Contexto político	17
3.1.5. Características de liderazgo	21
3.1.5.1 Cualidades del líder educativo	21
3.1.6. El líder pedagógico	23
3.1.7. Administración educativa	25
3.1.8. La gestión en la administración educativa	28
3.1.9. Empoderamiento de la mujer en la Gestión Administrativa	30
3.1.10. Toma de decisiones	32
3.1.10.1 Organización y toma de decisiones	32
3.1.10.2 La importancia de la toma de decisiones	33
3.1.10.3 Proceso para la toma de decisiones	34
3.1 11 Trabajo en equipo	34
CAPÍTULO IV	
Análisis y discusión	37
CAPÍTULO V	
• Conclusiones	46
• Recomendaciones	47
• Propuesta	48
• Referencias bibliográficas	51
• Anexos	55

RESUMEN

El estudio de la temática se formuló para indagar, reconocer y evaluar el grado de incidencia del empoderamiento en los procesos administrativos, independientemente del tipo de liderazgo que ejercen las mujeres trabajadoras en la Dirección Departamental de Educación, ya que en el campo de los procesos administrativos en la educación se considera fundamental el ejercicio de un buen liderazgo por parte de las administradoras, pues esto, coadyuva a elevar la calidad educativa en lo administrativo y por supuesto lo pedagógico y didáctico, los procesos de transformación y reestructuración de los sistemas educativos que cuyo fin es proponer estructuras acordes a los cambios actuales y a la demanda de la población.

En una sociedad cada vez más cambiante, la educación tiene la altiva necesidad de encontrar sus raíces espirituales, el sentido de su destino y la dirección verdaderamente humana. Por eso resulta imprescindible un cambio de paradigma donde exista un liderazgo administrativo educativo que persiga el apoyo de quienes piensan de igual manera, con la esperanza que cuando un grupo o una colectividad se juntan en una búsqueda y un objetivo común.

La metodología utilizada permitió obtener resultados cualitativos y cuantitativos que facilitaron el proceso de unificar los criterios de cada participante. Por lo que la información da como consecuencia que el manejo de empoderamiento en la gestión administrativa se encuentra fortalecido por diversos factores que se detallan en el presente informe.

Palabras claves: Empoderamiento, Gestión, Administración, Liderazgo, Mujer.

ABSTRACT

The study of the subject was actually formulated to investigate, recognize and evaluate the degree of empowerment incidence in administrative processes, regardless of the type of leadership exercised by women workers in the Departmental Directorate of Education, since in the field of processes In education, the exercise of good leadership on the part of the administrators is considered fundamental, since this contributes to raising the educational quality in the administrative and of course the pedagogical and didactic, the processes of transformation and restructuring of the educational systems that purpose is to propose structures according to current changes and the demand of the population. In an increasingly changing society, education has the haughty need to find its spiritual roots, the meaning of its destiny and the truly human direction. That is why a paradigm shift is essential where there is educational administrative leadership that seeks the support of those who think in the same way, in the hope that when a group or a collectivity comes together in a search and a common goal, the effectiveness is greater. The methodology used allowed obtaining qualitative results that facilitated the process of unifying the criteria of each participant. Therefore, the information gives as a consequence that the management of empowerment in the administrative management is strengthened by several factors that are detailed in this report.

Keywords: Empowerment, Management, Administration, Leadership, Woman

INTRODUCCIÓN

La tesina es un trabajo investigativo elaborado individualmente, en este proceso se expone un fenómeno de la realidad contextual con enfoques al campo de estudio que se desarrolla, su fundamentación se prescribe en un marco teórico y sus faenas provienen de las observaciones y experiencias adquiridas durante el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado.

La educación debe ser orientada al desarrollo sistemático, significativo y productivo dentro de la sociedad, estos aspectos pueden ser relevantes en su totalidad si dentro de cada institución educativa se labora con aptitudes y actitudes de liderazgo y son orientadas a beneficios obtenidos de la gestión administrativa que se desarrollen dentro de cada institución educativa.

Las mayores responsabilidades del proceso administrativo dentro de las oficinas administrativas de la Dirección Departamental de Educación del departamento de Retalhuleu lo realizan las mujeres por ser las encargadas de velar por el progreso institucional de las unidades que dirigen en la –DIDEDUC-, que son capaces de cubrir con los procesos de calidad, llevando a cabo trabajo en equipo.

La Directora departamental de educación fortalece el trabajo, pero son las administradoras, agentes primarios de inducir a los Coordinadores Técnicos Administrativos, directores y docentes en una organización a la vanguardia, esto se refleja en el predominio de liderazgo que ejecuta cada servidor, la calidad y estrategias que benefician a la institución educativa a través de la gestión administrativa.

En el ámbito pedagógico se refleja el liderazgo y la gestión administrativa de los docentes; dentro de los salones de clases. Con ello se obtiene el producto de la formación, capacitación y cooperación pedagógica instaurada dentro de la institución educativa. En tal sentido, la práctica docente debe estar vinculada con la toma de conciencia, un cambio de mentalidad y una actitud de respeto al papel mismo que juega el docente y su desarrollo en la institución.

Este informe constituye una investigación cuantitativa en la temática de tesina denominada “Empoderamiento de la mujer en la Gestión Administrativa de la -DIDEDUC, de Retalhuleu”, misma que produce una serie de aciertos referidos al desarrollo pedagógico y liderazgo administrativo que se manifiesta en el distrito educativo.

La organización del informe se constituye de la siguiente manera:

El Capítulo I contiene el planteamiento del problema mismo que se compone de contexto, síntomas, conflicto y duda, el discurso que define el problema y los objetivos propuestos en el proceso de la investigación.

El Capítulo II corresponde a los aspectos metodológicos que orientaron la investigación, este contiene el diseño metodológico en el que se explica de forma sistemática el proceso de estudio, los métodos y técnicas utilizados en la investigación.

En el Capítulo III se presenta la fundamentación teórica, la cual se constituye en el marco de referencias bibliográficas de la investigación y discursos críticos personales, creados con base a las definiciones de diversos autores.

Se constituye

el capítulo IV en la parte medular de la tesina; ahí se presentan los hallazgos de la investigación, analizados e interpretados a la luz de la fundamentación metodológica y teórica.

El Capítulo V incluye las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas utilizadas para el desarrollo de la investigación.

Asimismo se presentan los anexos con los datos de mujeres entrevistadas que se utilizaron en la investigación, proyectándolo de esta forma para concretar el liderazgo y las estrategias de gestión administrativa que se realizan en cada institución educativa.

CAPÍTULO I

1.1. Planteamiento del problema.

Las Direcciones Departamentales de Educación –DDE- fueron organizadas a partir de un análisis funcional, para desarrollar una cultura de servicio al usuario, trabajo en equipo y orientación a resultados. Cada –DDE- cuenta con un Despacho de Dirección, Asesoría Jurídica, y tres unidades ejecutivas.

Actualmente la mujer ha sido ejemplo de una gran fortaleza, y se refleja en acciones de esfuerzo y dedicación en la capacidad de éstas para superar las adversidades que conlleva el ser mujer, porque ciertamente no es fácil, debido a toda la discriminación que existe. A pesar de que esta sociedad se considere igualitaria y tolerante, algunas personas aún siguen siendo machistas, dando a entender que el sistema no avanza y se ha quedado estancado en el machismo.

La mujer es igualmente capaz en comparación con el hombre de: realizar todas las cosas que se proponga y eso no se puede dudar porque a lo largo de los años se ha demostrado su capacidad de lograr incluso mejores resultados que el sexo masculino. El rol de la mujer no se limita a los quehaceres domésticos, ahora trasciende a los deberes del hogar, se habla de una sociedad hasta que se ha intercambiado los roles, en definitiva la mujer juega un gran rol en nuestra sociedad capaz de pensar y discernir: hacer el bien, ayudar a otros y ser un gran aporte para esta sociedad, y compartir los roles entre ambos, el principal rol de la mujer, no es, tanto funcional, sino que es ser esencial, primordial y vital para la sociedad actual.

La DIEDUC de Retalhuleu se ha visto beneficiada por la proyección de la mujer en los campos administrativos, los cuales comprenden desde su planeación hasta su gestión, y es la inquietud de abordar la temática de empoderamiento de la mujer en la gestión administrativa de la DIEDUC, de Retalhuleu nace mediante la experiencia adquirida en el transcurso del Ejercicio Profesional Supervisado, en la cual se observó que las mujeres que trabajan en la DIEDUC, Retalhuleu generan nuevas perspectivas de desarrollo; implican progreso del talento femenino; estimulan el crecimiento profesional; posibilitan el enfoque de equidad de

género, competitividad; flexibilizan los estilos de liderazgo; humanizan los entornos laborales y enriquecen la participación.

Por lo descrito anteriormente, se pretende descubrir mediante el presente estudio de investigación; ¿Cómo se alcanza y se evidencia el empoderamiento femenino en el campo de la gestión administrativa de la DIEDUC de Retalhuleu? con el propósito de establecer una perspectiva global de los avances obtenidos por este género, así como su acceso a cargos importantes y relevantes en las áreas administrativas de la educación

1.2. Definición del problema.

Partiendo de la interrogante sobre el alcance y evidencia del empoderamiento de la mujer en la gestión administrativa de la DIEDUC de Retalhuleu, se define el presente estudio, como un problema, sino como una solución positiva de los avances de la administración educativa, en el mencionado departamento. Dicho estudio estará siempre relacionado a los logros significativos del género femenino y a sus beneficios en la sociedad retalteca.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general:

Analizar el empoderamiento de la mujer en la Gestión Administrativa de la DIDEDUC de Retalhuleu.

1.3.2. Objetivos específicos:

- Identificar a través de entrevistas, el desempeño de la mujer actualmente en las áreas del departamento de Retalhuleu.
- Indagar el nivel de proyección de la gestión administrativa entre los elementos de la DIDEDUC, Retalhuleu.
- Evaluar el proceso administrativo de las instituciones educativas oficiales y la formulación de acciones que desarrollan en la ejecución del liderazgo y la gestión administrativa.
- Precisar las actitudes que tienen las mujeres sobre su trabajo administrativo en la contribución educativa social y cultural.

CAPÍTULO II

1.1. Descripción metodológica.

El estudio del empoderamiento de la mujer en los procesos administrativos de la educación del departamento de Retalhuleu se desarrolló de la siguiente manera:

- a) Se realizó la propuesta y se estructuró la temática presentada, planificando los procesos organizativos que formaron la investigación y lineamientos metodológicos de la tesina.
- b) Se observó el contenido de la investigación, las señales o evidencias objetivas que se ven en el contexto, el conflicto formado por las deficiencias y la duda inquisitiva que invitó a investigar metodológicamente la problemática presentada.
- c) Se investigó en libros de administración, educación, liderazgo y e-grafías las definiciones, conceptos y criterios que integran el cuerpo teórico de la investigación.
- d) Se analizó la investigación teórica para formular el discurso analítico en la estructuración de la tesina.
- e) Mediante una encuesta se recabaron datos con las mujeres administrativas conjuntamente con la Directora departamental de Educación de Retalhuleu.
- f) Así mismo, a través de una encuesta se abordó a las trabajadoras para determinar la fluidez de empoderamiento y gestión administrativa que poseen en el desarrollo y fortalecimiento de la institución educativa a la que facilitan la administración y dirección.

- g) Se proporcionó entrevistas al personal administrativo de la DIDEUC con la temática presentada para rectificar el grado de liderazgo y gestión administrativa con la que actúan en el fortalecimiento institucional.
- h) Se comparó la información proporcionada por las administradoras con la de la directora para concretar discurso y formular un solo criterio verídico basado de la investigación.
- i) Con base a la estructuración completa de la tesina se procedió a realizar el análisis y discusión de la información teórica confrontándolos con la información empírica para obtener las conclusiones y recomendaciones del estudio a presentar.
- j) Se elaboró el informe final de investigación de tesina.

CAPÍTULO III

3.1 Marco teórico

En el sistema educativo surgen nuevas corrientes que intentan afrontar el problema de la escuela desde una óptica diferente, como es la pedagogía crítica y el constructivismo, enfoques que plantean una nueva forma de abordar y ver el salón de clases como un espacio complejo, donde confluyen una serie de elementos que dan vida al hecho educativo. En el área administrativa se ha hecho énfasis en los procesos de transformación y reestructuración de los sistemas educativos que conllevan a la descentralización, cuyo fin es proponer estructuras acordes a los cambios actuales y a la demanda de la población.

Para entender los procesos administrativos y pedagógicos que se desarrollan o tendrían que desarrollarse en las instituciones educativas del departamento de Retalhuleu es necesario dar una mirada exhaustiva a la conceptualización y desarrollo de la teoría con relación a las temáticas; educación, liderazgo y gestión administrativa.

3.1.1 Género y Liderazgo.

El líder tiene una lista de atributos que comienza por una visión clara de su trabajo, es decir, tiene un propósito bien definido. Según Bennis, (1991) Liderazgo es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del equipo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos (p.103).

De acuerdo con tal definición se puede mencionar que el liderazgo es una de las manifestaciones que tiene el ser humano con características y capacidades intelectuales diferentes a la de todas las demás personas, es decir no todas las personas tienen desarrollados los mismos talentos para realizar y ejecutar los mismos trabajos, resolver los problemas y guiar de la misma forma a un grupo social, esto hace la diferencia de uno con otros.

El conflicto entre género y liderazgo ha sido afrontado apenas desde las últimas dos décadas, poniendo en relieve el sesgo masculino del liderazgo organizacional. Sin embargo dentro de los más recientes estudios organizacionales, el género se ha quedado frecuentemente estancado en visiones simplistas de diferencias categóricas hombre/mujer; donde se entiende el género como lo femenino: una categoría no problemática y homogénea. No sorprende que las áreas más prolíficas en los estudios sobre género y organización se encuentren en el liderazgo y la gestión, debido a que permiten reducir las diferencias del estilo de liderazgo a la función del sexo (Sánchez, 2009). La pregunta allí se queda estancada en saber si los hombres y las mujeres que ocupan puestos de liderazgo se comportan de modo distinto.

Varios autores explican que los estudios educativos organizacionales han perfilado un carácter ideológico sin una base empírica sólida ni resultados concluyentes (Alimo-Metcalfe, 1995; Butterfield & Grinnell, 1999; Riehl & Lee, 1996; Eagly a Johnson, 1990); sesgados en la idealización del liderazgo femenino.

Blackmore (1996) señala que: El debate debe trascender a preguntas sobre ¿cómo el bagaje relacionado con las prescripciones de rol de género se ve afectado por las disposiciones derivadas del rol organizativo? De modo que las investigaciones de género y liderazgo, cuestionen las asunciones y principios de la categoría de liderazgo, antes de acomodarse a los esquemas interpretativos dominantes, y la dinámica de relaciones binarias y estereotipadas (Sánchez, 2009).

Es decir, es necesario abandonar la búsqueda constante de diferencias de género en el ejercicio de liderazgo y explorar más bien la manera en que las normas del género regulan el comportamiento organizacional y la contribución de los distintos tipos de liderazgo a la construcción de masculinidades y feminidades en culturas organizativas (Alvesson & Billing, 1992). Esto teniendo en cuenta que evidentemente el imperante liderazgo masculino en la universidad y la ausencia o exclusión femenina, es la respuesta a una tradición en la construcción social de la propia institución (Sánchez, 2009).

Lavie (2009) añade al respecto una creciente idealización o exaltación del liderazgo femenino, que tiene como resultado la instrumentalización femenina como respuesta ante las crisis organizacionales. En otras palabras, explica que algunos estudios con mujeres directivas han ganado popularidad en tanto plantean una ilusión salvacionista en momentos de tensión organizacional y coyuntura educativa en la universidad; sin argumentos que trasciendan la dicotomía hombre/mujer. (pág. 60)

Resulta entonces vano hablar de un liderazgo de hombres y un liderazgo de mujeres, asociándolos a estereotipos masculinos (competitividad, agresividad, determinación y autoritarismo) y femeninos (pasividad, emotividad y sensibilidad) Andruskiw, (1980). Admitir que los hombres personifican un estilo de liderazgo masculino mientras que las mujeres asumen un tipo de liderazgo femenino, es apresurado; pues cualquiera de los dos estilos puede ser, sino ejercido, adoptado tanto por hombres como por mujeres. Es necesario distanciarse de esa lectura esencialista que promueve juicios peyorativos sobre el comportamiento referido a los atributos sexuales, reproduciendo finalmente la misma noción dicotómica hombre/mujer que critica.

Cuando se habla de un liderazgo femenino o masculino, es pertinente recordar que existe un estrecho vínculo con la situación y el contexto en que la misma se inserta y articula con la institución (Oplatka, 2006). Particularmente en el liderazgo asociado a la mujer, no sorprende que la socialización femenina hacía el cuidado de la familia y el hogar y su escasa experiencia directiva (tanto biográfica como histórica en estos cargos) inciten a esta a buscar aprobación a través de modelos flexibles y amigables hacía sus subordinados.

No obstante también es cierto que las tendencias del liderazgo femenino han sido efectivas y han logrado posicionarse entre las entidades de educación superior. Éstas instituciones enfrentan un momento difícil de demandas externas, donde las mujeres repetidamente ofrecen alternativas y propuestas organizacionales más democráticas, participativas, y basadas en la ética del cuidado; que resultan ser

mejores que los esquemas masculinos tradicionales en declive asociados al autoritarismo, la ambición y la búsqueda del poder (Sánchez, 2009).

El liderazgo es un ejercicio de poder al cual se entra como una forma de relacionarse con los otros en el juego de las influencias. Está presente en todos los aspectos de la vida social, la familia, el trabajo, la comunidad, la vida política y las diversas instituciones, por lo tanto, pensarlo sólo en el ámbito de lo público es un error. El liderazgo es un proceso presente en todas las esferas, serviría para liderar todos los aspectos de la vida.

El liderazgo se caracteriza por la capacidad de dirección ideológica y política, que ejercen los individuos como sujetos sociales en representación de ideas, causas o grupos humanos. Los líderes movilizan, convocan y estimulan la acción de otros. Esta capacidad puede ser usada con el fin de cambiar las cosas que les suceden al grupo o con el fin de preservar la situación.

3.1.2 Género y Poder

Con relación a lo anterior se puede mencionar que en la convivencia entre género y lo que histórica y culturalmente influye en ésta, se dan situaciones donde se ejerce influencia y dominio por lo que existe una vinculación entre género y poder. Esta vinculación se concibe como las “relaciones desiguales en el ejercicio y la aplicación del poder, limitan un desarrollo equitativo, entre hombres y mujeres. Esto se evidencia en posiciones de desventaja de las mujeres con relación a los hombres, materializadas por la subordinación, la falta de acceso a recursos, a la educación, así como vulnerabilidad ante la pobreza y la violencia. El despliegue del poder es dialéctico y cada cual ejerce su poder al interactuar. Por la condición política en que viven ciertos grupos sociales, particularmente las mujeres están sometidas a marginación, desigualdad e incluso explotación en el trabajo.

El poder que muchas veces el hombre ejerce hacia la mujer genera situaciones de desventaja denominada desigualdad en género, concebida como una

situación que limita y niega oportunidades, control de acceso a bienes, recursos y beneficios de índole material e inmaterial, como forma de dominación.

Un elemento a destacar es el que refiere el concepto de equidad como un acto de justicia social, económica, política que permite las condiciones equilibradas en las prácticas de las construcciones sociales y culturales en cuanto al derecho de las mujeres en relación con la de los hombres. El reconocimiento de habilidades y potencialidades que tienen las mujeres y que son parte del desarrollo del país. Es necesario madurar una cultura de equidad entre géneros y lograr mayor participación a través de procesos de empoderamiento, reconocimiento como persona, goce o ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales en los distintos planos sociales.

3.1.3 Empoderamiento

El término empoderamiento humano abarca una extensa gama de significados. Las interpretaciones de este concepto, así como sus definiciones, provienen de distintas disciplinas, que van desde la psicología y la filosofía, hasta la industria editorial y comercial, así como las ciencias de la motivación y automotivación.

El origen de la filosofía del empoderamiento se encuentra en el enfoque de la educación popular del que surge el enfoque participativo

Según Freire, (1970) "un proceso de reducción de la vulnerabilidad y en el incremento de las propias capacidades de los sectores pobres y marginados, que conduce a promover entre ellos un desarrollo humano y sostenible"

Aunque el empoderamiento es aplicable a todos los grupos sociales vulnerables o que sean víctima de la marginación, tanto su origen como su aplicación práctica más extendida se encuentra entre el colectivo de las mujeres.

El concepto fue propuesto por primera vez a mediados de los años 1980 por Dawn (1985), una red de grupos de mujeres e investigadoras del Norte y del Sur, para referirse al "proceso por el cual las mujeres acceden al control de los recursos (materiales y simbólicos) y refuerzan sus capacidades y protagonismo en todos los ámbitos". Desde este enfoque más feminista, el empoderamiento de las mujeres

abarca desde el cambio individual a la acción colectiva, e implica la alteración radical de las estructuras y procesos que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género.

3.1.3.1 Dimensiones del empoderamiento

El empoderamiento debe implicar deshacer las construcciones sociales y culturales negativas, para que las personas excluidas lleguen a ser capaces de actuar y ejercer influencia para la demanda de sus derechos fundamentales como seres humanos.

Por lo que cabe observar las dimensiones del empoderamiento, siendo éstas: Personal: aquí el empoderamiento supone desarrollar el sentido del yo y de la confianza y la capacidad individual, y deshacer los efectos de la opresión interiorizada. Relaciones Próximas: aquí el empoderamiento se refiere al desarrollo de la capacidad de negociar e influir en la naturaleza de la relación y de las decisiones que se toman dentro de ella.

Colectiva: cuando los individuos trabajan conjuntamente para lograr un impacto más amplio del que podrían haber alcanzado cada uno de ellos por separado autoestima, considerando que es la base de esta dimensión. La autoestima se relaciona con la auto-aceptación: reconocer las propias habilidades, potencialidades, limitaciones, fallas, éxitos y fracasos, este es un proceso que no debe generar sentimientos de culpabilidad consigo mismo. Al contrario debe generar el fortalecimiento de las debilidades auto aceptadas tanto de los aspectos positivos como de los negativos.

La autoestima es entonces la energía que lleva a una actitud valorativa de uno mismo, siendo la capacidad de cada persona de reconocerse, quererse y respetarse, apreciándose y considerándose así misma /o como ser humana. En este sentido, la estima es un proceso por medio del cual la mujer se reconoce así misma, evalúa sus aspectos positivos y negativos, fortalece los positivos y transforma aquellos que la han hecho sentir disminuida en distintos aspectos. La autoestima equilibrada es un factor fundamental para que las mujeres busquen espacios de participación en los

distintos ámbitos, permitirá reconocerse como actoras sociales protagónicas del desarrollo social, reconociendo sus potencialidades y capacidades.

3.1.3.2 Empoderamiento de la mujer

El empoderamiento de la mujer se define como el proceso por el cuál las mujeres adquieren un mayor dominio y control sobre su propia vida, las circunstancias que la rodean y los elementos que forman parte de ella. El PNUD se centra en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer no sólo como derechos humanos, sino también como la vía para alcanzar los Objetivos de desarrollo del Milenio y el desarrollo sostenible

Es decir, poseen poder sobre su cuerpo (deciden como vestirse, como caminar, embarazarse o no, realizarse un tatuaje o no) y su entorno (como por ejemplo la forma en que participan en su núcleo familiar, en las comunidades o en el contexto laboral. Para esto, se hace necesario que cada una de las mujeres ejerzan sus roles desde la autonomía, posean influencia en el proceso de toma de decisiones, puedan opinar, votar y ejecutar acciones sin ser vetadas o invisibilizadas.

Además, es importante que tengan la oportunidad de acceder y manejar sus propios recursos materiales y económicos, y encontrarse libre de violencia en todas sus expresiones: verbal, física, ideológica, psicológica. También poseer información de todas las índoles y que la justicia les afecte de la misma manera que a los hombres.

A las mujeres con empoderamiento es pertinente disfrutar de un modo eficiente y eficaz las opciones que les acarrearán beneficios de forma individual y colectiva.

Se distingue por:

- La dirección de personas que realizan las mujeres en pro de su beneficio personal y comunitario.

- La gestión en cuanto al uso de técnicas y manejo de procedimientos para alcanzar sus objetivos.
- La gestión de capacitaciones para la formación de otras mujeres.
- La capacidad de promover el pensamiento crítico y la reflexión.

El saber hacer se caracteriza por la aplicación del conocimiento de manera congruente y óptima en la realidad, las motivaciones intrínsecas, la fuerza interna, el deseo psicológico, lo que impulsa a las mujeres, su autoestima, convicciones, y creencias acerca de su estilo de vida, la confianza que tienen en sí mismas.

Es el carácter volitivo (voluntad consciente) de hacer, de decidir sobre su presente y la consecuencia de sus elecciones en el futuro, la inteligencia emocional, el reconocimiento del estado emocional, la forma en que impacta a los otros y el modo en que las mujeres utilizan eso con los demás. Es proyectar desde la feminidad la vida que quieren lograr y la huella que desean dejar.

El poder es el centro en sí mismo del empoderamiento, se conceptualiza y puede verse cuando:

- Las mujeres poseen la opción de decidir y tienen responsabilidades a su cargo.
- Tienen la oportunidad de participar en cualquier proceso de toma de decisiones.
- Tienen la opción de impactar sobre otros
- Tienen el poder de controlar o manejar las acciones que otras personas realicen en representación de estas.
- Ser autónomas en sus acciones y usar sus propios recursos.
- Romper la hegemonía del poder dada a algunos grupos minoritarios

3.1.3.3 Historia del empoderamiento femenino

El abordaje de los derechos de las mujeres ha transitado por diversas fases en la historia reciente del país. En los años sesenta y setenta del siglo XX, predominó una visión de las mujeres como “beneficiarias” del desarrollo, invisibles como ciudadanas y menos aún como sujetos de política, a quienes se destinaban proyectos de carácter asistencialista. En los años ochenta, se gestan cambios en esta concepción y se empieza a visualizar a las mujeres como ciudadanas con derechos.

Esta etapa coincide con el proceso de transición a la democracia que vivió Guatemala a mediados de esa década, y coincide también con el que se genera a nivel internacional, expresada en instrumentos como la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la convención de Belem do Pará (ambas firmadas y ratificadas por el Estado de Guatemala), la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (1994) y las sucesivas Conferencias Internacionales de la Mujer, particularmente la Declaración y la Plataforma de Acción Mundial (Beijing, 1995).

El primer hito a destacar en este ámbito es la apertura de la Oficina Nacional de la Mujer, adscrita al Ministerio de Trabajo, en 1981. En los años noventa, se crearon otras instituciones como la Defensoría de los Derechos de las Mujeres en la Procuraduría de Derechos Humanos (1994), la Defensoría de la Mujer Indígena (1999), la Secretaría Presidencial de la Mujer (2000) y la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres (2000).

En el marco del proceso de paz¹⁰ se abrieron oportunidades para potenciar el movimiento contemporáneo de mujeres en Guatemala. Hasta entonces, las organizaciones de mujeres se habían concentrado en la ciudad capital, bajo el liderazgo de mujeres ladinas, muchas de ellas profesionales. Sin embargo, con la firma de los Acuerdos de Paz, se crea el Foro Nacional de la Mujer (1997), que incluyó en su estructura la representación de mujeres de todas las comunidades lingüísticas, lo que contribuyó a impulsar procesos organizativos en el ámbito

comunitario, municipal, departamental y en el área rural, que han ampliado la agenda de las demandas y reivindicaciones de género a partir de la diversidad étnico cultural y de otras experiencias vitales.

En la segunda mitad de los noventa se destacaron diversos esfuerzos de las mujeres organizadas en alianza con el Congreso de la República que culminaron con la suscripción de leyes que constituyen un marco normativo, si bien aún es insuficiente, aborda problemas sociales medulares como la violencia contra las mujeres, sus derechos sexuales y reproductivos, la participación ciudadana y la eliminación del racismo y la discriminación

Algunos de los factores que pueden explicar por qué las mujeres, a pesar de haber adquirido mayores niveles de educación y más acceso a servicios en las últimas décadas, aún no logran cambiar sustantivamente su posición y participación en la sociedad, radica en el hecho de que en la legislación nacional todavía están pendientes de aprobación las reformas que permitan una mayor apertura del espacio político para las mujeres, tanto en el ámbito local como nacional. Destacan entre éstas, las reformas a la Ley Electoral y de Partidos Políticos que han impulsado las organizaciones de mujeres desde 1997, cuya propuesta es institucionalizar medidas afirmativas para promover mayor participación de las mujeres en los cargos de elección.

3.1.4 Contexto Político

El contexto político guatemalteco, se suma al de Centro América donde los movimientos de las mujeres buscan incidir en las políticas públicas y espacios que les permitan ser parte en la toma de decisiones en espacios públicos que contribuyan a la reivindicación de sus derechos como humanas y ciudadanas, según el informe del Encuentro Centroamericano de Mujeres “Historia de Género, Una Mujer, un nuevo poder”. La invisibilidad de las mujeres en el país se da a partir de la continuación de un sistema excluyente, el cual se reafirma con el poder patriarcal, el que se fundamenta en construcciones sociales y culturales, con el fin de que en la sociedad las mujeres queden predispuestas para el ámbito privado y no al público.

Cabe mencionar que el contexto político del país en gran medida es determinado por aspectos sociales y culturales que determinan una ideología que resta posibilidades a las mujeres para consolidar una participación política.

La mujer guatemalteca durante su proceso de vida hasta la edad adulta queda relegada a los “imaginarios contruidos socialmente”, los que no permiten su desarrollo pleno para incursionar en el poder político, el cual ha sido concebido solo para el sexo masculino quien con más probabilidades llegará a formar parte de este poder, especialmente si se pertenece a una clase social con recursos económicos. En el contexto político guatemalteco, las brechas de género tienen sus raíces históricas, a partir de la exclusión e invisibilización de la mujer, desde el momento de su nacimiento; se veda el acceso a la educación formal en sus distintas etapas consecuentemente la educación cívica ciudadana que conlleva a la concienciación para la participación, como derecho ineludible, queda sesgada.

La participación de las mujeres en el ámbito público representa en la mayoría de los casos una carga de trabajo adicional que realizan las mujeres en el espacio de la reproducción familiar, ubicándola en el desempeño de un triple rol y lo cual limita a muchas mujeres a incursionar, cediendo el espacio a los hombres.

“La participación de las mujeres en los espacios locales” resalta que en Centroamérica a pesar de las restricciones impuestas a la ciudadanía de las mujeres, existen muchas experiencias locales donde los liderazgos de las organizaciones comunitarias son ejercidos por mujeres, aunque tal participación no se corresponde con su representación en los cargos en el ámbito municipal y departamental.

Cabe resaltar en este espacio los hallazgos del Estudio Etnográfico sobre la “Participación de las Mujeres, Prácticas e imaginarios con relación a su Participación Política”, realizado en el 2003 y donde se destacan los obstáculos que enfrentan las mujeres para participar, siendo estos: El rol de madre y ama de casa culturalmente asignado a su género lo cual resta tiempo para realizar actividades fuera de la casa, la falta de recursos económicos, generalmente las mujeres no manejan fondos propios pues dependen del trabajo del esposo, además la extrema pobreza afecta,

limita el pago de transporte y alimentación, principalmente a las mujeres de aldeas y caseríos.

Otro de los mayores obstáculos identificados en este estudio es la cultura patriarcal que prevalece y el machismo imperante en las organizaciones, el control que ejerce la sociedad principalmente por medio de la crítica destacando que las mujeres “pierden el tiempo”, “una mujer no puede dirigir”, “no tienen nada que hacer en sus casas”, también en este control social la falta de solidaridad de género donde las mismas mujeres, no valoran ni apoyan la participación de las mismas mujeres, destaca también que en alguna medida se aprueba la participación de las mujeres pero se “condiciona”, esto implica que las mujeres además de participar fuera de la casa no deben descuidar sus funciones en el hogar.

El desinterés, corresponde a que no consideran importante su participación, además la falta de motivación y de credibilidad en procesos políticos electorales y el funcionamiento del gobierno a través de una organización cívico-política (partidos políticos), la inseguridad en sí mismas y baja estima es otro de los obstáculos que limita la participación.

La falta de educación y preparación para participar en la política considerando que no se tiene la capacidad porque no se ha estudiado y en el caso de las mujeres maya hablantes se les dificulta por la comunicación. Lo anterior refleja la clara situación de las mujeres en el país, lo cual como ya se ha mencionado limita enormemente sus posibilidades de lograr un desarrollo humano.

Otro punto a resaltar es que en Guatemala existe un marco legal que fundamenta la participación, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 136, incisos a, b, c, d, e, hace mención de la participación de los y las ciudadanas:

“Deberes y derechos políticos. Son derechos y deberes de los ciudadanos:

- a. Inscribirse en el Registro de Ciudadanos;
- b. Elegir y ser electo;
- c. Velar por la libertad y efectividad del sufragio y la pureza del proceso electoral;

- d. Optar a cargos públicos;
- e. Participar en actividades políticas;

Según la Constitución de la República de Guatemala, la mujer es una ciudadana con derechos y obligaciones en materia política, por lo que su participación es de trascendental importancia. En el artículo 23 la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer refiere: “Fortalecimiento de la Participación De la Mujer en las Esferas del Poder. La cual implica que se debe garantizar las oportunidades de participación de la mujer en el ejercicio del poder, donde el gobierno es el principal encargado de promover y facilitar la participación de las mujeres en espacios de representación.

De acuerdo a la Ley de Desarrollo Social la mujer ha de alcanzar la plena integración y participación al proceso de desarrollo económico, social político y cultural. La Ley General de Descentralización, La Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y el Código Municipal, estos instrumentos legales constituyen una posibilidad para que las mujeres participen en espacios comunitarios, municipales, departamentales, regionales y nacionales.

Los Acuerdos de Paz, constituyen una serie de oportunidades para la negociación con los distintos sectores sobre la situación de discriminación, exclusión y marginación que subyace en el contexto guatemalteco, los logros han sido pocos, sin embargo las luchas de las organizaciones de mujeres siguen de pie para alcanzar la equidad e igualdad de género en los distintos aspectos que también corresponden como ciudadanas guatemaltecas con derechos y obligaciones.

Las mujeres organizadas, la sociedad civil y los entes gubernamentales y no gubernamentales tienen el compromiso de que la niña y la mujer en sus distintas etapas tengan acceso a la educación, formación cívica y política desde las distintas instituciones sociales e insertarla en los procesos protagónicos del país.

La representación de la mujer en los espacios políticos, aunque existen algunos logros es asimétrica en cuanto a su participación protagónica en

comparación con los espacios ocupados por la figura masculina, es predominante en los espacios públicos políticos.

3.1.5 Características del liderazgo.

Todo grupo de personas que desempeñe el máximo rendimiento posible, tiene una persona al frente que es hábil al dirigirlos. Esta habilidad está compuesta por cuatro factores, que son:

- a) La habilidad de utilizar el contexto eficientemente y de manera responsable.
- b) La habilidad de comprender que todos los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación, según las ocasiones y las situaciones.
- c) La habilidad de inspirar.
- d) La habilidad del desarrollo de un clima que conduzca a responder a las motivaciones y suscitarlas.

Dentro de estas habilidades las características de un liderazgo efectivo son varias y se tienen que reunir dichas características para liderar de forma efectiva. Los liderazgos poco efectivos son aquellos que se basan en la mentira y el engaño, en la imposición o en demás estratagemas no correctas dado que la negatividad solo engendra más negatividad, no todo vale con tal de llegar al poder, hay que saber llegar a liderar, ser líder y estar después de líder.

3.1.5.1 Cualidades del líder educativo.

El líder educativo arrastra y está dispuesto a correr riesgos, vence su desánimo y tiene autoridad moral. Es audaz, inteligente, no empuja, permite el desarrollo de las personas en aprender constantemente. Maneja un buen carácter, es paciente y consistente, involucra, provee las luchas por la calidad educativa, sabe enmarcar los objetivos del grupo, vela por las necesidades a largo plazo. Es hábil en la toma de decisiones por el cambio y los nuevos conocimientos de las personas.

Liderazgo no significa necesariamente demostrar que la persona tiene autoridad sobre la otra. Es interesante destacar que, a pesar de la importancia que se le da a ser líder, esto conlleva una responsabilidad. Porque esto implica, de hecho

es imprescindible que el líder educativo posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos, a experimentar y evaluar consecuencias. Las habilidades para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables y respetuosas, confiables, estimulantes, preocupadas, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se avance la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

El ejercicio del liderazgo guarda una estrecha relación con su aceptación por parte de los integrantes de un grupo, y esa aceptación la lograremos no sólo porque el título de profesores, sino además debemos ganarnos esa concepción, al demostrarles que contamos con un conjunto de capacidades reconocidas por los alumnos (Piloña Ortiz, 2001, pág. 51).

Con ello se puede analizar y discutir que en la medida que el líder despliegue sus capacidades, de manera acorde a las expectativas del grupo, se mueve el grado de reconocimiento por parte de sus integrantes. Si un director o un profesor tienen clara las metas y objetivos que deben alcanzar, como por ejemplo la de lograr un buen aprendizaje por parte de los alumnos, es decir, que logren internalizar los conocimientos ya determinados y que puedan llevarlos a la práctica en su vida diaria, otro objetivo importante es lograr la transmisión de valores transversales a los estudiantes, etc., entonces sí es posible desarrollar en los profesores la capacidad de ser líder educativo.

Esto, se debe a que si el maestro conoce la real importancia de dichas metas y sus posibles resultados positivos, éste pondría todo de su parte para llevarlas a cabo, por lo tanto esto se traduciría en su desempeño dentro de su clase.

El profesor que es líder es capaz de dirigir bien a sus estudiantes porque, es capaz de soñar, y de esta forma hará que sus alumnos tengan aspiraciones a futuro. Por otra parte, un profesor que es un buen líder no es autoritario, sino que hace sentir al resto de los alumnos que ellos son capaces de realizar ciertas actividades y

también es capaz de designarles responsabilidades, crear un clima de cooperación, y por lo tanto, guiar a sus alumnos al conocimiento.

(Cortes, 1995) afirma: El desarrollo del liderazgo educativo no solo es una herramienta didáctica dentro de los salones de clase, sino que es más que eso, es un elemento importante dentro del nuevo paradigma de la educación. Si algún elemento de la comunidad educativa no se siente capaz de realizar toda esta labor, debe estar tranquilo, ya que la experiencia que se adquiere ayuda a desarrollar el liderazgo (p.124).

3.1.6 El Líder pedagógico.

Reside en la capacidad de convencer a las y los educandos a que realicen la experiencia por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo viviente de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo para elevarse por encima de niveles rastreros hasta grandes alturas mentales y espirituales. En una sociedad cada vez más cambiante, la educación tiene la imperiosa necesidad de encontrar sus raíces espirituales, el sentido de su destino y la dirección verdaderamente humana. Por eso resulta imprescindible un cambio de paradigma donde exista un liderazgo educativo que busque el apoyo y la camaradería de quienes piensan de igual forma, en la esperanza de que cuando un grupo o una colectividad se juntan en una búsqueda y un objetivo común, la eficacia es mayor. Especialmente cuando cada persona encuentra su puesto a partir de sus propios recursos. Esto quiere decir que el verdadero líder educativo incentiva el poder de la vocación en sus estudiantes, provocándoles una sensación grupal de destino, en el cual sus acciones, según sus capacidades, siempre son significativas e importantes en la consecución de un mismo propósito.

Un verdadero líder educativo es el que perturba la seguridad, desafía, incitando a la exploración y animando el esfuerzo. El maestro transformante percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder a necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez. El auténtico maestro es también un aprendiz, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce. El líder educativo democrático es un maestro abierto, que

establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados (Ball, 1994, pág. 49).

Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas correctas. Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante.

Es imposible construir un mundo más humano y amoroso, a menos que uno mismo haya conseguido previamente convertirse en alguien sumamente humano y amoroso. De la misma manera, la educación puede transformar la cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los profesores de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus alumnos, que observan cuando están en clases. Ya sea que se utilice la auto-observación, la grabación fílmica o la evaluación de los estudiantes, se pueden detectar actitudes positivas y negativas.

Por consiguiente, el auténtico maestro-líder es un timonel, un catalizador, un facilitador, agente del aprendizaje, pero no su causa primera. El énfasis de la enseñanza está puesto en suscitar la pregunta, la paradoja y la ambigüedad, y no en dar respuestas petrificadas. En la mayoría de las ocasiones la educación primaria y secundaria no incentivan la curiosidad y la habilidad para formular preguntas, más bien premia la disposición a producir respuestas correctas, en lugar de considerar diversas aristas y posibilidades para enfrentar un mismo problema. Para obtener éxito en la solución de problemas es necesario replantear las preguntas desde diversos ángulos. El auténtico líder docente debe estar muy dispuesto a reconocer sus equivocaciones y a permitir que sus alumnos tengan otra realidad distinta a la suya.

3.1.7 La Administración Educativa

La administración de la educación ha girado en torno a cambios y transformaciones que se han dado a lo largo de la historia en instituciones educativas, en los Ministerios de educación y en otras instancias donde el administrador ha sido el encargado de dirigir, orientar y conducir la institución educativa, a través de un conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo, a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad que sirve.

Otro aporte importante para la administración es indudablemente el que hace Alvarado, (1998), “La administración educativa abarca dos niveles, el nivel macro y el nivel micro; el primero comprende el sistema educativo nacional-departamental-municipal y el segundo tiene que ver con la administración en el ámbito institucional o escolar” (p.56).

Asimismo, Ball, (1994, págs. 76-77), menciona: “la necesidad de tener presentes cuatro niveles en los procesos educativos interdependientes y asimétricos para entender la educación en su real dimensión en contextos diversos como son los de los pueblos indígenas”:

- 1) Políticas educativas: hace referencia a proyectos de los sectores sociales, debates internacionales, objetivos y categorías para definir la naturaleza social y el papel de la educación en el desarrollo de la sociedad indígena.
- 2) Sistema educacional: tiene que ver con la organización y estrategias del gobierno para ejecutar las doctrinas educativas oficiales.
- 3) Modelos académicos o de formación de la educación indígena: Diseños curriculares, propuestos metodológicos, técnicas didácticas, constitución de la enseñanza y el aprendizaje conforme a las características sociolingüísticas y socioculturales del alumno indígena.

- 4) Prácticas escolares: acciones e ideologías educativas de maestros, padres y autoridades comunitarias que constituyen las diferentes realidades escolares.

Los dos primeros corresponden al sistema macro como señala Alvarado, (1998), el cuarto al nivel micro o institucional y el tercer nivel que involucra a ambos niveles. A partir de esta clasificación dual (macro –micro) el abordaje se refiere al nivel micro, es decir, a lo que se le llama micro-política de la escuela.

En actividades administrativas dentro del ámbito educativo es importante iniciar cada proceso con base a una planeación y planificación misma que orientará a estructuras y desarrollos propuestos, el papel de la dirección y del propio Director es fundamental: como elemento impulsor del cambio, como enlace con la administración educativa y como conductor y árbitro para que las relaciones y negociaciones que se producen entre los diversos intereses de los centros se realicen en ambientes poco conflictivos. Luego de explicitar la administración educativa en el nivel macro y en el nivel micro, es pertinente caracterizar la administración sobre la base de las definiciones presentadas por muchos estudiosos en el intento de comprender la administración aplicada a la educación:

La administración es un proceso social destinado a la creación, mantenimiento, estímulo, control y unificación de las energías humanas y materiales, organizados formal e informalmente, dentro de un sistema unificado, concebido para cumplir los objetivos establecidos, proceso de toma y ejecución de decisiones relacionadas a la adecuada combinación de los elementos humanos, materiales, económicos y técnico-pedagógicos o académicos requeridos para la efectiva organización y funcionamiento de un sistema educativo. Como crear las condiciones físicas, sociales, culturales y económicas que faciliten y ayuden en la tarea de investigar, enseñar y aprender que realizan investigaciones, maestros y alumnos. (Alvarado, (1998), pág. 58).

La administración puede ser entonces una ciencia compuesta de principios, técnica y práctica cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzos cooperativos a través de los cuales se puede alcanzar

propósitos comunes que individualmente no es posible lograr un sistema social que por medio de procesos de planeación, organización, ejecución y control coordina los recursos humanos, financieros y materiales de una entidad, en función de sus objetivos y fines siendo dinamizado por un sistema de comunicaciones y teniendo directrices condicionadas por los demás sistemas sociales.

Una serie de categorías aplicables a la gestión administrativa. Entre estas categorías se enmarcan teorías, técnicas, principios, procedimientos y prácticas, que vienen a constituirse en categorías aplicables a cualquier institución, incluyendo la educación.

Así, la gestión administrativa es la administración en sí; es decir, el ejercicio administrativo que permite plantear estrategias y tomar decisiones que mejoren los procesos educativos y la calidad de la educación. Alcanzar la calidad educativa a través de la participación, muchas veces se convierte en sueño o utopía y pocas veces en realidad. Esto depende, en gran medida, de los niveles de participación activa, el trabajo en equipo y la interacción interna y externa del contexto donde se ejecuta la educación.

La educación, al estar inmersa en los procesos y ritmos que la sociedad ha vivido y sigue viviendo, ha ido redefiniendo algunos conceptos teóricos. Dentro de estos están la gestión educativa, la administración educativa, la gestión administrativa, la formación humana sostenible, la gerencia social, las falacias de la descentralización administrativa y la gestión democrática (Sander, 1996, págs. 123-139).

En este contexto, la administración educativa es entendida como una organización moderna, dinámica, democrática y estratégica que viabilice la consecución de la misión institucional contribuyendo así al logro de la misión regional y nacional y que tiene en cuenta: la planificación, en la que se construyen los escenarios probables y deseables y se seleccionan las mejores estrategias para el logro de los objetivos planteados; la organización, referida a la combinación óptima de un conjunto de actividades estratégicas, operativas y administrativas en correlación con las potencialidades de los actores de la comunidad educativa; la

ejecución, fase de la realización de los planes, teniendo en cuenta la estructura organizativa dispuesta para tal fin.

A estas tareas, se ve pertinente añadir otros elementos como la coordinación, que apunta a la horizontalidad de la función educativa, la innovación, que permite introducir nuevos métodos y procedimientos, la participación y la interdisciplinariedad, entendida ésta como el esfuerzo, el apoyo y compromiso de diversos especialistas.

Vistos los procesos administrativos de la educación, queda aún por desmenuzar la administración aplicable a la compleja situación de la educación, considerada ésta como un sistema en el cual participan actores y situaciones diversas que caminan a la par del desarrollo social, económico, político, cultural e ideológico, en un contexto local, que en sí viene a constituir la escuela.

3.1.8 La gestión en la administración educativa.

Para entender el ámbito de la gestión es pertinente definir lo que implica la administración. Para ello se abordará este campo entendido como la acción, propósito y cumplimiento de ciertos principios, reglas, normas y supuestos que devienen de la administración educativa.

De ahí que, gestión es dotar de una visión global del hecho y procesos educativos, experiencias, destrezas, agilidad y capacidad para tomar decisiones, la capacidad de plantear estrategias que permitan mirar la realidad educativa global y plantear soluciones a los problemas, es decir, actuar en el ámbito operativo; lo que implica que los directivos de las escuelas deben dejar de ser predominantemente ejecutores de instrucciones uniformes y deben pasar a ser gestores y creadores de alternativas apropiadas a cada uno de los contextos que caracterizan a los pueblos.

De la misma manera, Alvarado, (1998) la define como "la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales" (p.59). Este conjunto de consideraciones, definiciones y caracterizaciones asignadas a la gestión y aplicada

ésta a la administración, se constituye en un conjunto de saberes, conocimientos y prácticas aplicables a la administración de la educación, lo que en sí permitirá cumplir con la planificación, la organización y el seguimiento de los procesos educativos de una institución educativa.

Bajo este principio, “la gestión administrativa permitirá que la educación se desarrolle en el marco participativo-democrático, pertinente, eficiente, eficaz, efectivo y relevante” (Sander, 1996). Resalta la participación consciente de la comunidad educativa en las diferentes modalidades, niveles y servicios que implica el ámbito educativo.

Para lograr una administración como la caracterizada en líneas anteriores, es menester volcar la mirada hacia la comprensión de los problemas administrativos y pedagógicos en forma global, para que de luces para entender la magnitud del problema por el cual está atravesando la educación en los contextos rurales y las comunidades indígenas.

La descentralización por razones de competitividad principalmente mediante un proceso que aproxima las decisiones educacionales a las necesidades de los padres y atribuye más autonomía de decisión a las autoridades locales en materia educacional. Se supone que, al atribuir mayor control sobre el plan de estudios y los métodos pedagógicos a las comunidades locales y a los maestros y directores de las escuelas, el resultado será una mejor adecuación de los métodos educacionales y la población atendida, así como también una mayor rendición de cuentas por lo resultados educacionales.

La gestión determina los procesos administrativos que se reflejan en la institución educativa. Para medir el avance de los procesos administrativos, es necesario pensar la gestión desde el paradigma del aprendizaje institucional; esto implica reconocer y corregir errores, que a la vez faciliten nuevos procedimientos y nuevas respuestas frente a los nuevos desafíos que plantea la sociedad.

Según Bustos, (1991), las tendencias actuales de los Estados, en el marco de la modernización, han emprendido políticas de descentralización que implican compartir y transferir responsabilidades, cargos y poder de decisión a diferentes sectores de la sociedad, a fin de ampliar el radio de acción y de participación social intersectorial e interinstitucional (p.83).

Para que los cambios educativos se reflejen en el ámbito operativo y que los postulados de las reformas sean visibles en términos de calidad, participación y pertinencia, no son suficientes los cambios y dinámicas estructurales de los sistemas educativos; el cambio no radica tanto en la cuestión del carácter privado o estatal de los establecimientos, sino en los estilos de gestión que caracterizan uno u otro segmento de la oferta educativa. De ahí surge la referencia a los estilos de gestión para poder entender los procesos administrativos y los cambios que marcan éstos.

3.1.9 Empoderamiento de la mujer en la gestión administrativa

El objeto es desarrollar una contextualización de las tendencias administrativas que hoy en día son implementadas en las organizaciones y, a su vez, resaltar la importancia del empoderamiento de la mujer en los procesos administrativos dentro del ámbito organizacional, ilustrando cómo este permite el desarrollo de un modelo administrativo más humano e integrado que supera los problemas de eficiencia y de gestión comunes en las organizaciones contemporáneas.

El empoderamiento es uno de los procesos más destacados que ha revolucionado la manera de administrar las organizaciones en un sentido más humano

Así, una de las principales variables del empoderamiento de las organizaciones es la delegación de la autoridad como una forma de dirección, manera con la cual no se necesita de acudir a una instancia con poder e importancia en el cuadro de mando de las organizaciones para resolver problemas diarios, solamente en casos extremos e indispensables. Además, de esta manera se puede

adquirir conocimientos y experiencia para enfrentar problemas de alta dirección, favorecer un clima competitivo al interior de las empresas, incentivar la autonomía para intervenir en los procesos organizativos, obteniéndose como resultado el incremento de la motivación, el carácter ingenioso, satisfacer necesidades de auto-eficacia y lograr.

Giraldo (2012) ilustra el contexto de las empresas aseguradoras de bienes en esta ciudad, mostrando cómo el empoderamiento es un factor clave en la estructura organizacional de las mismas que ayuda a contribuir al desarrollo de un ambiente laboral estable y a un clima dentro de la organización que promueve la innovación y la generación de ideas.

La participación trata de dinamizar los procesos administrativos y pedagógicos. A partir de ello, las instituciones cobran vida y la comunidad se inserta en la escuela.

Los docentes y padres de familia participan a mayor relevancia en las actividades de aprendizaje que desarrollan los estudiantes. Por ello se debe encaminar la educación hacia nuevos rumbos, del inconformismo de la modernidad y el vuelco a la postmodernidad, se recurre a la descentralización y municipalización educativa según la enmarca Porlán, (1995). Esto implica crear instancias y vínculos comunicativos eficientes y eficaces con la Coordinación Técnica Administrativa, los directores y Direcciones departamentales, y los docentes que en conjunto son los encargados de encaminar los procesos educativos.

La gestión administrativa, por el hecho de tener que responder a contextos donde se conjugan diversos actores con diferentes costumbres y tradiciones, tiene que ser encaminada hacia la superación de conflictos que se dan en el interior de las instituciones educativas y fuera de ellos.

Para alcanzar esta situación hay que partir desde la devolución a los pueblos de los cargos y la tarea de diseñar y encaminar su destino, a partir de sus necesidades y aspiraciones.

Lograr una participación efectiva de la comunidad educativa implica cambiar la visión de los directores y docentes, reestructurar el sistema acoplando lo real y prácticamente las necesidades de la comunidad y desarrollo social, la vida de las comunidades se fundamenta en la satisfacción de sus necesidades básicas, esta y otras situaciones traen profundas reflexiones acerca de la forma como hasta la actualidad se viene conceptuando la escuela: "como una institución encapsulada o un sistema que simplemente entrega conocimiento" (Talavera., 1992, pág. 98). De ahí la urgencia de redefinir la función de la institución educativa y la de los actores con relación a la demanda y a los demandantes.

Por ello para dinamizar la participación en la educación se requiere de una gran movilidad, consciencia, labor social y entrenamiento de los actores en la dinámica de la gestión y la cogestión de los procesos educativos.

3.1.10 Toma de decisiones.

Benavides (2004) Afirma que la toma de decisiones implica necesariamente que se tienen varias alternativas para solucionar los problemas o para aprovechar las oportunidades que se presentan dentro de la organización. La mayoría de los problemas, son recurrentes en empresas y organizaciones, esto hace que la toma de decisiones sea mucho más eficiente y efectiva para cada uno de los niveles que se tengan en las organizaciones.

Actualmente existen muchas formas, en la que los grupos de trabajo pueden tomar diferentes decisiones sobre los distintos problemas que se tengan dentro de las organizaciones; donde se utilizan las técnicas de discusión grupal entre ellas: la mesa redonda, el Philips 66, lluvia de ideas, con estos se podrán obtener mejores resultados.

3.1.10.1 Organización y toma de decisiones

Romeo (2003) Explica que se considera que el éxito de una organización depende gran parte de la rapidez y habilidad con que se implementen estrategias, ya

sean en situaciones de crisis o en la implementación de nuevos esquemas modernos que mantengan a la empresa en un nivel competitivo de manera asertiva es decir, planear los procesos, por los que implica la toma de decisiones las organizaciones pueden ser analizadas como sistema de esta manera, las funciones que desempeñen los jefes en tomar medidas permiten conocer su forma de interactuar y categorizarlo con base en sus actividades y funciones. El proceso de adquisición, presupone una serie de actividades y conocimientos para la elaboración de la estrategia o una jerarquía de metas estos pueden tener un sinnúmero de posibilidades y alternativas para su realización. Los procesos de toma de decisiones pueden ser analizados en términos de series o actividades como.

- Búsqueda de procesos.
- Formulación de objetivos.
- Selección de alternativas.
- Evaluación de resultados.
- Estos aspectos permiten pensar que la toma de decisión tiene que ver, por un lado, con la dirección de la empresa.

3.1.10.2 La importancia de la toma de decisiones

Koontz, (2000) Afirma que la toma de decisión se consideró como parte importante de la planeación estratégica de las empresas, dada la percepción de las oportunidades y las metas, el proceso de toma de decisiones es en realidad el centro de la planeación así, en este contexto el proceso que lleva a tomar una decisión podría ser considerado como hacer premisas, identificar alternativas, evaluarlas en términos de la meta que busca y de esta manera poder elegir una alternativa, se dice que a la hora de tomar las elecciones efectivas deben ser de una manera positiva, las personas que actúan o deciden con racionalidad intentan alcanzar una meta la cual debe lograrse por medio de una acción.

Se debe tener una clara comprensión de los cursos de acción mediante los cuales se llegara a la meta establecida, bajo las circunstancias y limitaciones que existen, así como también reunir la información y la habilidad para analizar y evaluar

alternativas que favorecerán para alcanzar la meta buscada, y de esta forma llegar a la mejor que satisfaga el logro de la meta.

3.1.10.3 Proceso para la toma de decisiones

Bussinnes (2006) Explica que las decisiones empresariales son difíciles si tienen algo de incertidumbre y presentan muchas alternativas, si son complejas y tratan temas interpersonales. Otras acciones alternativas pueden ser también problemáticas si la alternativa tiene sus propias incógnitas y resultados desconocidos la complejidad también dificulta la toma de decisiones.

Las decisiones también tocan muchas veces temas interpersonales, que aunque son difíciles de medir y evaluar a menudo determinan el éxito o fracaso de las acciones emprendidas, a lo largo de los años la gente ha desarrollado técnicas para tratar todas estas dificultades, técnicas que forman parte de un proceso de decisión lógico para su proceso debe tomarse en cuenta. La idea de un proceso es básica para la toma de decisiones, uno de los descubrimientos más notables de los pensadores empresariales desde hace varias décadas, es el proceso más crítico para que los resultados sean mucho más efectivos. Ser inteligente o trabajar constantemente no asegura la calidad ni la cantidad del efecto que se espera del colaborador, el resultado sería cuestión de suerte, en cambio si existe un proceso adecuado la productividad se adaptará a un proceso mucho más efectivo y se obtendrán mejores ganancias.

3.1.11 Trabajo en Equipo

Landy y Conte (2005), determinan que es el conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos, en donde los equipos de trabajo existentes deben de pasar por una evolución o una secuencia básica llamada modelos, varios de estos modelos de equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero muchos otros siguen un esquema diferente de acuerdo a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas.

Sin embargo Robbins y Coulter (2007) indican, que se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias. Etapas del desarrollo de los grupos Robbins y Coulter (2007) indican, que el desarrollo de los equipos es un proceso dinámico y la mayoría se encuentran en un estado continuo de cambio, aunque los grupos quizá nunca alcancen una estabilidad completa, existe un patrón general que describe cómo evoluciona la mayoría de ellos.

Esta evolución se divide en formación, tormenta, establecimiento de normas, desempeño y suspensión, las cuales son descritas a continuación:

- La primera etapa, formación, tiene dos aspectos. En primer lugar, los colaboradores se interrelacionan con otros individuos debido a la asignación de trabajo, como en el caso de un grupo formal o por un objetivo común. Una vez que el grupo está conformado inicia la segunda parte de la etapa de la formación, la cual involucra la definición y establecimiento de los objetivos y dar una estructura al equipo de trabajo, durante esta etapa existe una gran cantidad de incertidumbre y cada miembro comienza a verse y sentirse como parte de un equipo.
- La etapa de tormenta, se caracteriza por discrepancias dentro del equipo de trabajo. Cuando esta etapa finaliza se establece una jerarquía de liderazgo el cual permite crear una dirección para el grupo.
- La tercera etapa es aquella en la que se desarrollan las relaciones y el equipo comienza a unirse ya que en este punto existe un fuerte sentido de identidad grupal y camaradería. En esta etapa se establecen normas de acuerdo a la estructura de grupo y se asimila una expectativa de lo que es el comportamiento correcto entre cada uno de los miembros.

- La cuarta etapa se refiere al desarrollo de un equipo funcional y aceptable, el grupo tiene un enfoque de cada uno tener una tarea asignada y poderla desempeñar.
- Los grupos temporales tienen otra etapa la cual es la separación del equipo, en donde el enfoque principal es la conclusión y cierre de actividades y tareas.

En la enciclopedia de la psicología tomo No. 2 (2008) se establece que en las distintas culturas o sociedades el hogar es primer grupo social en donde una persona se desarrolla y donde se abre paso para poder adquirir nuevos conocimientos, durante todo el proceso de crecimiento las personas amplían su ámbito de relaciones sociales con distintas personas. Uno de los aspectos que influye de forma decisiva la capacidad de relación social de un niño es el establecimiento de sólidos vínculos efectivos que suelen desarrollarse en los primeros meses de vida. Generalmente las personas desarrollan vínculos con las personas que tienden a ser más cercanas, y este vínculo le permite sentirse seguro ante situaciones o personas nuevas, cuando existe este tipo de seguridad o de soporte aumenta su ámbito de relaciones sociales (pág. 78).

CAPÍTULO IV

Análisis y discusión

Para analizar el tema **“Empoderamiento de la mujer en La Gestión Administrativa de la DIDEDUC, de Retalhuleu”** Se diseñó una guía de encuesta que se aplicó a las trabajadoras de -DIDEDUC- de Retalhuleu y una boleta de entrevista a la Directora Departamental de educación.

De acuerdo a la información obtenida mediante las herramientas de investigación, las mujeres ostentan un cargo y una función relevante dentro de las oficinas administrativas de la –DIDEDUC- de Retalhuleu, quienes poseen una experiencia entre de 6 a 17 años de experiencia en el ámbito laboral administrativo.

Todas las mujeres encuestadas son mayores de 29 años por lo que se evidencia y considera un nivel físico, mental y social de las mismas; esto en beneficio de la sociedad y como dato importante de la investigación.

Ante la interrogante número 1 de la encuesta realizada ¿Cuándo existe un problema debe de consultar a su jefe inmediato superior? Los datos porcentuales obtenidos de las encuestas son los siguientes: El 40% de los encuestados asevera que siempre consultan a su jefe inmediato superior cuando existe un problema; mientras que el restante 60% indica que a veces consultan con su jefe acerca de los problemas a resolver.

Ante esta circunstancias el autor Benavides (2004) Afirma que la toma de decisiones implica necesariamente que se tienen varias alternativas para solucionar los problemas o para aprovechar las oportunidades que se presentan dentro de la organización. La mayoría de los problemas, son recurrentes en empresas y organizaciones, esto hace que la toma de decisiones sea mucho más eficiente y efectiva para cada uno de los niveles que se tengan en las organizaciones.

Actualmente existen muchas formas, en la que los grupos de trabajo pueden tomar diferentes decisiones sobre los distintos problemas que se tienen dentro de las organizaciones se pueden aplicar las técnicas de discusión grupal por ejemplo

aplicando la Mesa redonda, el Philips 66, lluvia de ideas, con ellas se podrán obtener mejores resultados.

Por otra parte los resultados obtenidos mediante la entrevista realizada se ha descubierto que las mujeres que laboran en la –DIDEDUC- de Retalhuleu iniciaron su carrera profesional preparándose académicamente, rompiendo estereotipos y barreras sobre el género femenino involucrándose en el campo administrativo laboral, para ganar y aprovechar los espacios sociales en beneficio de su propio desarrollo y el de su departamento.

Como contrapropuesta se plantea la interrogante número 2 ¿Se siente segura cuando toma una decisión? El 50% de las trabajadoras encuestadas indican que siempre están seguras cuando toman una decisión; pero el 40% de las mujeres aseguran que a veces se sienten seguras de tomar una decisión; por el contrario el 10% afirman que nunca están seguras. Ante estos datos es necesario inferir en las consultas bibliográfica para lo cual el autor Koontz, (2000) Afirma que: “ la toma de decisión se consideró como parte importante de la planeación estratégica de las empresas, dada la percepción de las oportunidades y las metas, el proceso de toma de decisiones es en realidad el centro de la planeación así, en este contexto el proceso que lleva a tomar una decisión podría ser considerado como hacer premisas, identificar alternativas, evaluarlas en términos de la meta que busca y de esta manera poder elegir una alternativa, se dice que a la hora de tomar las decisiones efectivas deben ser de una manera positiva, las personas que actúan o deciden con racionalidad intentan alcanzar una meta la cual debe lograrse por medio de una acción” (pág. 58).

Se debe tener una clara comprensión de los cursos de acción mediante los cuales se llegará a la meta establecida, bajo las circunstancias y limitaciones que existen, así como también reunir la información y la habilidad para analizar y evaluar alternativas que favorecerán para alcanzar la meta buscada, y de ésta forma llegar a la mejor que satisfaga el logro de la meta.

Al efectuarse la interrogante número 3 ¿Cree que los años de experiencia le proporcione el temperamento para tomar decisiones?, el 40% de las personas encuestadas indican que los años de experiencia siempre les proporciona la sabiduría para tomar decisiones; sin embargo el 55% aduce que a veces les proporciona la sabiduría para hacerlo; finalmente el 5% aducen que nunca la experiencia les proporciona la sabiduría para tomar una decisión.

Bussinnes (2006) Explica que las decisiones administrativas son difíciles si tienen algo de incertidumbre y presentan muchas alternativas, si son complejas y tratan temas interpersonales.

Otras acciones alternativas pueden ser también problemáticas si la alternativa tiene sus propias incógnitas y resultados desconocidos, la complejidad también dificulta la toma de decisiones. Las decisiones también tocan muchas veces temas interpersonales, que aunque son difíciles de medir y evaluar a menudo determinar el éxito o fracaso de las acciones emprendidas, a lo largo de los años la gente ha desarrollado técnicas para tratar todas estas dificultades, forman parte de un proceso de decisiones lógicas para su proceso debe tomarse en cuenta. La idea de un proceso es básica para la toma de decisiones, uno de los descubrimientos más notables de los pensadores empresariales desde hace varias décadas, es el proceso más crítico para que los resultados sean mucho más efectivos. Ser inteligente o trabajar constantemente no asegura la calidad ni la cantidad del efecto que se espera del colaborador, el resultado sería cuestión de suerte, en cambio sí existe un proceso adecuado la productividad se adaptará a un proceso mucho más efectivo y se obtendrán mejores ganancias.

Ante la interrogante número 4 ¿Es capaz de innovar las decisiones en el momento de atender a los usuarios? El 20% de las trabajadoras encuestadas indican que siempre innovan en las decisiones que toman; sin embargo el 70% de las personas encuestadas asegura que a veces innovan; finalmente el 10% asegura que nunca innovan en las decisiones que toman en el momento de atender a los usuarios.

Ante lo anterior se debe de afirmar que es difícil innovar en el momento de estar en el desempeño de sus funciones. Koontz, (2000) Afirma que la toma de

decisión se consideró como parte importante de la planeación estratégica de las empresas, dada la percepción de las oportunidades y las metas, el proceso de toma de decisiones es en realidad el centro de la planeación así, en este contexto el proceso que lleva a tomar una decisión podría ser considerado como hacer premisas, identificar alternativas, evaluarlas en términos de la meta que busca y de esta manera poder elegir una alternativa, se dice que a la hora de tomar las decisiones efectivas deben ser de una manera positiva, las personas que actúan o deciden con racionalidad intentan alcanzar una meta la cual debe lograrse por medio de una acción.

Se debe tener una clara comprensión de los cursos de acción mediante los cuales se llegará a la meta establecida, bajo las circunstancias y limitaciones que existen, así como también reunir la información y la habilidad para analizar y evaluar alternativas que coadyuven para alcanzar la meta buscada, y de esta forma llegar a la mejor que satisfaga el logro de la meta. De manera que la innovación va de la mano de la planificación estratégica por ende no se debe de improvisar para no cometer errores en la atención a los usuarios.

Al efectuarse la interrogante No. 5 ¿Se siente en confianza cuando aporta ideas para mejorar su trabajo? La opinión de las trabajadoras con respecto a esta interrogante se encuentra dividida de la siguiente manera: 55% manifiesta que siempre se siente en confianza; el 40% de las personas encuestadas aseguran que a veces se siente en confianza; finalmente el 5% asevera que nunca se sienten en confianza cuando aporta ideas para mejorar su trabajo.

Edmondson (1999), determina que los niveles de confianza en el equipo influyen de manera directa en la capacidad de este para conseguir estos resultados. Si el nivel de confianza es bajo, se dificulta el aprendizaje, lo cual se traduce en una disminución de la eficacia. La identificación con el equipo se refuerza cuando los niveles de confianza crean un entorno donde se pueden asumir riesgos con tranquilidad y con la seguridad de que el equipo no avergonzará, rechazará ni

castigará a nadie por expresarse a la hora de aportar ideas Esta confianza emana del respeto mutuo y la confianza entre los miembros del equipo.

El trabajo en equipo exitoso se fundamenta en la confianza. Cada miembro de un equipo debe generar confianza, cultivarla a través de sus acciones y palabras y esforzarse en mantenerla. También, cada miembro debe ser capaz de confiar totalmente en las otras personas con las que trabaja, manifestando los problemas que pueden surgir y que afectan al ambiente del equipo y avanzando todos juntos hacia la consecución de unos objetivos.

Ante la interrogante No. 6 ¿Son tomadas en cuenta sus ideas innovadoras? La opinión de las trabajadoras con respecto a esta interrogante se encuentra dividida de la siguiente manera: 30% manifiesta que siempre son tomadas en cuenta sus ideas innovadoras; el 60% de las personas encuestadas aseguran de acuerdo con la afirmación; finalmente el 10% aseguran que nunca son tomadas en cuenta sus ideas innovadoras.

Del Valle (1995) afirma que las empresas sólo pueden ser innovadoras y adaptativas si sus empleados tienen motivación de desarrollo profesional con alta resistencia profesional que son capaces de desarrollar ideas innovadoras o modos de utilizar sus habilidades para enfrentarse con los problemas y los sucesos inesperados. Los trabajadores con alta identidad profesional están comprometidos con la empresa, son capaces de hacer lo que sea necesario para que la empresa funcione con ideas innovadoras.

Las ideas son producto del conocimiento, combinado con la creatividad y es importante que en el trabajo se muestre el poder escuchar y de tomar algunas ideas de los trabajadores, de esta forma, no sólo se generará un ambiente grato, sino que también se marcará un ejemplo a seguir para el resto del plantel.

Por otra parte la interrogante número 7 ¿Sé es más productiva cuando se trabaja en equipo? Ante el planteamiento de esta interrogante, la respuesta de las trabajadoras encuestadas se describe de manera porcentual de la manera siguiente:

el 70% aducen que siempre se es más productiva cuando se trabaja en equipo; en tanto que el 30% asegura que a veces es importante.

Landy y Conte (2005), determinan que es el conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos, en donde los equipos de trabajo existentes deben de pasar por una evolución o una secuencia básica llamada modelos, varios de estos modelos de equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero muchos otros siguen un esquema diferente de acuerdo a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas.

El trabajo en equipo se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias, el desarrollo de los equipos es un proceso dinámico y la mayoría se encuentran en un estado continuo de cambio, aunque los grupos quizá nunca alcancen una estabilidad completa, existe un patrón general que describe como evoluciona la mayoría de ellos. En las oficinas administrativas de la –DIDEDUC- de Retalhuleu el trabajo en equipo se lleva a cabo de buena manera, debido que se utiliza el recurso humano de la manera más conveniente para agilizar los procesos administrativos y los servicios o documentos que se tramitan sean entregados de manera rápida.

Seguidamente se aborda la temática de liderazgo para ello se planteó la interrogante número 8 ¿Se considera líder dentro de su lugar de trabajo? Ante el planteamiento de esta interrogante la respuesta de las mujeres trabajadoras de la –DIDEDUC- encuestadas se describe porcentualmente de la manera siguiente: el 75% aducen que siempre se consideran líderes dentro de su trabajo; en tanto, el 25% de las personas encuestadas aseguran que a veces se considera líderes, por lo que se deduce que las mujeres que laboran en estas oficinas se consideran lideresas. Ante tales circunstancias al consultarse bibliográficamente se obtuvo la información siguiente:

Según Piloña (2001) “El ejercicio del liderazgo guarda una estrecha relación con su aceptación por parte de los integrantes de un grupo, y esa aceptación la lograremos no sólo porque el título de profesores, sino además debemos ganarnos esa concepción, al demostrarles que contamos con un conjunto de capacidades reconocidas por los alumnos”.

Con ello se puede analizar y discutir que en la medida que el líder despliegue sus capacidades, de manera acorde a las expectativas del grupo, se mueve el grado de reconocimiento por parte de sus integrantes. Si un director o un profesor tiene clara las metas y objetivos que debe alcanzar, como por ejemplo la de lograr un buen aprendizaje por parte de los alumnos, es decir, que logren internalizar los conocimientos ya determinados y que puedan llevarlos a la práctica en su vida diaria.

Al efectuarse la interrogante número 9 ¿Considera alcanzar los objetivos trazados dentro de la institución educativa? Ante el planteamiento de la afirmación, la respuesta de las mujeres administrativas encuestadas se describe porcentualmente de la manera siguiente: el 20% aducen que siempre se cumple con los objetivos trazados; que el 75% afirman que a veces se cumple con los objetivos trazados; finalmente el 5% de las personas encuestadas indican que nunca se cumple.

González (1998) afirma que garantizar una gestión administrativa eficiente, eficaz y de calidad, los objetivos deben de llevarse a responsabilidad de los trabajadores se realicen en las mejores condiciones posibles, coadyuvando de manera decisiva en su viabilidad y rentabilidad.

Los objetivos trazados dentro de una institución deben de promover el diseño, desarrollo e implementación de propuestas bajo los principios de equidad, calidad e innovación y alternativas que lleven a la ampliación y complementación de la cobertura

Ante la interrogante número 10 ¿La comunicación es buena dentro de las oficinas en donde labora? ante el planteamiento de esta interrogante la respuesta de las mujeres administrativas encuestadas se describe porcentualmente de la manera siguiente: el 40% aducen que siempre la comunicación; asimismo el 40% indican que a veces la

comunicación es buena; mientras que solo el 20% aseguran que nunca la comunicación es buena.

Flores (2000) La comunicación busca hacer del conocimiento que la gerencia también conozca el pensamiento de los empleados, y que los empleados se conozcan entre sí.

Es muy importante hacer llegar la suficiente información a los trabajadores para que se sientan implicados en los distintos proyectos. Además, hay que contar con su opinión. La responsabilidad de iniciar y mantener una buena comunicación.

Al efectuarse la interrogante número 11 ¿Se proyecta profesionalmente en la toma de decisiones dentro de las oficinas de la -DIDEDUC-? :Ante el planteamiento de esta interrogante las respuestas de los docentes encuestadas se describe porcentualmente de la manera siguiente: el 30% aducen que siempre se proyecta profesionalmente, mientras que el 65% aseguran que a veces se proyecta profesionalmente; finalmente un 5% de las encuestadas señalan que nunca lo hacen.

Del Valle (1995) argumenta que la toma de decisiones en las mujeres son a menudo líderes dinámicas promotoras del cambio que impulsan a las mujeres y a los hombres a participar, reivindicar sus derechos, fortalecer las comunidades y proteger el planeta. Su participación es fundamental para la gobernanza democrática.

Sin embargo, las mujeres todavía tienen mucho camino por recorrer para conseguir la igualdad de representación en puestos de poder y liderazgo, Las mujeres tienen derecho a la igualdad de participación, una vez que se encuentren desempeñando funciones de liderazgo, pueden tener un impacto positivo en beneficio del conjunto de la sociedad.

Asimismo con la interrogante número 12 ¿La mujer de hoy se empodera en sus funciones administrativas? Ante el planteamiento de esta interrogante la

respuesta de las trabajadoras encuestadas se describe porcentualmente de la manera siguiente: el 85% aducen que siempre la mujer se empodera en las funciones administrativas; mientras que el 10% consideran que la mujer a veces lo hace; finalmente el 5% aducen que nunca lo hacen.

El objeto es desarrollar una contextualización de las tendencias administrativas que hoy en día son implementadas en las organizaciones y, a su vez, resaltar la importancia del empoderamiento de la mujer en los procesos administrativos dentro del ámbito organizacional, ilustrando cómo este permite el desarrollo de un modelo administrativo más humano e integrado que supera los problemas de eficiencia y de gestión comunes en las organizaciones contemporáneas.

El Empoderamiento es uno de los procesos más destacados que ha revolucionado la manera de administrar las organizaciones en un sentido más humano

CONCLUSIONES

- Existe una generación nueva de mujeres activas y autónomas, la mujer se enfrenta a realidades muy diversas según la cultura, zona geográfica o situación social en la que se encuentre; en la –DIDEDUC- de Retalhuleu las mujeres a diario toman decisiones que inciden en el funcionamiento de los establecimiento educativos de la región.
- Se identificó que las mujeres ostentan un cargo y una función relevante dentro de las oficinas administrativas de la –DIDEDUC- de Retalhuleu, esto a través que han acumulado una experiencia de 6 a 17 años de experiencia en el ámbito laboral administrativo.
- En las oficinas administrativas de la –DIDEDUC de Retalhuleu se indagó que la mujer ocupa puestos protagónicos, por ende cargos que permiten demostrar su capacidad y el liderazgo, de manera que se manifiesta dentro de la toma de decisiones administrativas.
- La mujeres trabajadoras de la Dirección Departamental de Educación de Retalhuleu, poseen una actitud positiva en todas las actividades que realizan, de manera que este positivismo repercute en los servicios eficientes que se prestan
- Las mujeres trabajadoras de la –DIDEDUC- de Retalhuleu iniciaron su carrera profesional preparándose académicamente, rompiendo estereotipos y barreras sobre el género femenino involucrándose en el campo administrativo laboral, para ganar y aprovechar los espacios sociales en beneficio de su propio desarrollo y el de su departamento.

5.2 RECOMENDACIONES

- Se sugiere que se aproveche los espacios ganados dentro de la sociedad y en el área geográfica en donde conviva, en este caso en el departamento de Retalhuleu.
- Es de suma importancia que las mujeres trabajadoras de la –DIDEDUC- se continúen preparando académicamente para mantener el nivel profesional, de manera que se presten servicios administrativos de calidad a los usuarios que los soliciten.
- Se hace necesario que el liderazgo y la gestión prevalezcan dentro del equipo de trabajo que componen las mujeres trabajadoras de las oficinas de la Dirección Departamental de Educación de Suchitepéquez.
- Es conveniente que los jefes inmediatos superiores mantengan actividades o talleres que motiven e incentiven a las trabajadoras en el desempeño de sus funciones de gestión administrativa.
- Es preciso que todo ser humano se prepare constantemente, debido a los cambios se dan en esta época principalmente con el avance de la tecnología.

5.3 Propuesta

OBJETIVOS

General

Contribuir con estrategias para la participación de la mujer como ente de cambio y mejorar el rendimiento laboral y por ende los servicios que se prestan a los usuarios de la Dirección Departamental de Educación –DIDEDUC- de Retalhuleu”

Específicos

- Establecer actividades motivantes para despertar el interés de la mujer trabajadora de la –DIDEDUC-
- Identificar estrategias que motiven a la mujer a coadyuvar en la calidad de los servicios que se prestan en las oficinas administrativas de la –DIDEDUC-
- Fortalecer el vínculo entre las –DIDEDUC- y las comunidades educativas que atiende
- Orientar a la mujer trabajadora, sobre lo que pueden hacer para apoyar de la mejor manera los servicios administrativos que se prestan.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Actualmente, la educación es uno de los componentes más importantes para la mujer que no tiene las mismas oportunidades, ni el mismo trato, que el hombre en las actividades de sectores públicos y privados, a pesar de que no existen restricciones legales que impidan su acceso.

La poca participación de la mujer en el desarrollo económico, se debe a diversos factores tales como las pocas oportunidades de prepararse profesionalmente, la ausencia de oportunidades de empleo, el énfasis tradicional en relación con el empleo de la mujer, el acceso limitado a la capacitación profesional y

a niveles ocupacionales con remuneraciones más altas, orientación profesional inadecuada, la edad y el estado civil.

Se plantea realizar talleres y juegos de motivacionales con las mujeres trabajadoras de la Dirección Departamental de Educación de Retalhuleu –DIDEDUC- Es necesario que esta importante institución educativa trabaje a conciencia con el fin de brindar mejores servicios administrativos a los usuarios. Por esa razón se propone lo siguiente:

Taller

Desarrollar talleres con mujeres trabajadoras de la –DIDEDUC- las actividades pueden llevarse a cabo al final del ciclo escolar, después de recibir todos los documentos de registros que se suscriben en los diferentes establecimientos educativos. Hacer ver los propósitos que se persiguen, señalando también el compromiso y la responsabilidad para participar. Los talleres de motivación se realizarán, haciendo una integración de temas y diversos juegos competitivos de aprendizaje, donde se vean involucrados específicamente de las mujeres trabajadoras de la institución educativa.

Contenido temático

Los temas que, de manera general, se deben desarrollar en los talleres, se encuentran organizados en estos ejes temáticos:

- Rol de la mujer profesional
- Liderazgo en la mujer dentro del campo laboral
- Desarrollo profesional y Desarrollo personal.

BENEFICIARIOS

Tanto a las mujeres trabajadoras de la Dirección Departamental de Educación de Retalhuleu, también existen beneficiarios indirectos entre los que pueden mencionar: Coordinadores Técnicos Administrativos, Directores, Docentes, Estudiantes y padres de familia, que solicitan servicios administrativos en la - DIDEDUC-.

EVALUACIÓN

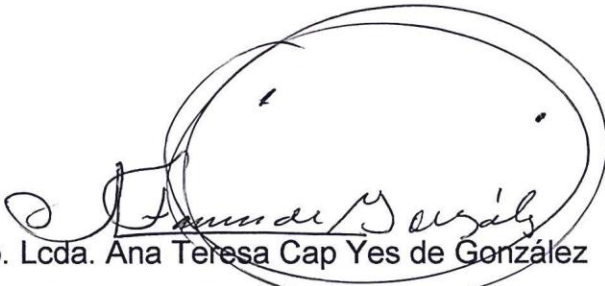
La evaluación se realizará utilizando técnicas e instrumentos que favorezcan comprobar el logro de los indicadores, dentro de las técnicas inmediatas a evaluar están la observación, entrevistas, comentarios de los participantes y las conclusiones. Asimismo, se tomará como referencia el interés de las madres y padres de familia y el deseo de involucrarse activamente en el proceso educativo de sus hijas e hijos. La evaluación se realiza según la etapa del ciclo de vida del proyecto o programa donde se utilice. Sirve de marco de referencia en determinado programa, permitiendo medir los costos y el impacto o beneficios del mismo.

REFERENCIAS

1. Alvarado, O. (1998). *Gestión Educativa “Enfoques y Procesos “*. Lima, PE.: Fondo de Desarrollo Editorial.
2. Ball, S. (1994). *La Micro política de la escuela hacia una Teoría de la Organización Escolar*. Barcelona- México: Editora Paidós.
3. Batliwala, S. (1994). *“El significado del empoderamiento de las mujeres: Nuevos conceptos desde la acción”*. México: Editorial Norma.
4. Barrios, K. (2001.) *“Mujeres Mayas y Cambio Social”*. Guatemala: Editorial Maya Terra.
5. Benavides, J. (2004) *Administración de empresas: Programas para la gestión y el desarrollo del Factor humanos*. Barcelona: Editorial Mc Graw Hill.
6. Bennis, W. (1991). *Sobre la formación de un líder*. Colombia.: Editorial Norma.
7. Bennis, W y Nanus, B. (1985). *Las cuatro claves del liderazgo eficaz*. (2a.Ed.) Colombia: Editora Mote Yano.
8. Bussines, J. (2006). *Toma de decisiones para conseguir mejores resultados*. España: Editorial Norma.
9. Bustos, F. (1991). *“El Planteamiento y la Administración de la Educación en la América Latina: Del Optimismo a la Incertidumbre”*. Santiago de Chile: UNESCO.

10. Cortes, J.E. (1995) *El líder del cambio*. México, DF.: Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A.
11. Cortes, J.E. (1995). *Administración Escolar y Factores de Liderazgo*. México D.F.: Editora El Ateneo.
12. Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Editorial McGraw-Hill.
13. Freire, P. (2005). *Pedagogía de la autonomía*. Madrid: Editora Ateneo.
14. French, J. (1995). *Las Bases del poder social en dinámica de grupos*. Madrid. Editora Ateneo.
15. Gálvez, V. (2002). *Participación Social y Poder Local en Guatemala*. Guatemala: FLACSO.
16. Guzmán, V. (1991). *“Desde los proyectos de desarrollo a la sociedad”*. Lima, PE.: Editora Flora Tristan.
17. Guzmán, V. (1991). *“Género en el desarrollo entre mujeres”*. Lima, PE.: Editora Flora Tristan.
18. Ivancevich, J.K. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: McGraw-Hill.
19. Koontz, W. (2004). *Administración: una perspectiva global*. México, D.F.: McGraw-Hill.
20. Lavié, J. (2009). *El liderazgo a debate: Nuevas Perspectivas sobre un viejo conocido*. España: Editora Sagardiana.

21. León, M. (2000) *"El empoderamiento en la teoría y práctica del feminismo"*. México, D.F.: McGraw-Hill.
22. León, M. (2000) *"Poder y empoderamiento de las mujeres"*. México, D.F.: McGraw-Hill.
23. Maxwell, J.C. (1998). *Leyes Irrefutables del Liderazgo*. Tr. Thomas Nelson. Georgia, USA: Editora Nashville.
24. Pérez, C. (2000). *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. Barcelona: Icaria / Hegoa.


Vo. Bo. Lcda. Ana Teresa Cap Yes de González
Bibliotecaria -CUNSUROC-



Anexos



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
CUNSUROC - PLAN FIN DE SEMANA
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

BOLETA DE ENCUESTA

PERSONAL ADMINISTRATIVO FEMENINO

Como estudiante epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizo el estudio de investigación sobre **“Empoderamiento de la mujer en La Gestión Administrativa de la DEDUC, de Retalhuleu”** Por cual, solicito su valiosa colaboración en responder la siguiente boleta de encuesta para recabar información relevante al tema; dicha información será confidencial y de mucho valor para la presente investigación.

Indicaciones: A continuación se presenta una serie de interrogantes que según su criterio debe responder marcando una “X” en la respuesta que usted considere.

GRADO ACADEMICO _____ **SEXO** _____

No.	Rol	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1.	¿Cuándo existe un problema debe de consultar a su jefe inmediato superior?			
2	¿Se siente segura cuando toma una decisión?			
3	¿Cree que los años de experiencia le proporcione el temperamento para tomar decisiones?			
4	¿Es capaz de innovar las decisiones en el momento de atender a los usuarios?			
5	¿Se siente en confianza cuando aporta ideas para mejorar su trabajo?			
6	¿Son tomadas en cuenta sus ideas innovadoras?			
7	¿Se es más productivo cuando se trabaja en equipo?			
8	¿Se considera líder dentro de su trabajo?			
9	¿Considera alcanzar los objetivos trazados dentro de la institución educativa?			
10	¿La comunicación es buena			

	dentro de las oficinas en donde labora?			
11	¿Se proyecta profesionalmente en la toma de decisiones dentro de las oficinas de la -DIDEDUC-			
12	¿La mujer de hoy se empodera de sus funciones administrativas en la DIDEDUC-?			

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE.
MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ.**

Como estudiante epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizo el estudio de investigación sobre **“Empoderamiento de la mujer en La Gestión Administrativa de la DIDEDUC, de Retalhuleu”** Por cual, solicito su valiosa colaboración en responder la siguiente boleta de entrevista para recabar información relevante al tema; dicha información será confidencial y de mucho valor para la presente investigación.

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA TRABAJADORA ADMINISTRATIVA.

Nombre: _____

Unidad que trabaja de la DIDEDUC:

Título académico profesional que posee:

Edad: _____ Tiempo que lleva trabajando en la DIDEDUC. _____

II. Según su experiencia y conocimiento sobre los siguientes cuestionamientos responda cada uno en los espacios que se le presentan:

1. ¿Cómo inició su carrera Profesional?

2. ¿Cuánto tiempo tiene y cuál ha sido su experiencia?

3. ¿Cuál ha sido su proyección profesional hasta hoy?

4. ¿Cómo se empodera la mujer de hoy de sus funciones laborales?

5. ¿Qué conoce sobre gestión administrativa?

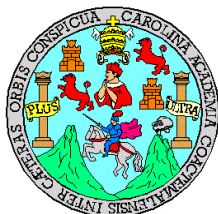
6. ¿Cómo aplica la gestión administrativa en su trabajo?

7. ¿Cómo percibe el desempeño de la mujer en la actualidad?

8. ¿Qué proyectos de infraestructura ha planificado y ejecutado en la institución donde labora?

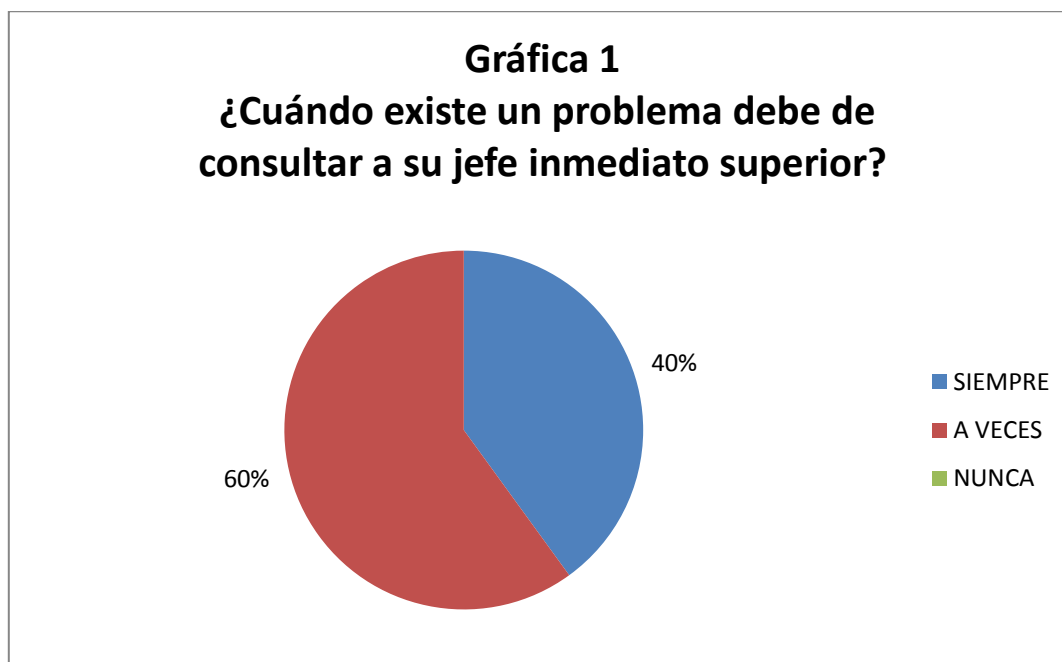
9. De acuerdo a su experiencia, como percibe la población laboral de trabajo con su directora?

10. Considera usted que hay igualdad de oportunidades actualmente para la mujer



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ

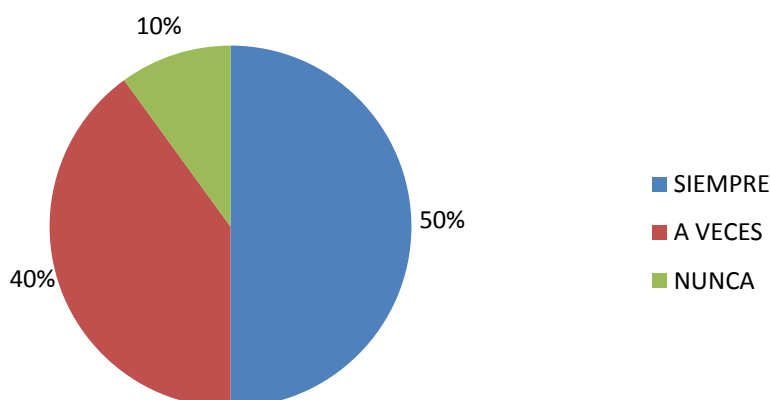
Los resultados alcanzados en la ejecución de encuestas, para fundamentar el trabajo de tesina enfocado en la investigación de Tesina titulada suscita “Empoderamiento de la mujer en La Gestión Administrativa de la DIDEDUC, de Retalhuleu” de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Hacia trabajadoras de –DIDEDUC-, se ven reflejadas en la siguiente interpretación.



Fuente de investigación de campo de la tesina 2018, aplicada en la –DIDEDUC- de Retalhuleu.

Interpretación: la mayoría indica que a veces consultan con su jefe acerca de los problemas a resolver, pero el resto que es un sector muy significativo aseguran que lo hacen siempre.

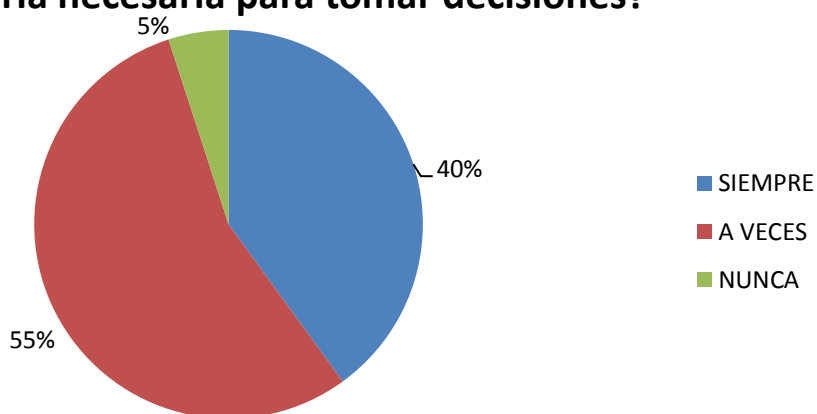
Gráfica No. 2
¿Se siente segura cuando toma una decisión?



Fuente de investigación de campo de la tesina 2018, aplicada en la –DIDEDUC- de Retalhuleu.

Interpretación: La mitad de las trabajadoras encuestadas indican que siempre están seguras cuando toman una decisión; pero un gran sector de ellas aseguran que a veces se sienten seguras de tomar una decisión; por el contrario, es el mínimo el número que afirman que nunca están seguras.

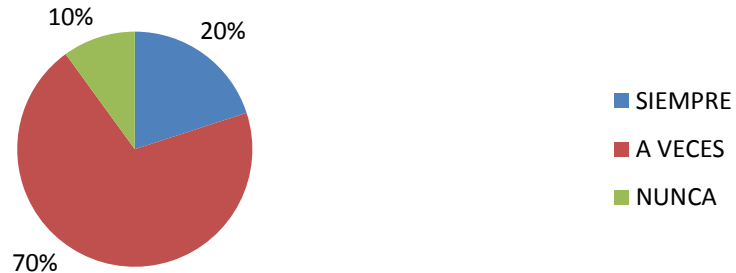
Gráfica No. 3
¿Cree que los años de experiencia le proporcionen la sabiduría necesaria para tomar decisiones?



Fuente de investigación de campo de la tesina 2018, aplicada en la –DIDEDUC- de Retalhuleu.

Interpretación: Un poco más de la mitad aducen que a veces les proporciona la sabiduría para hacerlo, aunque en proporción cercana las mujeres encuestadas indican que los años de experiencia siempre les proporciona sabiduría para tomar decisiones.

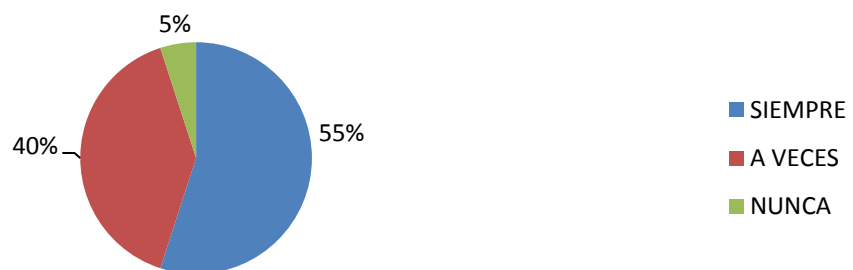
Gráfica No. 4
¿Es capaz de innovar las decisiones en el momento de atender a los usuarios?



Fuente de investigación de campo de la tesina 2018, aplicada en la –DIDEDUC- de Retalhuleu.

Interpretación: Son pocas las trabajadoras encuestadas que indican que siempre innovan en las decisiones que toman: mientras la mayoría aseguran que a veces innovan.

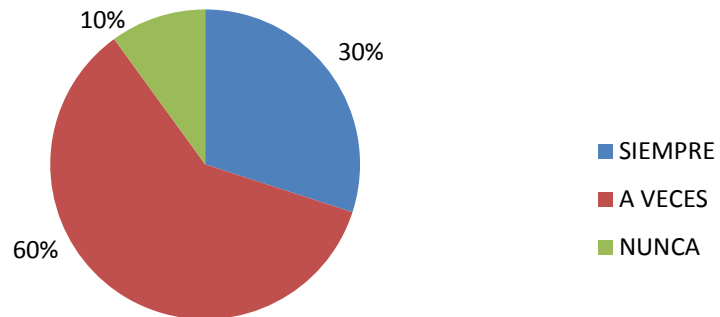
Gráfica No. 5
¿Se siente en confianza cuando aporta ideas para mejorar su trabajo?



Fuente de investigación de campo de la tesina 2018, aplicada en la –DIDEDUC- de Retalhuleu.

Interpretación: Más de la mitad manifiestan que siempre se sienten en confianza, mientras una proporción pequeña aseguran que a veces se siente en desconfianza.

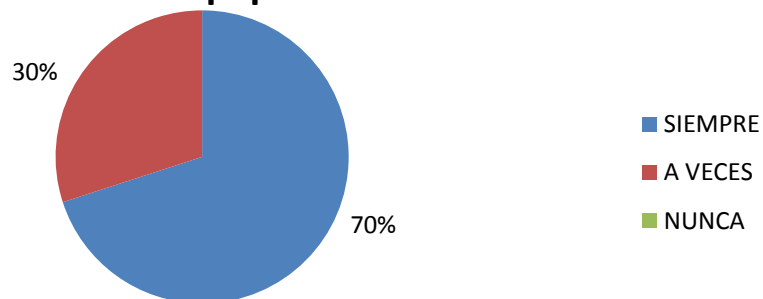
Gráfica No 6
¿Son tomadas en cuenta sus ideas innovadoras?



Fuente de investigación de campo de la tesina 2018, aplicada en la –DIDEDUC- de Retalhuleu.

Interpretación: Casi la tercera parte de ellas manifiestan que siempre son tomadas en cuenta sus ideas innovadoras, mientras la mayoría indican que a veces aseguran de acuerdo con la afirmación.

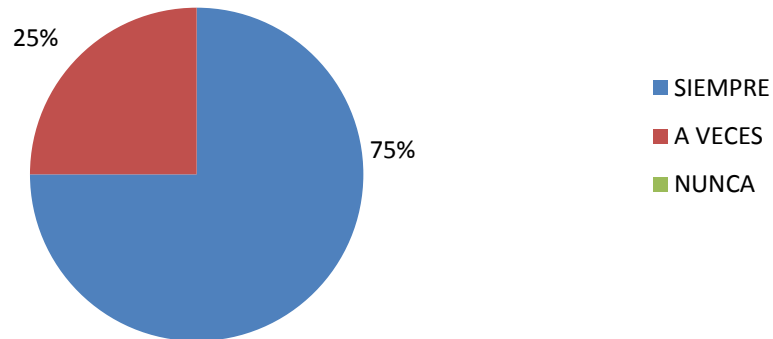
Gráfica No. 7
¿Se es más productivo cuando se trabaja en equipo?



Fuente de investigación de campo de la tesina 2018, aplicada en la –DIDEDUC- de Retalhuleu.

Interpretación: la mayoría aducen que siempre se es más productiva cuando se trabaja en equipo y, el resto asegura que a veces es importante.

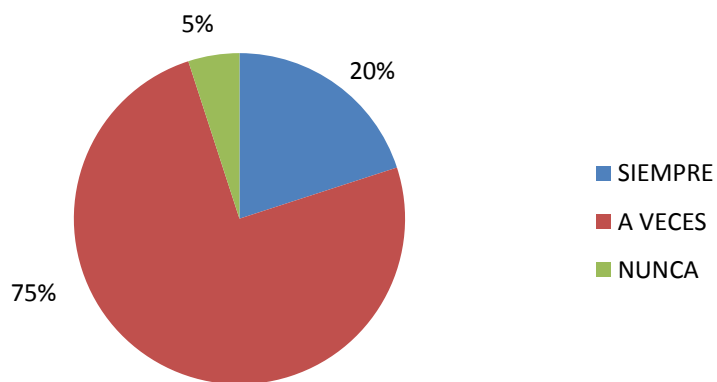
Gráfica No. 8
¿Se considera líder dentro de su lugar trabajo?



Fuente de investigación de campo de la tesina 2018, aplicada en la –DIDEDUC- de Retalhuleu.

Interpretación: la mayoría aducen que siempre se consideran líderes dentro de su trabajo, mientras una cuarta parte de ellas, aseguran que a veces se consideran líderes.

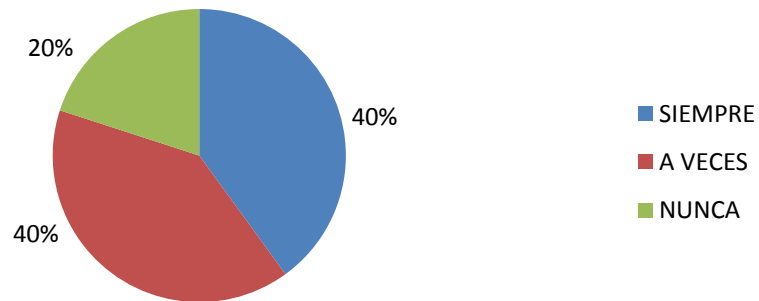
Gráfica No. 9
¿Considera alcanzar los objetivos trazados dentro de la institucion educativa?



Fuente de investigación de campo de la tesina 2018, aplicada en la –DIDEDUC- de Retalhuleu.

Interpretación: una quinta parte de ellas cumple con los objetivos trazados, la mayoría afirman que a veces se cumplen.

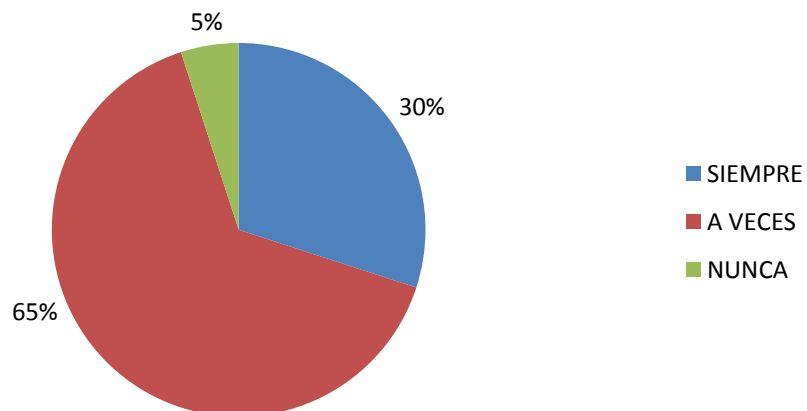
Gráfica No. 10
¿La comunicación es buena en las oficinas en donde labora?



Fuente de investigación de campo de la tesina 2018, aplicada en la –DIDEDUC- de Retalhuleu.

Interpretación: en proporciones iguales y significativas aducen que la comunicación siempre es buena mientras que la otra parte indica que a veces es buena.

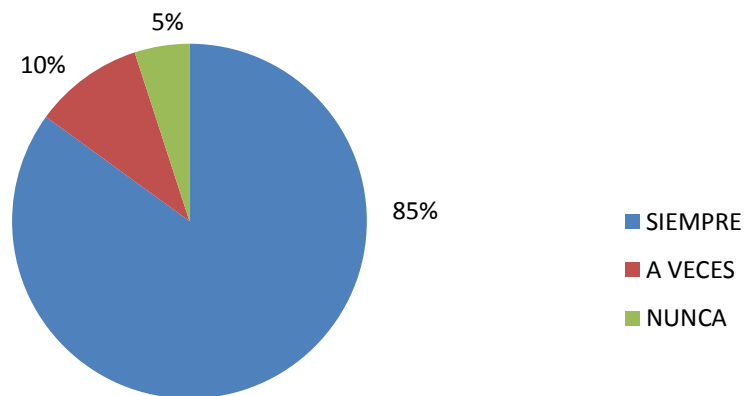
Gráfica No. 11
¿Se proyecta profesionalmente en la toma de dicisiones?



Fuente de investigación de campo de la tesina 2018, aplicada en la –DIDEDUC- de Retalhuleu.

Interpretación: la mayoría aseguran que a veces se proyectan profesionalmente, mientras cerca de la tercera parte de ellas indican que siempre se proyectan profesionalmente.

Gráfica No. 12
¿La mujer de hoy se empondera en las funciones administrativas?



Fuente de investigación de campo de la tesina 2018, aplicada en la –DIDEDUC- de Retalhuleu.

Interpretación: Una alta mayoría aducen que siempre la mujer se empodera en las funciones administrativas, mientras que es mínimo las que consideran que la mujer veces lo hace.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Mazatenango 11 de octubre de 2018
Dic. T.G.C.P. No. 25-2018

MSc. Tania Elvira Marroquín Vásquez
Coordinadora de las Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana
Centro Universitario del Sur Occidente
CUNSUROC.

Apreciable Coordinadora:

Por este medio en mi calidad de Profesor titular del curso: E402 Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Plan Fin de Semana del CUNSUROC, y a lo establecido en los artículos: 39, 50 y 59 del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"** en cumplimiento de mis funciones como **ASESORA PRINCIPAL** del trabajo de tesina titulado: **"Empoderamiento de la mujer en la Gestión Administrativa de la DIEDUC de Retalhuleu"** elaborada por la estudiante: **PEM/TAE Elisa Raquel Martínez González carné 200842920 y CUI 2484 49877 1104**. Considero que el mismo reúne los requisitos técnicos suficientes, en cuanto a: Calidad en su contenido, metódica de la investigación, pertinencia de los resultados y redacción; por lo que, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lcda. Mónica Xaron Gómez Hernández
ASESORA PRINCIPAL



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Mazatenango 11 de octubre de 2018
Dic. T.G.C.P. No. 26-2018

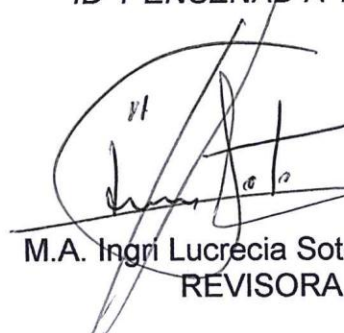
MSc. Tania Elvira Marroquín Vásquez
Coordinadora de las Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana
Centro Universitario del Sur Occidente
CUNSUROC.

Apreciable Coordinadora:

Por este medio y con base al nombramiento de fecha 13 de octubre de 2017. Ref. E.P.F.S 19-2017 de la Coordinadora de las Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana y a lo establecido en el artículo 52. Inciso "c", 60 y 61, del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"** en cumplimiento de mis funciones como **REVISORA** del trabajo de tesina: **"Empoderamiento de la mujer en la Gestión Administrativa de la DIEDUC de Retalhuleu"** elaborada por la estudiante: **PEM/TAE Elisa Raquel Martínez González** carné 200842920 y CUI 2484 49877 1104. Quien ha incorporado al informe final de su trabajo de tesina las correcciones pertinentes solicitadas; considero que el mismo reúne los requisitos técnicos de contenido y forma que me permite emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Ingri Lucrecia Soto Calderón
Licda. En Pedagogía y Admón. Educativa
Colegiada 20845
M.A. Ingri Lucrecia Soto Calderón
REVISORA



Mazatenango 11 de octubre de 2018

Dr. Guillermo Vinicio Tello Cano
Director del Centro Universitario de Sur Occidente
Edificio

Respetable Doctor:

Basada en los dictámenes favorables del Trabajo de Tesina titulada **"Empoderamiento de la mujer en la Gestión Administrativa de la DIEDUC de Retalhuleu"**, elaborada por la estudiante: **Elisa Raquel Martínez González**, carné 200842920 CUI, 2484 49877 1104 de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Plan Fin de Semana del CUNSUROC.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 62., del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"**, se adjunta el informe de la tesina completa, incluyendo copia de los dictámenes respectivos, para su conocimiento y autorización del IMPRÍMASE de la misma, para que pueda proseguir el trámite respectivo para el Examen General Público y Acto de Graduación como Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Agradeciendo su amable atención, me es grato suscribirme de usted.

Atentamente.

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

MSc. Tania Elvira Marroquin Vásquez
Coordinadora de Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana





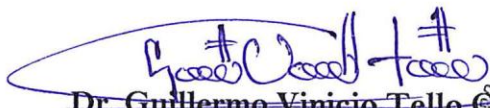
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ
DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO

CUNSUROC/USAC-I-16-2018

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, el siete de noviembre de dos mil dieciocho_____

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes de la Terna Evaluadora y revisor,
SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESINA TITULADA:
“EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE
LA DDEDUC, DE RETALHULEU” de la estudiante: **Elisa Raquel Martínez
González**, carné **200842920** de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración
Educativa, Plan Fin de Semana.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Dr. Guillermo Vinicio Tello Cano
Director

A circular stamp of the Centro Universitario del Sur Occidente, U.S.A.C. Mazatenango. The outer ring contains the text "CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE" and "U.S.A.C. Mazatenango". The inner circle contains the text "DIRECCION" and "MAZATENANGO".

/gris