

PLAN ESTRATEGICO GERENCIAL PARA EL
EMPODERAMIENTO FEMENINO EN CARGOS
DIRECTIVOS DE LAS DOCENTES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA NACIONAL ANIBAL PARADISI



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



ESTRATEGIAS PARA EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN CARGOS
DIRECTIVOS DE LAS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL
ANIBAL PARADISI

Autora: Lcda. María José Noguera

Tutora: Msc. Lisbeth Castillo González

BÁRBULA, OCTUBRE, 2021



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



ESTRATEGIAS PARA EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN CARGOS
DIRECTIVOS DE LAS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL
ANIBAL PARADISI

Autora: Lcda. María José Noguera

Trabajo Especial de Grado presentado ante la Comisión Coordinadora del programa de Gerencia Avanzada en Educación, Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad De Carabobo, como requisito para Optar al grado Académico de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación.

BÁRBULA, OCTUBRE, 2021



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo Especial de Grado titulado, **ESTRATEGIAS PARA EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN CARGOS DIRECTIVOS DE LAS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL ANIBAL PARADISI**, presentado por la ciudadana, María Noguera para optar al título de **MAGÍSTER EN GERENCIA AVANZADA DE EDUCACIÓN**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____

Nombre y Apellido	C.I	Firma del Jurado
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

BÁRBULA, OCTUBRE, 2021

DEDICATORIA

Primeramente a Dios, que bondadosamente ha guiado mis pasos por todo este camino recorrido, por darme sabiduría y sobre todo salud para lograr mis metas.

A mis padres Janeth Domínguez y Jorge Noguera, por ser lo más grande en mi vida, por ser las personas más importantes e incondicionales, las que siempre me motivan e impulsan para seguir luchando, a ellos les dedicare siempre todos mis logros.

A mi hermana Gabriela Noguera, por siempre brindarme su apoyo y ayuda.

A mi Esposo Eduardo Graterol, por caminar de la mano conmigo, por su amor y apoyo.

A mi hija Edmarie Graterol, por ser mi orgullo e inspiración, mi motivo para luchar y seguir trabajando día tras día.

A mis sobrinos Lissander y Lissandro por darme siempre felicidad y momentos de alegría

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar agradecer a dios por darme sabiduría, salud y fuerza para realizar mi Trabajo Especial de Grado.

A mis padres amados por su ayuda y apoyo incondicional, pero sobre todo a mi madre por el sacrificio, trabajo, lucha y su inigualable dedicación para hacer de mi hermana y de mi mujeres de bien.

A mi Alma Mater, Universidad de Carabobo, por brindarme las herramientas necesarias para lograr ser una profesional integral.

A mis queridos profesores, en especial a mi tutora Msc. Lisbeth Castillo por sus enseñanzas, colaboración y tiempo al guiarme para lograr alcanzar la meta propuesta con satisfacción y alegría.

A mi Esposo Eduardo Graterol, por su apoyo y amor incondicional y por ser parte de este equipo de tres quien junto a mi hija son mi sueño hecho realidad.

A todos los que con mucho amor colaboraron para que esta tesis se realizara, gracias y que dios los bendiga.

INDICE

	P.P
Veredicto.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Índice general de Tablas.....	viii
Índice General de Gráficos.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	2
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	5
Planteamiento de Problema.....	5
Objetivos de la Investigación.....	9
Justificación.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	12
Antecedentes.....	12
Bases Conceptuales.....	17
Bases Legales.....	28
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	33
Naturaleza de la Investigación.....	33
Diseño de la Investigación	33
Tipo de Investigación.....	34
Población y Muestra.....	34
Técnica de Recolección de datos.....	36
Validez y Confiabilidad.....	37
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS	
Análisis e interpretación de los resultados.....	39

Conclusiones.....	52
CAPITULO V. LA PROPUESTA	55
Introducción.....	55
Justificación.....	56
Objetivo General.....	56
Objetivos Específicos.....	57
Misión y Visión.....	57
Factibilidad.....	63
Recomendaciones.....	64
Referencias Bibliográficas.....	66
Anexos.....	

Índice General de Tablas

	Pág.
Tabla N°1 Indicadores: Planeación / Organización.....	40
Tabla N°2 Indicadores; Dirección/ Coordinación/Control.....	42
Tabla N°3 Indicadores: Barreras Estructurales / Habilidades Femeninas.....	43
Tabla N°4 Indicadores: Valorización de los Derechos Femeninos.....	45
Tabla N°5 Indicadores: Recursos Técnicos.....	47
Tabla N°6 Indicadores: Recursos Humanos.....	48
Tabla N°7 Indicadores: Recursos Económicos.....	50

Índice General de Gráficos

	Pág.
Gráfico N°1 Indicadores: Planeación/ Organización.....	40
Gráfico N°2 Indicadores; Dirección/ Coordinación/Control.....	42
Gráfico N°3 Indicadores: Barreras Estructurales / Habilidades Femeninas.....	43
Gráfico N°4 Indicadores: Valorización de los Derechos Femeninos.....	45
Gráfico N°5 Indicadores: Recursos Técnicos.....	47
Gráfico N°6 Indicadores: Recursos Humanos.....	49
Gráfico N°7 Indicadores: Recursos Económicos.....	51



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**PLAN ESTRATEGICO GERENCIAL PARA EL EMPODERAMIENTO FEMENINO
EN CARGOS DIRECTIVOS DE LAS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
NACIONAL ANIBAL PARADISIS**

Autora: Lcda. María José Noguera

Tutora: Mcs. Lisbeth Castillo

Año: 2021

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito Proponer un Plan Estratégico Gerencial para el empoderamiento femenino en cargos directivos de las docentes de la unidad educativa Aníbal Paradisi; con base en las teorías de Chiavenato sobre el liderazgo. De igual forma, la investigación está elaborada bajo la metodología cuantitativa con el tipo de estudio descriptivo, y un diseño No Experimental de campo, bajo la modalidad del proyecto factible con la población objeto de estudio la cual está constituida por 30 docentes que laboran en la organización de estudio, mientras que la muestra estuvo representada por 15 personas distribuida en docentes de la institución. La técnica de recolección de datos se basa en una encuesta de tipo dicotómica constituida por 19 preguntas o ítems de opciones (dos alternativas de respuestas Si o No); las cuales fueron sometidas a validación a través del juicio de expertos. La confiabilidad se midió a través el coeficiente Kuder Richardson para luego procesar la información y finalmente establecer el análisis de los resultados.

Palabras Clave: Liderazgo Femenino, Empoderamiento, Funciones Gerenciales

Línea de investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo

Temática: Formación docente y praxis profesional en las organizaciones educativas

Subtemática: Comportamiento organizacional, género y diversidad

Área Prioritaria de la UC: Educación

Área Prioritaria de la FACE: Gerencia Educativa



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF CIENCIAS OF EDUCATION
SCHOOL OF STUDIES OF POSTGRADE
ADVANCED MANAGEMENT EXPERTISE IN EDUCATION



MANAGEMENT STRATEGIC PLAN FOR FEMALE EMPOWERMENT IN
MANAGEMENT POSITIONS OF TEACHERS OF THE ANIBAL PARADISI
NATIONAL EDUCATIONAL UNIT

Authors: Lcda. María José Noguera
Tutor: Mcs. Lisbeth Castillo
Year: 2021

ABSTRACT

The purpose of this study is to propose a Strategic Management Plan for female empowerment in managerial positions of the teachers of the Anibal Paradisi educational unit; based on Chiavenato's theory in the same way, the research is prepared under the quantitative methodology with the type of descriptive study, and a non-experimental field design, under the modality of the feasible project with the population under study, which is made up of 30 teachers who work in the study organization, while the sample was represented by 15 people distributed in teachers of the institution. The data collection technique is based on dichotomous survey made up of 19 questions or option items (two alternative answers Yes or No); which were submitted to validation through the judgment of experts. Reliability was measured through the Kuder Richardson coefficient to then process the information and finally establish the analysis of the results

Keywords: Female Leadership, Empowerment, Managerial Functions

Research line: Educational Management, Management and work

Topic: Teacher training and professional praxis in educational organizations

Sub-theme: Organizational behavior, gender and diversity

UC Priority Area: Education

Priority Area FACE: Educational Management

INTRODUCCION

En la cultura latinoamericana y especialmente en la sociedad venezolana, la mujer ha sido sometida por estructuras patriarcales, que le han negado el pleno goce de sus derechos humanos, sociales y políticos, a lo largo de la historia se ha marcado notablemente la inequidad y las desavenencias entre géneros, a pesar de las políticas gubernamentales impulsadas por los diferentes gobiernos; las leyes y los sistemas antecedentes a los modernos, mantenían a la mujer en un estado de sumisión, ya que en su mayoría los que ejercían la función administrativa a través de las instituciones públicas eran ciudadanos preferiblemente del género masculino.

En el mismo contexto, desde el comienzo de la humanidad el rol de la mujer ha sido trascendental, inicialmente porque es ella la que tiene el don de procrear, es decir gracias a la mujer la especie humana tiene asegurada su perpetuidad; por lo que desde tiempos remotos, se le ha considerado como el gran soporte del hombre en el trabajo de edificación de la sociedad moderna, asimismo tuvo un rol protagonista en las luchas por la independencia de Venezuela y su presencia es indispensable en la formación de la familia.

No obstante, la participación más importante de la mujer siempre ha sido su actuación de colectividad tanto en el grupo familiar como en la comunidad y en la sociedad, ella ha tenido que luchar contra las limitaciones que le ha impuesto su propio compañero de vida, el hombre, y contra las normas sociales que le han impuesto entre ellas las creencias religiosas. Hasta el siglo XIX, el gran protagonista era el hombre, porque a la mujer le estaban vedadas muchas cosas y se le negaban muchos derechos.

En relación a lo mencionado, hoy en día el rol de la mujer venezolana ha evolucionado significativamente, y en la actualidad compite con el hombre en el desempeño de la mayor parte de la vida cotidiana; la vemos actuando en campos como la ciencia, cultura, política y educación; este avance se ha desarrollado sin dejar a un lado su responsabilidad natural de madre, mujer y elemento principal de

la familia, sin embargo para llegar a ocupar cargos de alta influencia ha tenido que socializarse y adaptarse a una cultura machista, llegando a emplear métodos similares a los de los hombres, asumiendo modelos gerenciales masculinos que la sociedad le ha hecho ver como adecuados para conseguir su éxito profesional. Una mujer estable, franca, liberal y directa, se le considera agresiva o con demasiadas aspiraciones, lo cual no se aplica a los hombres a pesar de tener comportamientos similares.

Por esta razón surge la investigación, donde el objetivo es el empoderamiento del género femenino en roles gerenciales en las instituciones educativas, tomando en cuenta lo mencionado por Kagoda (2011) citado por la UNESCO (2018): Las mujeres que ocupan cargos de dirección en el sector educativo constituyen modelos que pueden incitar a las alumnas a proseguir sus estudios, por lo que este trabajo se encuentra enfocado en la comprensión de que la mujer ha demostrado tener la habilidad de dirigir acertadamente organizaciones en condiciones de igualdad que los hombres, por su avance y desarrollo en el ámbito profesional así como por su aptitud de liderazgo nato, donde son capaces de asumir compromisos en el cumplimiento de tareas y la toma de decisiones que implican riesgos.

A tales efectos se presentan los aspectos más resaltantes que se desarrollan dentro de la investigación se encuentra organizado en capítulos los cuales contienen toda la información.

Por lo que en el capítulo I se desarrolla el planteamiento del problema, basado en la realidad que se evidencia en la U.E “Anibal Paradisi”, donde el aspecto resaltante es la necesidad de empoderar a la mujer docente para ocupar y desarrollar cargos gerenciales, además del objetivo general, objetivos específicos y justificación de la investigación.

Del mismo modo en el capítulo II se encuentra ubicado el marco referencial en donde se encuentran los antecedentes que se relacionan con la investigación bien

sea por la temática o por la metodología empleada. De igual manera también se encuentran formuladas las bases teóricas y las teorías que fundamentan esta investigación, seguidamente se encuentran las bases legales necesarias para el estudio de dicha temática.

Por su parte el capítulo III es referido al marco metodológico, de la presente investigación donde se exponen las herramientas, técnicas y procedimientos utilizados para el logro de los objetivos planteados, indicando los siguientes elementos: la naturaleza, el tipo, y diseño de la investigación, la población y la muestra analizadas, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, y además la interpretación de los mismos.

En el capítulo IV, se encuentran expresados en gráficos y tablas los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento antes mencionado, así como también se encuentra desarrollado el análisis e interpretación correspondientes a dichos resultados, por último se encuentran expresadas las conclusiones del diagnóstico, concretándose con las recomendaciones de la propuesta.

Por último en el capítulo V, se describe la estructura del plan, aunado de la introducción, justificación, objetivos de la propuesta, fundamentación legal, planes de acción, la evaluación y referencias bibliográficas de dicha propuesta, seguido de las referencias de la investigación y anexos respectivos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

A nivel mundial la educación se ha visto afectada por un conjunto de variables externas e internas, que inciden en su calidad y cuyo origen se encuentra en las responsabilidades y obligaciones de los actores educativos como directivos, docentes y padres de familia de manera interna, y entes gubernamentales educativos de forma externa, aunado a los cambios globales, tecnológicos y culturales que exigen cambios significativos y que demandan elevar los niveles de calidad del servicio, en relación a esto, las organizaciones educativas han realizado grandes esfuerzos para responder con éxito a los requerimientos de una sociedad que cada día se vuelve más exigente, es por ello que el proceso educativo precisa adecuarse a la sociedad del momento y al devenir de las organizaciones, manteniendo su premisa de alcanzar la calidad; a su vez, a través de la gerencia educativa se ha buscado modernizar las estrategias de liderazgo para que estas influyan positivamente en el desempeño personal y profesional de los docentes dentro de las instituciones educativas.

En este sentido, el liderazgo es uno de los elementos fundamentales para el desarrollo educativo en una sociedad, donde se involucran a los directivos y docentes masculinos y femeninos, como individuos capaces de adaptarse a los nuevos paradigmas, aunque en la actualidad la gerencia se encuentra permeada por cambios políticos, económicos, sociales, tecnológicos y culturales, es de gran necesidad lograr la transformación de los líderes tradicionales a líderes innovadores, lo que implica la evolución tanto a nivel individual como a nivel

grupales, enfoque que se conoce como “Liderazgo Transformacional” y con el que se pueden alcanzar resultados favorables dentro de la institución.

Por otra parte, es importante señalar que las mujeres han venido jugando un papel importante dentro de los cargos gerenciales educativos, a pesar de que la historia humana desde sus inicios ha estado marcada por el patriarcado, por lo que se puede afirmar que se ha generado una estructura social y cultural asentada en el predominio permanente de una parte de la población sobre otra, entre otras cosas por razones de género; es decir, tal situación ha provocado divisiones de trabajo, separación de espacios, y ciertas expectativas sobre las habilidades, capacidades y destrezas del género femenino. Estos señalamientos son difíciles de erradicar en las prácticas cotidianas por el arraigo que poseen y por mostrar un concepto distorsionado de la mujer, estableciendo un rol priorizado a la responsabilidad de esta en el ámbito doméstico y no en profesional. Al respecto Kaufmann citado por Parra (2011) menciona que “en la actualidad las mujeres están en condiciones de revolucionar el lugar del trabajo, precisamente por no apartar sus valores tradicionales, si no por expresarlos, en su cotidianidad laboral” (p.183). Sin embargo cabe acotar que en las organizaciones se puede hablar de liderazgo femenino por el estilo peculiar que tienen las mujeres en el desempeño del poder mediante el ejercicio laboral, en la actualidad, cada día hay más mujeres profesionales ejerciendo cargos de alto nivel, sin dejar a un lado el cumplimiento de sus roles como esposas, madres y amas de casa. Dentro de este marco Ibarvo y Alonzo (2015) indican que la globalización ha incluido a la mujer en el rol laboral de manera positiva pero ella no ha dejado de lado su rol principal, el familiar, ocasionando una doble jornada laboral, una de trabajo remunerado y otra dedicada a las labores del hogar (s.p)

De esta manera se puede inferir que el estilo de liderazgo femenino, es abierto, no competitivo, innovador, flexible y comunicativo, en virtud de lo señalado Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) 2016 “las mujeres son agentes claves que generan prosperidad, innovación y son un potente motor del desarrollo” así como también mencionan que: “el aprovechamiento del talento

humano femenino representa beneficios diversos para la organización”. (p.17). De este modo, la inclusión de la mujer en cargos de alto nivel refleja un cambio favorable, el cual es la evidencia de una constante superación de la mujer en ámbitos como el profesional y la constatación de que es capaz de asumir estos cargos.

Por lo anteriormente expuesto, partiendo de la idea de que son las mujeres las que actualmente están tomando el control de acuerdo a su propia femineidad, es de relevancia reconocer que las mujeres cuentan con algunas características distintivas con relación a los hombres y que le son propias, aunado a que estas características constituyen una gran fortaleza a la hora de direccionar, siendo que el liderazgo femenino una base fundamental para que las mujeres para ejercer su rol gerencial.

De las evidencias anteriores se puede derivar que la mujer como líder es capaz de transformar a la gente y a las organizaciones, cambiar la forma de funcionar, que precede de una innovación de cómo se piensa y siente; y que requiere de un reenfoque mental, así como también de una nueva percepción, que genere un cambio radical, es decir un comportamiento congruente con sus creencias y que motive a realizar cambios permanentes; es por esta razón que las representantes del género femenino como gerentes son aptas para conducir de forma racional las actividades de la organización, e involucrar de forma eficaz la planeación, organización, dirección y el control de todas las actividades, funciones o tareas, así como también de ejecutar planes de acción de excelencia.

Dentro del ámbito internacional y con basamento en lo anteriormente descrito, a pesar de la avance laboral de las mujeres su participación en los cargos gerenciales es baja comparada con el de los hombres; el porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo en el mundo, solo aumentó para el 2016, en un 1% y no ha aumentado más del 8% en los últimos 13 años, según Grant Thornton (2016), el promedio de mujeres en cargos de dirección empresarial en el mundo

es del 24%. Regionalmente, Europa del Este ocupa el primer puesto (35%), seguida por África (27%), los países emergentes de la región de Asia y el Pacífico (26%), la Unión Europea (24%), América del Norte (23%) y América Latina (18%), por su parte en América Latina, la participación de las mujeres en puestos directivos va desde un 23% en México a un 16% en Argentina. Además, el 53% de las empresas de la región no cuentan con mujeres en sus equipos de dirección, un porcentaje muy por encima de la media mundial (24%). Según lo expresado en el Foro Económico Mundial (2014), Venezuela es el país de América Latina donde se registra el mayor porcentaje de organizaciones con mujeres en posiciones de alta dirección, estimando un (31%).

En el ámbito educativo la UNESCO (2018) menciona que:

La feminización del personal docente en la mayoría de los países es un fenómeno bien conocido; en cambio se presta menos atención al desequilibrio persistente que impera, a favor de los hombres, en los puestos de dirección de la enseñanza y otros cargos directivos conexos. (s.p).

Con referencia a lo anterior, Venezuela es un país en donde se desarrollan políticas de gobierno orientadas a enaltecer a la mujer dentro de la sociedad, y que permitan el reconocimiento de sus derechos humanos, sociales y políticos, aunado al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin ningún tipo de límites, para dar avance a la igualdad de género, sin embargo existen factores de discriminación que obstaculizan y reprimen la inclusión femenina en el ámbito laboral, entre las que destacan su invisibilidad por hechos como la maternidad, de manera tal que se hace imperante el desarrollo de estrategias que permitan el empoderamiento de la mujer en los cargos de alto nivel, tomando en cuenta que existe un marcado rechazo a asumir cargos de alta dirección en la Unidad Educativa Aníbal Paradisi ubicada en el municipio Diego Ibarra del Estado Carabobo.

Partiendo del planteamiento descrito, es necesario formular las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la necesidad de crear estrategias que permitan el empoderamiento femenino en cargos directivos de las docentes de la Unidad Educativa Nacional Anibal Paradisi?

Objetivo General

Proponer un Plan Estratégico que permita el empoderamiento femenino en cargos directivos de las docentes de la Unidad Educativa Nacional Anibal Paradisi.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la necesidad de realizar un plan estratégico que permita el empoderamiento femenino en cargos directivos de las docentes de la Unidad Educativa Nacional Anibal Paradisi.
- Estudiar la factibilidad de la implementación de un plan estratégico que permita el empoderamiento femenino en cargos directivos de las docentes de la Unidad Educativa Nacional Anibal Paradisi.
- Diseñar un plan estratégico que permita el empoderamiento femenino en cargos directivos de las docentes de la Unidad Educativa Nacional Anibal Paradisi.

Justificación de la Investigación

El contexto organizacional de la actualidad, enmarcado desde la globalización y la evolución acaecida, requiere de líderes capaces de gestionar grupos diversos, que puedan distinguir y concebir las diferencias y congeniar las mismas tomando

una acción donde la empatía, la iniciativa, el manejo del conflicto, la influencia y el estilo democrático tengan valor para la organización. En tal sentido las instituciones para enfrentar los cambios acelerados no deben seguir funcionando desde la perspectiva de la individualización de sus integrantes, sino agrupados en equipos de trabajo, capaces de abordar con creatividad e innovación las soluciones que enfrentan y seguirán enfrentando.

Por su parte, el liderazgo femenino es un tema que ha trascendido en el tiempo, y han sido muchas las mujeres que han liderado rompiendo esquemas con su participación activa, ejerciendo roles y compromisos que han marcado la historia con su circunstancia, los cuales asumieron con valentía y tenacidad, demostrando que en la mujer existe un enorme espíritu de superación, y la capacidad de enfrentamiento a situaciones adversas al tiempo, además de estar preparada ante cualquier oportunidad de lucha y participación, para su desarrollo y avance bien sea en ámbito cognitivo, laboral y de liderazgo.

Sin embargo a pesar de los avances en la participación de la mujer en puestos de alto nivel directivo reflejados en la última década, las mujeres siguen en un porcentaje mínimo representadas en los puestos gerenciales de las organizaciones educativas, lo que implica una pérdida de talento, puesto que de acuerdo Lagos (2014) “Los comportamientos muestran que las líderes femeninas en puestos de decisión están moderados por los valores de la organización en la que se desempeñan, orientando sus esfuerzos a lograr resultados que fortalecen la organización” (s.p). En este sentido se puede afirmar que la equidad de género en los climas organizacionales concibe una toma de decisiones más eficaz.

Las organizaciones son sistemas adaptativos complejos debido a que los agentes de un sistema actúan de manera independiente y son afectados por agentes externos del medio ambiente que las rodea, porque además interviene el factor humano. Por el hecho de estar integradas por personas, son sistemas sociales, donde se establecen relaciones entre las personas que deben

desempeñar diferentes roles, entre ellos, los que deben asumir la responsabilidad de la actuación de otros, algunos deben ejercer la conducción o liderazgo y otros deberán actuar como seguidores

En tal sentido, la motivación de la investigación se afianza en el hecho de la caracterización del liderazgo en el género femenino así como del empoderamiento de la mujer en el campo gerencial, específicamente de las docentes de la Unidad Educativa Nacional Aníbal Paradisi donde se ha observado un marcado rechazo a asumir cargos de alto nivel.

Aunado a esto el estudio se considera relevante al tiempo, puesto que serviría como antecedente a otros investigadores que deseen incursionar en estudios con esta temática, ya que existen pocas investigaciones en el contexto nacional e internacional inherentes a la problemática.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación

La revisión de trabajos que se relacionan con los tópicos a desarrollar en este estudio ayudan a aportar bases cognitivas para crear juicios de valor ajustados a la realidad investigativa, al respecto, Tamayo y Tamayo (2006) señala: “en los antecedentes se trata de hacer síntesis conceptual de la investigación o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma” (p.146).

A continuación se presentan los antecedentes consultados que guardan estrecha relación con la investigación:

En tal sentido Restrepo, N. (2018) en su estudio: **La Influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de tres empresas limeñas**, de la Universidad San Martín de Porres de Lima Perú, cuyo el objetivo general es determinar la influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de tres empresas de la ciudad de Lima. Enmarcada en la teoría general de la administración de Chiavenato. La investigación es de tipo cuantitativa, enmarcado en un estudio de tipo descriptivo correlacional, centrado en el estudio de 82 mujeres ejecutivas peruanas que ocupan cargos de dirección, tomando como base el resultado del ranking de equidad de género en las organizaciones peruanas, realizado con una muestra 141 organizaciones y aplicando como instrumento de recolección de datos un cuestionario estructurado contentivo de un conjunto de preguntas en base a los indicadores de cada una de las variables definidas para el estudio: liderazgo femenino y cultura organizacional, obteniendo como resultado que en las tres empresas, el liderazgo femenino influye de manera positiva en la

cultura organizacional, con un coeficiente beta de 0.645, lo que evidencia que a menudo las ejecutivas analizadas en las tres empresas presentan preocupación por las personas, capacidad de negociación, liderazgo participativo, visión global, y poder democrático. Asimismo, la cultura organizacional de las tres compañías evaluadas, presentan características determinadas por el liderazgo femenino que se ejerce en cada una de ellas.

Con respecto al estudio citado anteriormente, guarda relación con la investigación porque describe las características determinadas por el liderazgo femenino que tienen las mujeres que ocupan cargos de alto nivel directivo en el que se evidencia que tiende a ser positivo, por lo que se hace pertinente fundamentarse en dicho estudio.

A su vez, Feliciano, M. (2017) en su estudio **La Profesionalización de la mujer en el nivel superior y su impacto en la demanda laboral**, presentado en la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual tiene como objetivo Identificar los factores sociales, económicos, educativos, culturales que inciden en la profesionalización de la mujer en el nivel superior y su impacto en la demanda laboral, la investigación es de tipo cuantitativo, enmarcada en un estudio de tipo descriptivo en el cual se toma como grupo focal a los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del ciclo lectivo 2016 y al Coordinador de la extensión de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala con sede en el municipio de Comitancillo, San Marcos y cuyo resultado genera una propuesta metodológica basada en el empoderamiento de la mujer comiteca tomando en cuenta charlas motivacionales, conferencias académicas con el apoyo de las autoridades de la Universidad de San Carlos Sede Comitancillo.

Dicho estudio aporta a la investigación estrategias metodológicas para el empoderamiento de la mujer, tomando en cuenta desde la base educativa que la

profesionalización femenina ayudara a abrir caminos para la obtención de cargos de alto nivel.

Chirinos, A. (2016) en su trabajo de investigación **Rol de la mujer gerente y su desempeño laboral, en las cooperativas de seguros de vehículos de Maracay Edo. Aragua** de la Universidad de Carabobo núcleo la morita, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y relaciones laborales. Enmarcada en la teoría del rol; y se ubica dentro de un tipo de investigación descriptiva, con apertura a un enfoque cualitativo. Para dar respuesta a los dos primeros objetivos, se tomó como población de estudio seis (6) mujeres que ocupan cargos gerenciales en las cooperativas de seguros para vehículos de Maracay Edo. Aragua; teniendo como resultado la descripción de los diversos roles y evidenciándose que el tiempo dedicado al hogar y a los hijos motivado a la dinámica laboral se ha reducido, trayendo como consecuencia un desequilibrio en los mismos. De igual forma para dar repuesta al último objetivo se consultó con seis (6) de los jefes y jefas que dependen de las gerentes, las cuales evaluaron el desempeño de ellas en su rol gerencial, en líneas generales se evidenció que casi siempre cumplen con la funciones relacionadas con el rol gerencial, teniendo una oportunidad de mejora en las relaciones externas con clientes y proveedores.

En relación a lo expuesto, dicha investigación contribuye a construir el marco teórico del presente estudio, afianzando el empoderamiento y sus indicadores de medición.

De manera similar Arellano, Y. (2016), en su estudio **El Empowerment como herramienta de optimización de la administración educativa**, presentado en la Universidad de los Andes, el cual tiene por objetivo general es proponer un plan gerencial basado en el empowerment como herramienta de optimización de la administración educativa en el liceo bolivariano Ezequiel Zamora del municipio Tovar del estado Mérida, dicho estudio de tipo cuantitativa, en la modalidad de proyecto factible, se apoyó en un estudio de campo cuya población estuvo

compuesta por cincuenta y tres (53) docentes, con función administrativa, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y, como instrumento, un cuestionario contentivo de treinta y cuatro (34) ítem propuestos mediante una escala Likert de cinco (5) alternativas de respuesta. Entre las conclusiones del diagnóstico destacan diversas debilidades en la identificación de las fuerzas internas de la institución estudiada, aunque, ocasionalmente, se promueven los principios de participación y organización de los diferentes actores escolares para favorecer el trabajo dinámico y cooperativo.

El estudio anteriormente descrito guarda relación con la investigación porque busca propiciar un conjunto de herramientas que sirvan para fortalecer la administración educativa dentro de la institución, usando el empowerment como estrategia fundamental

Contreras, M. (2017) en su trabajo titulado **Estrategias Competitivas Financieras apoyadas en el Empowerment para las empresas del sector alimenticio, tipo snack, caso: alimentos munchy, c.a.** de la Universidad de Carabobo, cuyo propósito fue Proponer estrategias competitivas financieras apoyadas en el empowerment para las empresas del sector alimenticio, tipo snack, Caso: Alimentos Munchy, C.A., y se apoya en las teorías estrategias competitivas y financieras, así como empowerment, dicha investigación se enmarcó en una investigación con modalidad de proyecto factible, apoyado en una investigación de campo, de diseño no experimental, de carácter descriptivo y con sustento en revisión documental. Como instrumentos de recolección de datos se utilizó la encuesta a través de un cuestionario de selección múltiple a cinco (5) gerentes de primer nivel, una encuesta tipo escala de Likert a diez (10) gerente de segundo nivel y una encuesta dicotómica a 80 trabajadores Una vez analizados los datos se concluyó que existen deficiencias en los aspectos financieros, de acuerdo a los objetivos que se plantearon en cuanto a las estrategias competitivas financieras apoyadas en el empowerment para las empresas del sector alimenticio, tipo snack, se diagnosticó la situación financiera, se identificaron las

estrategias de empowerment aplicadas y la investigación se fundamenta en proponer herramientas financieras y gerenciales que basadas en la planificación, diferenciación, empowerment apunta al éxito de la empresa.

En relación con el antecedente mencionado, el cual se relaciona con la investigación debido a que está orientado al empoderamiento del gerente en áreas débiles de la empresa, promover la comunicación e incentivar en la búsqueda de soluciones y trabajo en grupo igualitario y motivar y recompensar a las personas que añaden valor a la organización.

Por su parte, Salazar, M. (2016) en su estudio **La mujer venezolana: su desarrollo sociopolítico en la Venezuela del siglo XX**, de la Universidad de Carabobo, cuyo objetivo es analizar la situación de la mujer venezolana, su desarrollo sociopolítico en la Venezuela del siglo XX. La investigación se desarrolló enmarcada en un estudio histórico documental bajo un diseño bibliográfico, en el cual se usó como técnica de recolección de datos el fichaje y los resúmenes y en el cual se concluye que muy pocas mujeres consiguen alcanzar posiciones de liderazgos, se supone que la política o la vida pública del estado son un espacio propio de los hombres, aunque las oportunidades de las mujeres se ampliaron en los últimos 25 años en la que diversos factores se combinaron para abrirles las puertas, la estructura básica y el legado del dominio masculino permanece intacto en el tiempo

En virtud de lo anteriormente mencionado, este estudio aporta datos históricos de la evolución de las mujeres desde hace 40 años y su inclusión y aceptación en la sociedad actual, ya que hoy en día, las mismas son visibles a la sociedad por lo que pueden participar activamente en diferentes procesos sociales, por lo que es relevante a este trabajo de investigación.

Bases conceptuales

Según Palella y Martins (2006) las Bases conceptuales de una investigación, son fundamentos que dan apoyos teórico a una investigación, los cuales de acuerdo a su sistematización permiten la comprensión de los temas relacionados con el mismo y ubicarlo dentro del contexto del conocimiento” (p.5).

¿Qué es un Líder?

El líder es un guía, conductor, la persona que encamina y enseña el camino, guiando a un grupo de personas para alcanzar un propósito común. Según Hernández (2006), define a líder como: “Supervisor, gerente, director general, facilitador y guía y de un grupo, con el propósito de encaminarlo al logro de un objetivo común”. (p.249).

En nuestra sociedad actual la figura del líder ha tomado mucha fuerza, en los proyectos sociales y comunitarios la persona que organiza, planifica, controla, se ha hecho necesaria, es decir, hay competencias necesarias que deben envolver a este individuo. El ámbito escolar no escapa de ésta necesidad, el docente, no sólo está impartiendo conocimiento, tiene en sus manos la responsabilidad de forjar el futuro de un país, de una nación, cabe destacar que debe poner en práctica cada una de las estrategias que permitan motivar al grupo de estudiantes, a realizar cada una de las actividades que contribuyan a su desarrollo intelectual. Asimismo se puede comentar que el liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y

eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

Liderazgo

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), Liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o colectivo.

Asimismo Chiavenato (1993) destaca lo siguiente “El Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”(s.p)

El liderazgo es asociado a las habilidades que posee una persona para influenciar a otras, independientemente del rol que ejerza, cargo que ostente al lugar donde se desenvuelva, por consiguiente Burns citado por Guibovich (2006) define el liderazgo “como el proceso por medio del cual los líderes inducen a los seguidores a actuar en la búsqueda de objetivos que representen los valores, motivaciones, deseos, necesidades, aspiraciones de uno y otros, líderes y seguidores” (p. 185).

Tomando en cuenta lo planteado por el autor es relevante destacar que el liderazgo no está conformado solo por la participación de líder hacia sus seguidores, sino en el desarrollo de un trabajo recíproco donde ambos deben caminar hacia la misma dirección, tomando en cuenta los parámetros establecidos referidos al liderazgo, por ende este proceso es desarrollado inicialmente por el líder quien debe tener la capacidad de impulsar a sus seguidores y estos a su vez desarrollar a cabalidad los objetivos a cumplir.

No obstante, se asevera que un líder no puede transferir sus habilidades a todos los contextos donde actúa con la misma efectividad, lo cual equivale a decir

que debe conocer y dominar la situación donde está inmerso y principalmente ser reconocido como tal por sus seguidores. Conforme lo expone Castro (2007), “Un Líder debe resolver problemas complejos y debe tener las competencias necesarias para resolver situaciones vagamente estructuradas con alto nivel de efectividad.” (p. 217).

Por concerniente se puede decir que el liderazgo es entonces un conjunto de cualidades y hábitos positivos que motivan y a su vez permiten a un individuo conducir a un grupo de personas al logro de fines superiores por caminos acotados por principios y valores de alto contenido moral, en los cuales se evidencie el potencial del líder como propulsor de nuevos líderes y seguidores de un proceso estratégico basado en aspectos específicos del liderazgo. Inicialmente se afirmaba que el líder nacía con las habilidades como tal y posteriormente se reconoció que estas se podían llegar a formar y perfeccionar.

Liderazgo del docente

Existen muchas definiciones de lo que es o debería ser un líder, pero la mayor parte de dichas definiciones se enfocan al ámbito empresarial u organizacional, sin tomar en cuenta el desarrollo humano como parte de la formación de un líder. Se tiene entonces en consideración que los primeros encuentros con el liderazgo se manifiestan en la familia; por ello, dirigentes, buenos o malos, son los padres, cuya relación mutua inculca valores, estilos y estrategias, impulsan actividades y ponen límites de conducta. Posteriormente, el individuo comienza su etapa de escolaridad, donde los maestros dirigen a sus estudiantes, tratando de potencializar sus habilidades, para que sean de ayuda al momento de tomar la decisión más idónea, en la elección de una profesión u oficio.

Por lo tanto, el líder es definido, según Chiavenato (2004), como “aquella persona respetada y con suficiente influencia para que los demás lo escuchen,

para lograr el apoyo de los que tienen dudas (p.41), en este sentido, los líderes ayudan a construir puentes con otros grupos, ayudan a construir el trabajo en equipo, son hábiles comunicadores y saben involucrar al entorno”.

Actualmente se puede decir que, existen más jefes en todos los ámbitos de la administración educativa, desde el secretario hasta el más sencillo de los docentes. Existen personas que imponen, mandan y ordenan a veces sin el conocimiento necesario de lo que debería ser la educación, por ello se infiere que en este sector se tienen hombres y mujeres con poder y autoridad, pero hay escasos líderes.

Canelón (2011) plantea que el rol que ocupa el líder pedagógico dentro de la institución educativa es fundamental en el desarrollo y funcionamiento del proceso enseñanza aprendizaje de; esta dimensión, orientada a la pedagogía, supone un saber, pero no un mero saber técnico, sino un saber relacionado íntimamente con la situación en la escucha activa, la motivación y la estimulación del individuo, para crear condiciones favorables al aprendizaje.

Tipos y Estilos de Liderazgo

Según Lugo citando a Quiñones (2015) los tipos de liderazgo son: Liderazgo Autoritario que se caracteriza por el líder que trata de mantener el cumplimiento de objetivos mediante el ejercicio de la autoridad rigurosa. El Liderazgo complaciente: en este tipo de liderazgo nos encontramos con el líder que intenta tener la aprobación de todos o de estar bien con todos. Liderazgo por conveniencia: este tipo de liderazgo se caracteriza por el líder que persigue sus objetivos personales antes que los objetivos del grupo o de la organización. Liderazgo independiente: el líder se caracteriza por ser autosuficiente, suele hacer las cosas de manera aislada. El Liderazgo comprometido es el tipo de liderazgo que necesita toda organización. En este tipo de liderazgo, el líder está comprometido con pasión y vocación con las responsabilidades que tiene a su cargo.

De la misma manera plantea los siguientes estilos de liderazgo autocrático que es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde los líderes tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Los miembros del staff tienen una pequeña oportunidad de dar sugerencias, incluso si estas son para el bien del equipo o de la organización. Muchas personas se sienten resentidas al ser tratadas de esta manera. A menudo el liderazgo autocrático tiene altos niveles de ausentismo y rotación del personal. Para algunas tareas y trabajos sin calificación el estilo puede ser efectivo, porque las ventajas del control superan las desventajas. En el Liderazgo burocrático los líderes burocráticos hacen todo según "el libro". Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso.

Seguidamente, menciona el liderazgo carismático que es un estilo de liderazgo similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y son muy energéticos al conducir a los demás. De todas formas los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas en un proyecto o la organización entera, podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.

Liderazgo participativo o democrático: A pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo tienen el control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica ya que la participación democrática toma tiempo. Este abordaje puede durar mucho tiempo pero a menudo se logra un buen resultado. Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.

Así mismo describe el Liderazgo Laissez-faire que significa "déjalo ser" .Es una expresión francesa utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. Puede ser efectivo si los líderes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente. A menudo el liderazgo laissez-fairees efectivo cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia. Desafortunadamente, este tipo de liderazgo puede darse solo cuando los mandos no ejercen suficiente control. El liderazgo orientado a las personas o liderazgo orientado a las relaciones es el opuesto al liderazgo orientado a la tarea. Los líderes están completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos. Es un estilo participativo y tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa.

En la práctica la mayoría de los líderes utilizan tanto el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas. El Liderazgo natural: Este término describe al líder que no está reconocido formalmente como tal. Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo, se describe como líder natural. Algunos lo llaman liderazgo servil. Este tipo de liderazgo es una forma democrática de liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Quienes apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en un mundo donde los valores son cada vez más importantes. Otros creen que en situaciones de mucha competencia, los líderes naturales pueden perder peso por otros líderes que utilizan otros estilos de liderazgo.

Liderazgo Femenino

Basilio (2007) manifiesta que el liderazgo femenino es uno de los factores más importantes que las empresas de hoy en día deben tomar en cuenta al momento de generar decisiones. En el mundo de hoy, donde lo único constante es el cambio, estas líderes deben ser capaces de innovar, motivar y llevar a cabo los objetivos establecidos por la empresa. El recurso humano constituye la base fundamental de toda organización. Dentro de estos recursos, está uno que es

escaso y muy valioso, los líderes. Las transformaciones aceleradas exigen renovar la concepción y estilos de liderazgo por uno más visionario, audaz, innovador e imaginativo, capaz de correr riesgos para cumplir la misión organizacional.

Para autores como Zarco (2002), se cree que el talento femenino para el pensamiento contextual y la habilidad asociada de realizar múltiples tareas a un tiempo. Debido a que las mujeres, por lo general, no siguen una trayectoria de pensamiento lineal, paso a paso, tan habitualmente como los hombres, la postura biológica pone particular énfasis en el dimorfismo sexual, la mujer como portadora de un útero y de unos ovarios que la consagran en su función maternal, que hacen de ella, un ser, desde todo punto de vista opuesto a su compañero.

De acuerdo a Kaufmann (2002), las féminas poseen cualidades especiales que al momento de ejercer su liderazgo enriquecen el proceso en sí mismo, tomando en cuenta que las mujeres en la actualidad son capaces de revolucionar el lugar de trabajo, precisamente no por dejar a un lado sus valores tradicionales, sino por expresarlos, en su cotidianeidad laboral, sin embargo muchos otros autores destacan que dentro de las cualidades de estas líderes se hacen diferentes a los hombres porque su rol es ejercido con innovación, apertura a la participación de terceros, sin egoísmos, no competitivo, con un firme sentido de calidad, flexibilidad, centrado en la persona, persuasión y valga decirlo intuición.

Así pues, desde la perspectiva de estos autores, distintos enfoques destacan a estas como líderes especiales, susceptibles a ser definidas de muchas formas. En definitiva se puede exaltar la diferencia en el ejercicio del poder por parte de las féminas puesto que en ello se evidencian como líderes negociadoras, dialogantes, comunicativas, intuitivas, consensuadoras, mediadoras, receptivas y participativas en el planteamiento de estrategias corporativas para el ejercicio del liderazgo gerencial, dispuestas a la participación disciplinaria y transdisciplinaria en el abordaje de fenómenos, puesto que son de estilo abierto e innovador.

En este sentido se puede decir que el liderazgo femenino, es aprovechar las cualidades de líder, y las fortalezas de las féminas en el ejercicio del poder, liderar también es tener la capacidad de reunir a muchas personas en pro de un objetivo que se desea alcanzar y hacer uso de las herramientas necesarias para materializar el logro del mismo, por tanto tener las condiciones y características para ser líder no es algo común, y esto se evidencia cada día en cada mujer que es líder y en quien prefiera ser seguidor.

De tal manera que se entiende que la mujer, tal como están dadas las condiciones, también está expuesta al trabajo en negro, aunque ha demostrado ser tan proactiva como el hombre. Pese a esas condiciones, en muchas organizaciones están agobiadas por eso que se conoce como techo de cristal, que no les permite ascender en iguales condiciones que los varones en la pirámide laboral. Otra de las habilidades que se resalta de la población laboral femenina es la capacidad negociadora que tiene respecto del hombre. Puede ser más conciliadora y muchas se sienten plenas cuando están en el ámbito laboral, en función de la productividad.

Por ende la vinculación con la investigación pues la las líderes femeninas demuestran que para ejercer poder no se valen de herramientas autocráticas ni autodidactas, esencialmente al ser más persuasivas y emocionales estas tienen la capacidad de lograr que quienes colaboren con ella tomen el curso que esta establezca y siempre de la mejor forma, puesto que al ser más empáticas que los hombres, las mujeres a través de las emociones concilian la identificación y la sinergia con su equipo de trabajo y su organización en general.

Estrategia

Villabal (2006) define estrategia como un patrón de comportamiento observable (p.55). En este sentido, cuando una empresa fórmula un plan consistente en proyecciones, lineamientos, objetivos, acciones y demás aspectos significantes para ella, lo que está haciendo es preparar el componente formal de la estructura.

Las estrategias se definen como la anticipación a las oportunidades y amenazas, con el fin de fortalecernos y adaptarnos a los cambios y conseguir una posición competitiva, sostenida en el tiempo.

Empoderamiento

El empoderamiento o Empowerment es una herramienta gerencial que consiste en delegar poder y autoridad a las personas de una organización para que tomen decisiones, transmitiéndoles así, el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo. A través de esta acción se busca reemplazar la tradicional jerarquía piramidal existente en gran cantidad de organizaciones por equipos autoridigidos, capaces de tomar decisiones y resolver problemas por sí mismos, ofreciendo lo mejor de sí, sintiéndose parte importante del negocio, lo cual ayuda paralelamente, a incrementar la motivación y el compromiso del personal hacia la empresa.

Según Blanchard (2004), el Empoderamiento se define como:

Un proceso multidimensional de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y los grupos auto dirigidos reemplazan la estructura piramidal mecanicista por una estructura más horizontal en donde la participación de todos y cada uno de los individuos dentro de un sistema forman parte activa del mismo, con el fin de fomentar la riqueza y el potencial del capital humano que posteriormente se verá reflejado no sólo en el individuo sino también en la en la comunidad en cual se desempeña (p.89).

Surgimiento del Empowerment o Empoderamiento

La estrategia de empoderamiento o empowerment surge como consecuencia de los cambios que se han venido originando en los procesos y formas de entender las organizaciones, donde estas últimas demandan la presencia no solamente de líderes eficaces y empleados talentosos, sino también de atender a todo un

conjunto de factores necesarios para lograr su mantenimiento y existencia en el actual mundo globalizado. Estos factores tal como lo expresan Blanchard, Carlos y Randolph (2008) se basan en:

- 1) Orientación al Cliente: de estos depende la existencia del negocio.
- 2) Eficiencia en Costos: los consumidores buscan obtener productos de buena calidad al menor costo.
- 3) Rapidez y Flexibilidad: el mundo de los negocios cambia con sorprendente rapidez y es indispensable que las empresas se adapten a los nuevos cambios y exigencias para que puedan existir.
- 4) Mejoramiento Continuo: se requiere la incorporación de mejoras permanentes para que las organizaciones se desarrollen y superen a sí mismas.

Por tanto, para lograr que hoy en día una empresa permanezca en el mercado se requiere, entre otros aspectos de la presencia de tales factores, los cuales se pueden alcanzar en gran medida teniendo menos niveles de jerarquía en la organización, es decir, haciendo la estructura de la organización más plana, donde todo el personal asuma responsabilidades y haga uso pleno de sus facultades.

Características del Empoderamiento o Empowerment

Esta nueva forma de administración al ser aplicado en un plano organizacional fundamenta y dinamiza una serie de actitudes que van a crear un ambiente favorable para la formación y desarrollo del individuo fomentando su satisfacción personal dentro de la empresa, algunas características según Valdés (2005) son:

Orgullo: apreciar el gusto por hacer las cosas bien continuamente

- Unión y Solidaridad: mayor cohesión del grupo y por lo tanto un trabajo en equipo
- Voluntad: disponibilidad para contribuir a las metas propuestas.
- Atención a los detalles: crear el hábito de no pasar por alto ningún detalle por pequeño que parezca especialmente en aquellos relacionados con la producción y el cliente.

- Credibilidad: cumplir las promesas realizadas inspirando la confianza de todos los miembros de la empresa. (p.3)

Las características del o empoderamiento o empowerment son de gran relevancia debido a que, representan el orgullo que sienten las personas por realizar las actividades idóneamente y saber que estas son significativas para la organización.

Principios del Empowerment o Empoderamiento

El empowerment o empoderamiento como el resto de todas las demás herramientas y técnicas tiene que estar fundamentado o basado en unos principios. Al respecto Johnson (2005) plantea los siguientes principios:

- Establecer autoridad y responsabilidad sobre las actividades.
- Definir en conjunto modelos de excelencia.
- Proveer de la retroalimentación oportuna sobre el desempeño de los miembros del proceso.
- Reconocer a tiempo los logros.
- Confianza en el equipo.
- Promover una variada gama de cómo realizar las tareas.
- Tratar a los participantes con decoro y respeto.
- Dar la capacitación necesaria para alcanzar los objetivos y metas
- Proveer de la información y herramientas necesarias para facilitar y asegurar la toma de decisiones adecuadas y oportunas. (p.4).

Luego de lo planteado por Johnson se considera estos principios como unos lineamientos, basados en el respeto, la confianza y el mejoramiento continuo, además de una reformulación radical de la visión de cómo se están realizando las actividades dentro de la empresa.

Bases Legales

Toda institución para lograr un funcionamiento claro y efectivo, requiere de bases legales que garanticen una correlación entre la misma y el personal que labora en ella. Las instituciones educativas tienen su fundamentación legal para dar firmeza y solidez al presente trabajo de investigación.

La presente investigación fundamentó su desarrollo en el siguiente basamento legal: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en la Ley Orgánica de Educación (2009) y su Reglamento (2009), Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) y en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) los cuales se describen seguidamente:

En primera estancia se desarrollan los artículos pertinentes a la Constitución de La República Bolivariana de Venezuela, en concordancia:

Artículo 102:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

El artículo expresa claramente que la educación es un derecho humano que tiene toda persona, educación que debe ser digna, gratuita y obligatoria, donde los

entes gubernamentales son garantes de asumir y velar por su cumplimiento, teniendo como finalidad el potencial intelectual, la personalidad, según se establece en la constitución.

Artículo 88:

El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá al trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la Ley.

El artículo hace mención a la garantía que da el estado en condiciones de igualdad y derecho al trabajo de la mujer y el hombre.

Por otra parte en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación (2009), expresa:

Artículo 69:

El Director es la primera autoridad del plantel y el supervisor nato del mismo. Le corresponde cumplir y hacer cumplir el ordenamiento jurídico aplicable en el sector educación, impartir las directrices y orientaciones pedagógicas administrativas y disciplinarias dictadas por el Ministerio de Educación, así como representar al plantel en todos los actos públicos y privados.

En relación a lo descrito en el artículo, queda evidenciada la importancia de la figura directiva dentro de la institución sea de cualquier género, este es el generador de las conductas positivas y negativas dentro del plantel

A su vez la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras expresa:

Artículo 26:

Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad

y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.

Dicho artículo reitera el derecho de igualdad en el trabajo que tienen hombres y mujeres conforme a la ley

De forma similar el Proyecto de Ley Orgánica para la Equidad e Igualdad de Género establece:

Artículo 25:

El Estado velará por las condiciones y oportunidades iguales con equidad para mujeres y hombres, en la ejecución del derecho al trabajo, aplicando los mismos criterios de selección, según sus capacidades, al ascenso, estabilidad laboral, formación profesional y a igual remuneración por igual trabajo.

Artículo 26:

Se prohíben las ofertas de empleo emanadas de instituciones públicas o privadas fundadas en discriminaciones por razones de sexo, edad, grupo étnico, apariencia física, orientación sexual e identidad de género que obstaculice su acceso al empleo.

Artículo 27:

Las instituciones del Estado y cualquier otro ente dedicado a la investigación y a la producción están obligados a fomentar y auspiciar la participación paritaria de mujeres y hombres en cargos de dirección empresarial y docente, en el campo de las ciencias y la tecnología, garantizando la igualdad de condiciones y oportunidades, ingresos, evaluación y ascensos.

Este proyecto tiene por objeto garantizar y promover el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres basado en la igualdad, justicia, no discriminación y corresponsabilidad consagradas en la Constitución. En relación a la igualdad en condiciones y oportunidades laborales, acceso a las ofertas laborales y cargos de dirección

De acuerdo a la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Artículo 11:

Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.

En el artículo anterior se puede evidenciar que es un acto de discriminación vulnerar el derecho de la mujer al trabajo en condiciones de igualdad, por lo que es el estado garante de brindar protección a la mujer frente a situaciones de amenaza o riesgo a su integridad.

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Proponer un Plan Estratégico que permita el empoderamiento femenino en cargos directivos de las docentes de la Unidad Educativa Nacional Anibal Paradisi.

Objetivos Específicos	Dimensión	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicador	Ítems
Diagnosticar la necesidad de realizar estrategias que permitan el empoderamiento del Personal Docente del género femenino, en funciones gerenciales en la Unidad Educativa Nacional Anibal Paradisi de Mariara Estado Carabobo	Funciones Gerenciales	Gutiérrez citando a Fayol (2015) expresa que las Funciones Gerenciales son Actividades y tareas asociadas con gerenciar una organización o una de sus unidades	Son acciones determinadas que se ejecutan dentro del proceso gerencial o en cualquiera de sus componentes.	Planeación, Organización, Dirección, Coordinación Control	1,2 3,4 5,6 7 8
	Empoderamiento Femenino	Según Hernández (2002), basado en los objetivos convenidos en la IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing (1995), las estrategias de empoderamiento de la mujer, son acciones que se toman dentro de un proceso por el cual las féminas en un contexto en el que están se encuentran en desventaja, por las barreras estructurales de género, adquieren y refuerzan sus capacidades y destrezas, en el plano individual como colectivo, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar en condiciones de igualdad.	Las Estrategias de Empoderamiento son aquellas habilidades y destrezas que potencian la igualdad efectiva de la mujer dentro de cualquier campo de la actividad humana, incorporando reconocimiento y valorización de la mujer por su capacidad de luchar por sus derechos y emancipación.	Barreras Estructurales	9,10
				Habilidades Femeninas	11,12
Estudiar la factibilidad de implementar estrategias que permitan el empoderamiento del Personal Docente del género femenino, en funciones gerenciales en la Unidad Educativa Nacional Anibal Paradisi de Mariara Estado Carabobo	• Factibilidad.	UPEL (2006), expresa que la factibilidad son condiciones para realizar las estrategias a través de técnicas, recursos humanos y recursos económicos sustentables.	Factibilidad es la posibilidad que tiene de lograrse un determinado proyecto.	Recursos Técnicos	15
				Recursos Humanos	16,17, 18
				Recursos Económicos	19

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Toda investigación se debe situar dentro de un conjunto de conocimientos de tal forma, que esta permita orientarla en relación al marco metodológico, en tal sentido Arias (2004), expresa "la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación, es el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado". (p. 98).

En este contexto, en el marco metodológico de la presente investigación se exponen las herramientas, técnicas y procedimientos a utilizar para el logro de los objetivos planteados, indicando los siguientes elementos: la naturaleza, el tipo, y diseño de la investigación, la población y la muestra a analizar, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, y además la interpretación de los mismos.

Naturaleza de la investigación

La presente investigación está enmarcada en el paradigma positivista o de enfoque cuantitativo, el cual busca los hechos o causas de los fenómenos sociales. Por consiguiente, Hernández, Fernández y Baptista (2006) establecen que "el método cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para constatar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población" (p. 45)

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación constituye el plan general a seguir por el investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. Es por ello que el diseño de esta investigación No Experimental de campo, desglosa las estrategias básicas que el investigador acoge para generar información exacta e interpretable. En consecuencia y de acuerdo con los objetivos ya planteados, este trabajo estuvo apoyado en una investigación de campo el cual Arias (2004), define como "la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna". (p.28).

Tipo de la investigación

Para reconocer la realidad de las situaciones se considera que se deben utilizar los postulados de un proyecto factible, el cual consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta, de un modelo operativo viable para buscar posibles soluciones a problemas específicos, requerimientos o necesidades de organización o grupos sociales. Por ello se hace pertinente tomar en consideración lo que plantea Arias (2006) donde señala que un proyecto factible se trata de "una propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación, que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización" (p.134); definición que coincide con las características de la presente investigación.

Por consiguiente las fases a desarrollar propias de un proyecto factible son las siguientes:

Diagnóstico: Según Labrador y Otros (2002), "el diagnóstico es una reconstrucción del objeto de estudio y tiene por finalidad, detectar situaciones donde se ponga de manifiesto la necesidad de realizarlo" (p.186). Por consiguiente

el diagnóstico se realizó a través de la observación directa en la U.E “Anibal Paradisi”.

Factibilidad: En tal sentido Gómez, (2000) establece que “la factibilidad indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, estudio de mercado, marco legal y beneficiarios”. (p. 24).

Diseño de la propuesta: Una vez culminado el diagnóstico y la factibilidad, se procede a la elaboración de la propuesta, lo que conlleva necesariamente a una tercera fase del proyecto; entre los elementos de la propuesta están: identificación, título, descripción, objetivos, justificación, factibilidad, estudio del mercado, técnico, financiero, metodología, modelo, plan de actividades, y evaluación.

Población y muestra

Población

De acuerdo con Tamayo y Tamayo (2001), "la población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de la población tiene una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (p. 114). En este caso, la población es finita, ya que se conoce la cantidad de unidades que la integran, tal como lo expresa Arias (2006).

En relación a lo antes expuesto, para el desarrollo de esta investigación, se necesitó realizar un estudio de la población de la institución, para poder saber cómo aplicar la propuesta y como afectaba y beneficiaba a cada integrante de la misma. Por consiguiente, la población de la presente investigación estará integrada por un grupo de 30, quienes están ligados directamente a la problemática en estudio.

Muestra

La muestra puede describirse como un conjunto de cosas, personas o datos elegidos al azar, que se consideran representativos del grupo al que pertenecen, que se toman para estudiar o determinar las características del grupo. Así bien, Arias (2006) establece que la muestra es “el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema o por los objetivos del estudio”(p. 81).

En concordancia con la anterior definición se tomaron los docentes pertenecientes a la U.E “Aníbal Paradisi”, ubicados en sector de la Parroquia Mariara, Municipio Diego Ibarra, Estado Carabobo; de tal manera, la muestra estará conformada por 15 docentes, para ello, se consideró la técnica muestral de tipo probabilística, al respecto Castro (2003) plantea que este tipo de muestra “es aquella donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla”(p.69), sin embargo es importante destacar que esta técnica se realizó de manera aleatoria simple la cual Hernández Sampieri y Otros (2006) plantean que “se define la población y se confecciona una lista de todos los individuos, se concreta el tamaño de la muestra y se extraen al azar los elementos” (p.205).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Rodríguez y Pineda (2000), definen como “técnica todas las desplegadas por el investigador, para recolectar la información necesaria acerca del problema o necesidad en estudio; lo que contribuirá a la obtención de los resultados que permitirán el planteamiento de las soluciones”. (p.96).

Encuesta

Para obtener los datos, se empleó la técnica de la encuesta, la cual es definida de acuerdo con Arias (2004), "la encuesta es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular. (p.70).

Instrumento

En tal sentido, se considera una instrumentación basada en un cuestionario, que de acuerdo con Arias (2004), "es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas". (p.72), este cuestionario está compuesto por 19 ítems, el mismo con alternativas de respuesta de tipo dicotómica, la cual corresponde a dos tipos de opciones de respuesta (SI-NO), Ver Anexo A.

Validez y Confiabilidad

Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) "La validez se refiere al grado de en qué un instrumento de medición mide realmente la (s) variable (s) que se busca medir."(p. 278). En este sentido, como verificación de lo expuesto anteriormente el instrumento, fue revisado por un juicio de tres expertos, los cuales fueron docentes de educación superior expertos en la materia, los mismos dictaron hicieron revisión de los ítems del instrumento, tomando en consideración la redacción y pertinencia de los objetivos al asociar las dimensiones e indicadores que los definen.

Dichos expertos revisaron de manera individual y por separado el instrumento analizando su claridad, o confusión, y si es tendencioso, así como también su pertinencia con los contenidos y por último sus observaciones a los ítems planteados. Las recomendaciones de los expertos se atendieron a partir del instrumento de evaluación de la siguiente manera: aquellos ítems que no tengan observación se integraron de manera inmediata al instrumento. Aquellos ítems que tenían algún comentario desfavorable se revisaron y se reformularon. Dada su

conformidad se integraron al cuestionario las observaciones pertinentes obteniendo la aprobación total, ver anexo B.

Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad, Hurtado (2008), destaca que “la confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados, dando por hecho que el evento medido no ha cambiado, se refiere a la exactitud de la medición” (p.161).

Adicionalmente, para, Palella y Martins (2008), la confiabilidad es la medición del instrumento, varias veces aplicados y donde el resultado no varía. Asimismo, de acuerdo a Arias (2006), se trata del procedimiento para determinar el grado de efectividad del instrumento que se elaboró para la recolección de información.

En este sentido se espera realizar la prueba piloto a (10) docentes de la U. E “Anibal Paradisi” ubicada en la parroquia Mariara del municipio Diego Ibarra del Edo. Carabobo. Para calcular la confiabilidad se utilizará el método Kuder Richardson cuya fórmula es la siguiente:

$$KR20 = \frac{n}{n-1} \left[\frac{Q2 - PQt}{Q2} \right]$$

Dónde: n= cantidad de sujetos encuestados

Q2= sumatoria de los productos de las proporciones de respuestas positivas y negativas.

PQt= Varianzas de los puntajes totales por sujeto. Ver Anexo C.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

En el siguiente capítulo, se presenta la tabulación de los datos y la descripción de los resultados de cada una de las fases desarrolladas de acuerdo a los objetivos específicos de la presente investigación.

Según Balestrini (2007), las técnicas de análisis de datos son procedimientos que permiten ordenar, clasificar, interpretar y analizar el comportamiento de las variables objeto de estudio, de manera que los resultados obtenidos mediante la aplicación de la investigación cuantitativa, sean presentados a través de la estadística descriptiva, utilizando tablas de frecuencia, cuadros, porcentajes y gráficos de barras, de manera que la organización del análisis de los datos sea entendible de una forma clara, útil y comprensible. (p. 35).

En este sentido, una vez fue aplicado el instrumento diseñado para la recolección de datos, se procedió a organizar la información recopilada, destacando que se realizó un (1) instrumento, conformado por diecinueve (19) ítems estructurado de preguntas con alternativa de respuesta dicotómicas contentivas de dos opciones de respuesta (SI-NO), el cual estuvo dirigido a un grupo de 30 docentes de la U.E Anibal Paradisis, ubicada en Mariara Edo. Carabobo.

A continuación se presentan los resultados obtenidos durante la aplicación del instrumento:

Dimensión: Funciones Gerenciales

Indicadores: Planeación / Organización

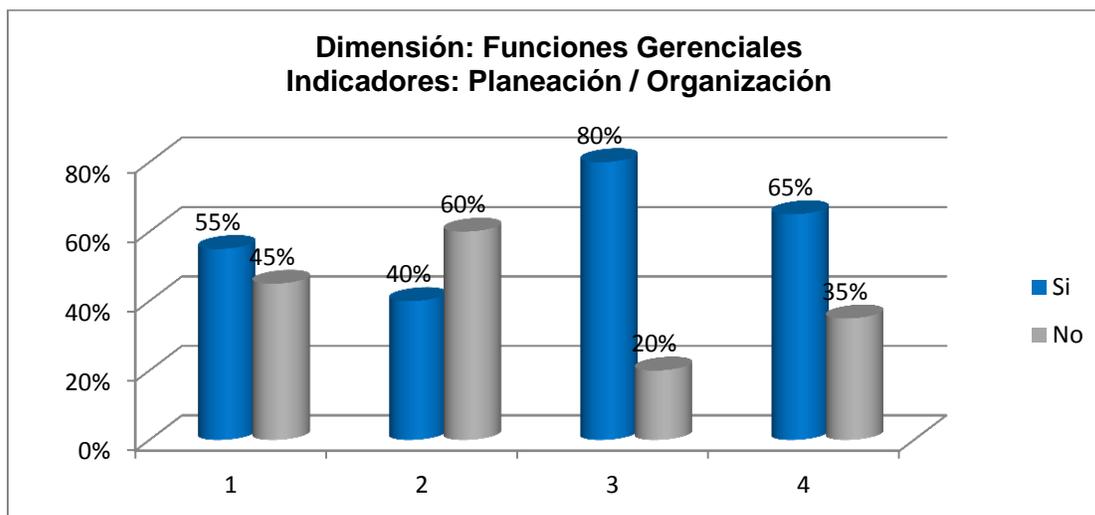
Ítems:

1. ¿Cree que existe dentro de la planificación educativa de la institución actividades que fomenten valores de equidad e igualdad de género dirigida al personal docente?
2. ¿Percibe que dentro de la planificación de la institución se desarrollen actividades que fortalezcan sus capacidades de liderazgo?
3. ¿Evidencia dentro de la organización una política que favorezca el desempeño de las mujeres en roles directivos?
4. ¿Considera que existe en la institución educativa, un efectivo liderazgo femenino?

Tabla N°01 Indicadores: Planeación / Organización

Ítems	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
1	11	55,00	9	45,00	20	100
2	8	40,00	12	60,00	20	100
3	16	80,00	4	20,00	20	100
4	13	65,00	7	35,00	20	100

Grafico N°01 Indicadores: Planeación / Organización



Fuente: Noguera (2021)

Análisis N°1

Atendiendo a los resultados de la primera gráfica, en donde se muestran los datos obtenidos de los ítems 1, 2,3 y 4, se evidencia que el 55,00% de los encuestados considera que existe dentro de la planificación educativa de la institución, actividades que fomentan valores de equidad e igualdad de género destinada al personal docente, sin embargo en contraposición el 60,00% manifiesta que estas actividades aunque se planifican no son ejecutadas; a pesar de ello el ítem 3 refleja que el 80,00% evidencia que en la organización hay una política que favorece el desempeño de las mujeres en roles directivos, afirmando lo dicho por Zarco (2002), cuya creencia apunta a que el talento femenino posee el pensamiento contextual y la habilidad de realizar múltiples tareas a un tiempo.

De lo anteriormente descrito, lo cual se ajusta al resultado del ítem 4 donde el 65,00% expresa que se ha venido desarrollando dentro de la institución un efectivo liderazgo femenino, tomando en cuenta que los últimos dos (02) cargos de dirección han sido llevados por mujeres, en relación a esto destaca lo que menciona Kaufmann (2002), respecto al liderazgo femenino puesto que las féminas poseen cualidades especiales que al momento de ejercer su liderazgo enriquecen el proceso en sí mismo, debido a que las mujeres en la actualidad son capaces de revolucionar el lugar de trabajo.

Dimensión: Funciones Gerenciales

Indicadores: Dirección / Coordinación /Control

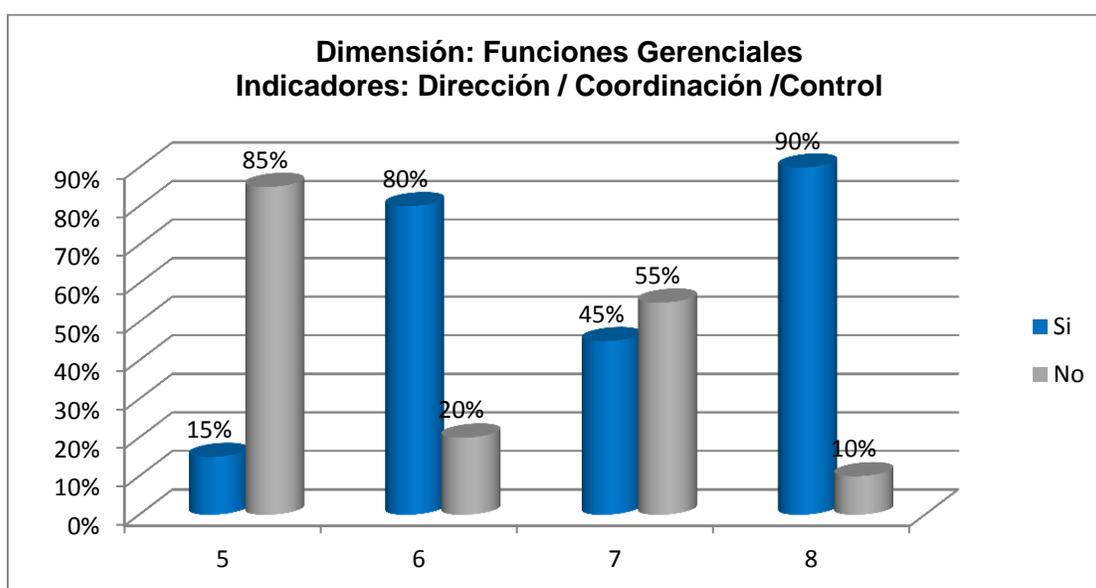
Ítems:

1. ¿Ocupa algún cargo de dirección dentro de la institución?
2. ¿Considera tener la capacidad para ocupar algún cargo de dirección dentro de la institución?
3. ¿Ha recibido dentro de su formación preparación para ocupar cargos de dirección?
4. ¿Tiene control efectivo y eficaz en el desarrollo de rol simultáneo de gerente educativo y el de mujer?

Tabla N°02 Indicadores: Dirección / Coordinación /Control

Ítems	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
5	3	15,00	17	85,00	20	100
6	16	80,00	4	20,00	20	100
7	9	45,00	11	55,00	20	100
8	18	90,00	2	10,00	20	100

Grafico N°02 Indicadores: Dirección / Coordinación /Control



Fuente: Noguera (2021)

Análisis N°2

Partiendo de la formulación de los ítems 5 y 6, los resultados indican que en el ítem 5, un alto rango de encuestadas (85,00%) no ocupa ningún cargo de dirección dentro de la institución, ni fuera de esta, sin embargo opina el 80,00% de las docentes que está en la capacidad de asumir y desarrollar cargos de alto nivel, en concordancia, es necesario resaltar lo establecido por la UNESCO (2018) donde menciona que la feminización del personal docente en la mayoría de los países es un fenómeno bien conocido; en cambio se presta menos atención al

desequilibrio persistente que impera, a favor de los hombres, en los puestos de dirección de la enseñanza y otros cargos directivos conexos; de lo que se puede inferir que a pesar de tener la capacidad de ejercer cargos de dirección son pocas las docentes del género femenino que logran avanzar más allá de las aulas de clases.

Aunado a esto se puede mencionar que las mismas dentro de su formación no han recibido la preparación necesaria para ocupar cargos de dirección lo que se refleja en los resultados del ítem 7, no obstante se observa que el 90,00% de las docentes tienen control eficaz y efectivo para desarrollar al unísono roles simultáneos de gerente educativo y de mujer, tal como lo indican Ibarvo y Alonzo (2015) enunciando que la globalización ha incluido a la mujer en el rol laboral de manera positiva pero ella no ha dejado de lado su rol principal, el familiar, ocasionando una doble jornada laboral, una de trabajo remunerado y otra dedicada a las labores del hogar.

Dimensión: Empoderamiento Femenino

Indicadores: Barreras Estructurales / Habilidades Femeninas

Ítems:

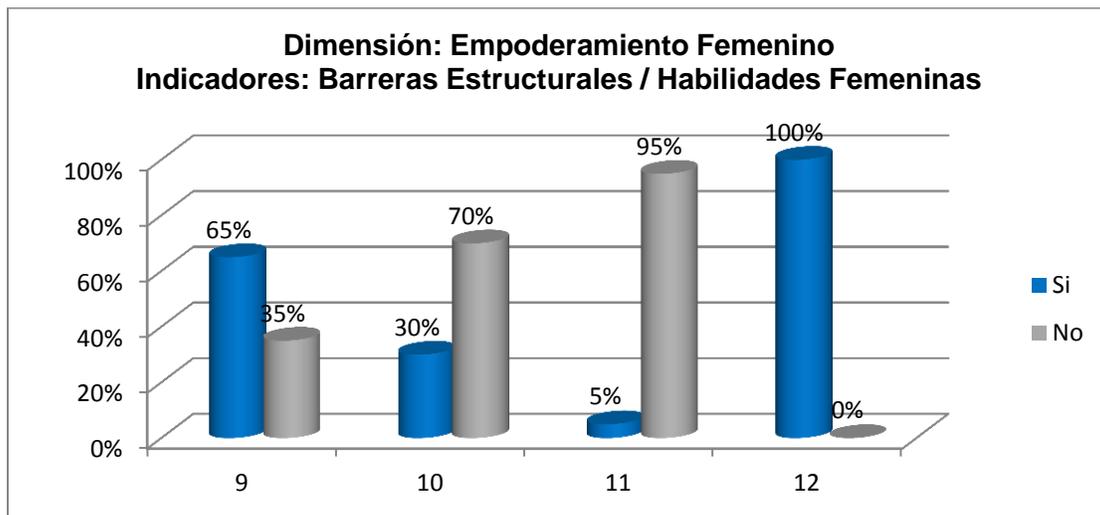
1. ¿Considera que su participación dentro del proceso gerencial en la institución es relevante?
2. ¿Cree que existen barreras estructurales de género (edad, maternidad, etc..) que afecten su crecimiento profesional dentro de la institución?
3. ¿Piensa que formar parte del género femenino la coloca en una posición de desventaja para lograr alcanzar cargos gerenciales?
4. ¿Estaría de acuerdo en adquirir habilidades y destrezas, por ejemplo en el manejo de resolución de conflictos que permitan el empoderamiento de su persona ante las barreras estructurales de género?

Tabla N°03 Indicadores: Barreras Estructurales / Habilidades Femeninas

Ítems	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
9	13	65,00	7	35,00	20	100
10	6	30,00	14	70,00	20	100

11	1	5,00	19	95,00	20	100
12	20	100,00	0	0,00	20	100

Grafico N°03 Indicadores: Barreras Estructurales / Habilidades Femeninas



Fuente: Noguera (2021)

Análisis N°3

En la lectura del grafico número 3, correspondiente a los ítems 9 , 10, 11 y 12 cuyo indicadores parten de las barreras estructurales de género y las habilidades femeninas, se obtiene que el 65,00% de las encuestadas considera su participación dentro de la institución relevante, entendiéndose esto como que su opinión y presencia tiene un gran valor para la organización, lo que guarda relación con los resultados de los ítems 10 y 11 donde un rango significativo piensa que no existen barreras estructurales así como tampoco ser del género femenino las coloca en desventaja para obtener cargos de dirección respectivamente, por lo que es válido mencionar que Organización de las Naciones Unidas (ONU) 2016 las mujeres son agentes claves que generan

prosperidad, innovación y son un potente motor del desarrollo, debido a ello el aprovechamiento del talento humano femenino representa beneficios diversos para la organización.

Por su parte el ítem numero 12 arroja que el 100,00% de las encuestadas estarían de acuerdo en adquirir habilidades y destrezas, por ejemplo en el manejo de resolución de conflictos que permitan el empoderamiento de su persona, siendo esto fundamental para el desarrollo de la propuesta de la investigación.

Dimensión: Empoderamiento Femenino

Indicadores: Valorización de los Derechos Femeninos

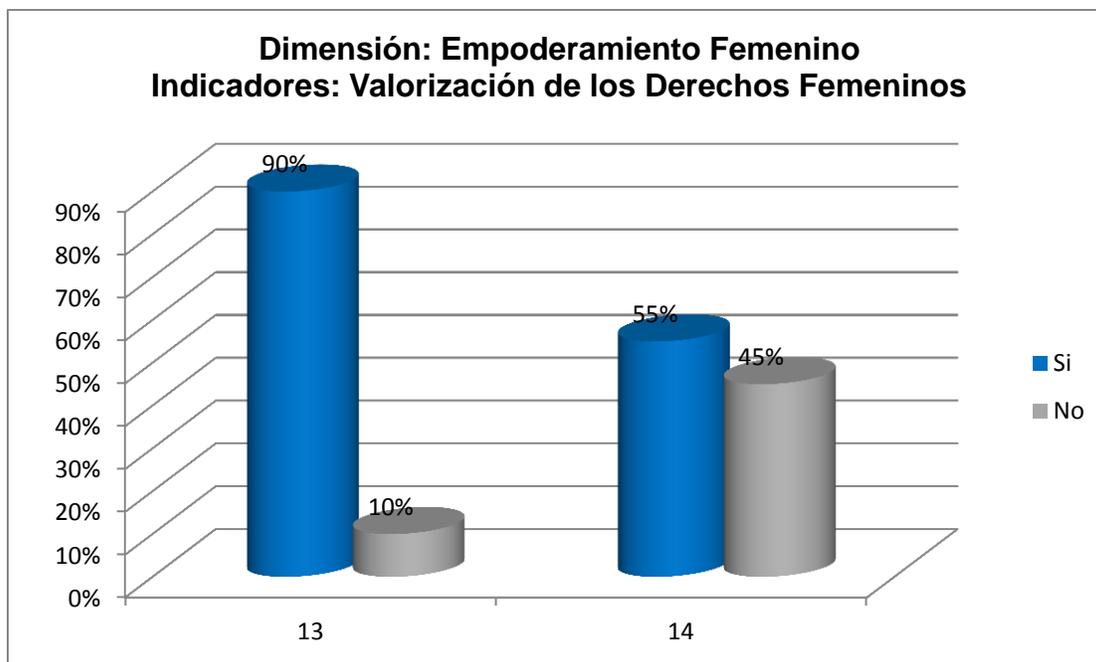
Ítems:

1. ¿Es valorizada la opinión del género femenino para la toma de decisiones dentro de la organización?
2. ¿Cree que es suficiente la valorización que se le da al género femenino dentro la institución?

Tabla N°04 Indicadores: Valorización de los Derechos Femeninos

Ítems	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
13	18	90,00	2	10,00	20	100
14	11	55,00	9	45,00	20	100

Grafico N°04 Indicadores: Valorización de los Derechos Femeninos



Fuente: Noguera (2021)

Análisis N°4

Partiendo de la gráfica que muestra los resultados de los ítems 13 y 14, se indica que el 90,00% de las encuestadas considera que su opinión para la toma de decisiones dentro de la organización es valorizada, así como también el 55% está convencido que es suficiente la valorización que se le da a las mujeres.

De esta manera los resultados obtenidos para los ítems mencionados destacan que Venezuela según lo expresado en el Foro Económico Mundial (2014), es el país de América Latina donde se registra el mayor porcentaje de organizaciones con mujeres en posiciones de alta dirección, estimando un (31%), en dicho país se están desarrollando políticas de gobierno orientadas a enaltecer a la mujer dentro de la sociedad, y que permitan el reconocimiento de sus derechos humanos, sociales y políticos, aunado al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin ningún tipo de límites, para dar avance a la igualdad de género.

Dimensión: Factibilidad

Indicadores: Recursos Técnicos

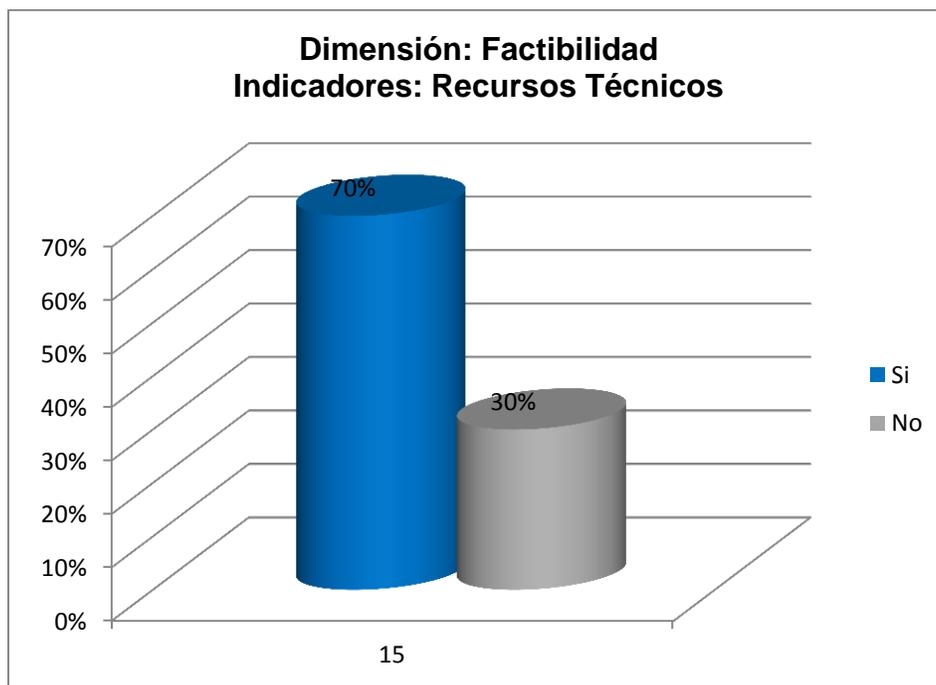
Ítems:

1. ¿Colabora con la dotación de técnicas y recursos informativos que permitan el crecimiento en valores de igualdad y equidad de género de sus estudiantes?

Tabla N°05 Indicadores: Recursos Técnicos

Ítems	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
15	14	70,00	6	30,00	20	100

Grafico N°05 Indicadores: Recursos Técnicos



Fuente: Noguera (2021)

Análisis 5°

En la gráfica se muestra el resultado del ítem 15, en el que se evidencia que el 70,00% de las docentes encuestadas colabora con la dotación de técnicas y recursos informativos que permitan el crecimiento en valores de igualdad y equidad de género de sus estudiantes, por lo que se infiere que utilizan estrategias dentro del ámbito educativo que fomentan y enaltecen la igualdad de la mujer en la sociedad. En este sentido es válido mencionar lo mencionado por Kaufmann citado por Parra (2011) donde describe que en la actualidad las mujeres están en condiciones de revolucionar el lugar del trabajo, precisamente por no apartar sus valores tradicionales, si no por expresarlos, en su cotidianidad laboral.

Dimensión: Factibilidad

Indicadores: Recursos Humanos

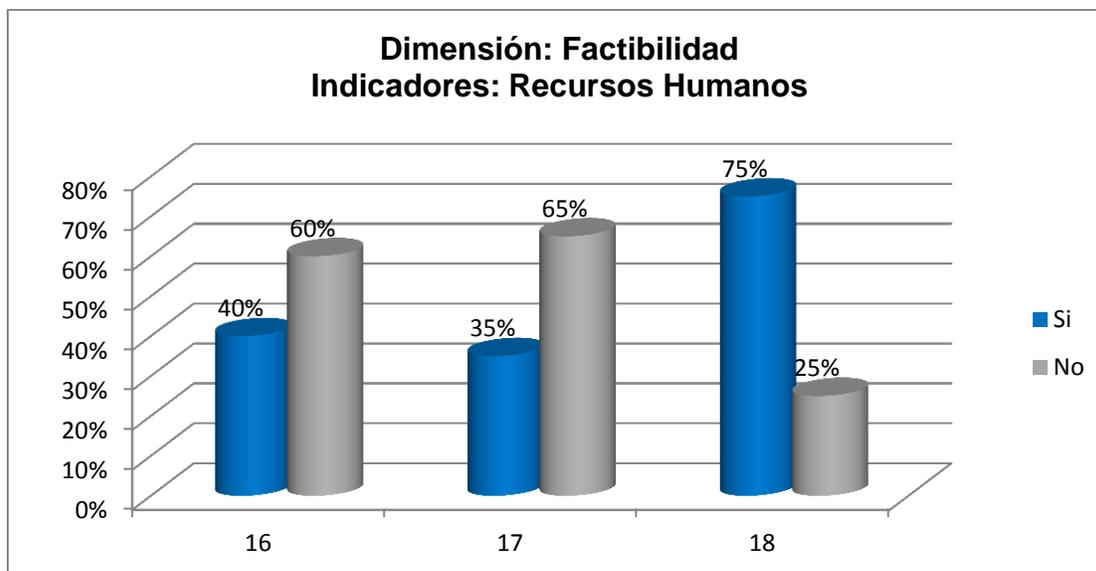
Ítems:

1. Cree que la institución le proporciona Recursos Informativos en términos de igualdad y equidad a los estudiantes
2. Ha recibido en el último año algún tipo de asesoramiento a través de (Charlas, Talleres, etc...) que refuercen sus capacidades en el plano individual y como colectivo
3. Dispone de tiempo para recibir asesoramiento a través de (Charlas, Talleres, etc...) que refuercen sus capacidades en el plano individual y como colectivo

Tabla N°06 Indicadores: Recursos Humanos

Ítems	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
16	8	40%	12	60%	20	100
17	7	35%	13	65%	20	100
18	15	75%	5	25%	20	100

Grafico N°06 Indicadores: Recursos Humanos



Fuente: Noguera (2021)

Análisis N°6

En contraposición al análisis anterior, que arrojo que un rango significativo de docentes colabora con la dotación de técnicas y recursos en términos de valores e igualdad y equidad de género dirigido a sus estudiantes; los resultados de los ítems 16 y 17, correspondientes a la presente gráfica, revelan que 60,00% de las encuestadas considera que la institución no proporciona recursos informativos en términos de igualdad a las y los estudiantes, así como también no han recibido las docentes en el último año, ningún tipo de asesoramiento por ejemplo de charlas y talleres que refuercen sus capacidades en el plano individual y colectivo.

Según lo descrito por Canelón (2011) quien plantea que el rol que ocupa el líder pedagógico dentro de la institución educativa es fundamental en el desarrollo y funcionamiento del proceso enseñanza aprendizaje de esta dimensión, orientada a la pedagogía, supone un saber, pero no un mero saber técnico, sino un saber relacionado íntimamente con la situación en la escucha activa, la motivación y la estimulación del individuo, para crear condiciones favorables al aprendizaje. Por lo que es necesaria la formación constante del docente, para que

pueda orientar y enseñar de forma eficaz y efectiva al alumnado, quien debe estar en constante evolución con los avances en temas de interés y actualidad.

Por otra parte a través de los datos aportados por el ítem 18, en relación a la factibilidad de la investigación, se obtuvo que el 75% de las docentes, expresa su disponibilidad de tiempo e interés para recibir asesoramiento a través de (Charlas, Talleres, etc...) que refuercen sus capacidades en el plano individual y colectivo, lo que ayudaría de forma significativa en el desarrollo y ejecución de la propuesta de la presente investigación.

Dimensión: Factibilidad

Indicadores: Recursos Económicos

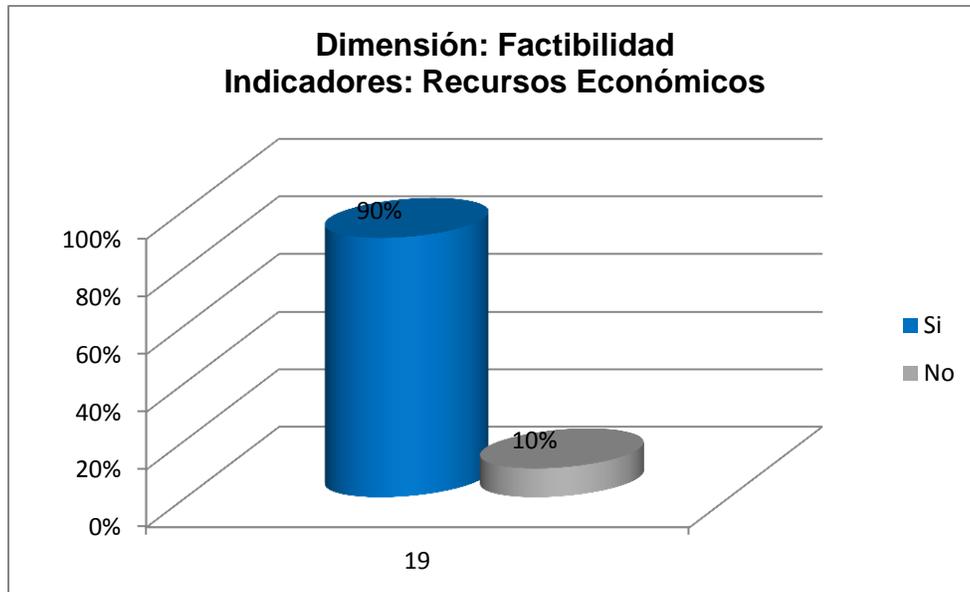
Ítems:

1. Piensa que existen diferencias de remuneración salarial entre compañeros del género femenino y masculino

Tabla N°07 Indicadores: Recursos Económicos

Ítems	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
19	2	10,00	18	90,00	20	100

Tabla N°07 Indicadores: Recursos Económicos



Fuente: Noguera (2021)

Análisis N°7

En esta oportunidad los resultados muestran que el 90,00% de las docentes encuestadas considera que no existen diferencias de remuneración salarial entre compañeros del género femenino y masculino. Por lo que es imperante mencionar lo enunciado en el proyecto de Ley Orgánica para la Equidad e Igualdad de Género el cual establece según el artículo 25 que el Estado velará por las condiciones y oportunidades iguales con equidad para mujeres y hombres, en la ejecución del derecho al trabajo, aplicando los mismos criterios de selección, según sus capacidades, al ascenso, estabilidad laboral, formación profesional y a igual remuneración por igual trabajo.

CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

Actualmente las organizaciones tienen la necesidad de contar con personas que tengan la capacidad de lograr los objetivos planteados, individuos que puedan desempeñar un papel como líder, con la responsabilidad y habilidad de llevar a un buen término las actividades designadas. Esta situación no escapa de la realidad de las organizaciones educativas, en las que se buscan gerentes transformacionales capaces de influenciar de manera positiva y ser agentes de cambio para los sujetos que serán la sociedad del mañana.

Un gerente educativo debe formarse a fin de obtener conocimientos que le permitan afrontar las necesidades y exigencias de nuestro tiempo, es por ello que debe tener una formación integral que garantice la capacidad para el análisis y solución de procesos internos y externos y a su vez el logro de la calidad educativa.

En relación a lo mencionado, el liderazgo femenino ha tenido gran influencia en la ejecución de las actividades gerenciales en el ámbito educativo (planificación, organización, coordinación, ejecución, control y evaluación), aun cuando esto dependa de la persona que asuma el rol de líder, se ha evidenciado que las mujeres logran buenos resultados, gracias a los elementos que la caracterizan entre ellos su liderazgo, muchas veces por encima de la gestión masculina de cualquier organización, incluyendo la familia.

Si bien, algunos indicadores muestran que en comparación a épocas pasadas se ha tenido mucho más en cuenta a la mujer en el ámbito laboral, no obstante la mayoría de los resultados según Osorio (2013) reiteran la discriminación de género al momento de escoger quien ocupara el cargo directivo. Esta discriminación es notoria a partir de diferentes argumentos, el primero es que a la mayoría de las mujeres se les otorga un cargo directivo que es percibido socio-culturalmente como de segundo nivel, recreando así la falta de posibilidad para que esta alcance el cargo jerárquico más alto en algún punto de su carrera.

Según Fuentes (2016) la globalización de la educación superior ha aumentado las desigualdades, lo cual ha reproducido mayores obstáculos que afrontan las mujeres para ocupar puestos mejor remunerados y de mayor prestigio que sus pares masculinos en el mercado laboral.

Durante el desarrollo del presente trabajo, se hicieron hallazgos en base a lo evidenciado en el diagnóstico que se realizó con la finalidad de establecer las bases de la propuesta y determinar la necesidad de implementar un Plan Estratégico que permita el empoderamiento femenino en cargos gerenciales de las docentes en la institución, esta investigación pretende concientizar los derechos de la mujer en torno a lo que sucede en las instituciones educativas, para que se promueva la equidad de género y se eliminen las brechas de desigualdad en los cargos directivos, proporcionando a las docentes herramientas que puedan empoderarlas y generen en ellas el interés de optar por estos cargos

Finalmente, fueron muchas las aristas que implicaron el análisis, y que fueron estudiadas, revisadas y aclaradas, antes de dar el resultado final, reflejado en la propuesta que se presenta inmersa en el trabajo de investigación



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



PROGRAMA DIRIGIDO AL USO
ESTRATEGICO DE HERRAMIENTAS PARA
EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN
CARGOS DIRECTIVOS EN LA UNIDAD
EDUCATIVA NACIONAL ANIBAL PARADISI



AUTORA:

LCDA. MARÍA JOSÉ NOGUERA

BÁRBULA, JULIO, 2021

CAPITULO V

LA PROPUESTA

La propuesta que se desarrolla a continuación, está basada en un programa dirigido a fomentar el uso estratégico de herramientas que fomenten el empoderamiento femenino en cargos directivos de las docentes de la U.E Aníbal Paradisi, dicho programa se encuentra estructurado de la siguiente forma:

- Introducción
- Justificación
- Objetivos de la Propuesta
- Misión y Visión
- Factibilidad
- Fundamentación Legal
- Planes a Ejecutar

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, la educación como base de la sociedad se ha visto afectada por cambios globales, tecnológicos y culturales, aunado a las responsabilidades y obligaciones de los actores educativos tales como directivos, docentes y padres de familia que inciden de manera significativa en la calidad educativa, es por ello los grandes esfuerzos de las organizaciones educativas, para dar respuesta a una colectividad que cada día se vuelve más exigente.

En este sentido el liderazgo juega un papel fundamental en la sociedad educativa por la necesidad de transformar a los líderes tradicionales en líderes transformacionales e innovadores, dentro de este marco resalta la mujer como líder, por su espíritu no competitivo, flexible y comunicativo, como un agente capaz de generar prosperidad y mejora, y de aprender cómo trabajar con eficacia en un

proyecto de grupo o equipo además de desarrollar una buenas reputación, lo cual constituye hoy en día aspectos relevantes que un gerente debe manejar.

Es por ello que el éxito organizacional depende, de un liderazgo eficaz, de una excelencia individual que permita unir a la gente en la persecución de un propósito y del logro de los objetivos, para que las organizaciones educativas sean libres de mediocridad, burocratismo y lucha de poder.

JUSTIFICACIÓN

A pesar de los avances en la participación de la mujer en puestos de alto nivel directivo, esta sigue con un porcentaje mínimo de intervención con respecto a los hombres, significando una pérdida de talento, lo que refiere una desvalorización de la mujer en su rol como líder, omitiendo sus capacidades de transformar a la gente y a las organizaciones, de cambiar la forma de funcionar, que precede de una innovación de cómo se piensa y siente; y que requiere de un reenfoque mental.

Si bien la gerencia educacional es una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento de la estructura organizativa, la mujer como gerente sería de gran relevancia por su estilo peculiar en el desempeño del poder ya que cada día hay más mujeres profesionales ejerciendo cargos de alto nivel sin dejar a un lado el cumplimiento de sus roles como esposas, madres y amas de casa.

Con dicha propuesta se pretende reforzar en las docentes los aspectos únicos y esenciales del liderazgo femenino demostrando que tanto en las instituciones educativas como en cualquier institución la mujer se encuentra capacitada para gerenciar con creatividad, innovación y versatilidad como elementos a su favor.

OBJETIVO GENERAL

Fomentar estrategias para el empoderamiento femenino en cargos de alto nivel, de las docentes de la U.E Aníbal Paradisi.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar herramientas basadas en el liderazgo femenino como estrategia para el empoderamiento femenino en cargos de alto nivel.
- Reforzar técnicas que permitan la igualdad en el trabajo dentro de las organizaciones educativas
- Promover valores éticos y morales como elemento estratégico para la relación igualitaria dentro de la organización

MISIÓN

Incentivar el interés del personal docente femenino en el ejercicio en cargos de alto nivel, basado en el liderazgo femenino como estrategia de cambio dentro de la institución.

VISION

Afianzar valores éticos y morales, como principio para la inclusión favorable de las docentes en cargos directivos de forma igualitaria, sin discriminación, burocratismo y luchas de poder.

FACTIBILIDAD

Una vez justificado completamente el proceso de información, se da inicio a la evaluación para su desarrollo; lo que habitualmente debe consistir en determinar si el estudio es realizable. De esta manera, para que las actividades que conforman esta propuesta se lleven a cabo con éxito, es imprescindible evaluar las posibilidades de desarrollo de la misma, por ende en cuanto a la factibilidad técnica, la institución cuenta con espacios adecuados para el desarrollo de la actividad, en relación a la factibilidad económica, en su mayoría se utilizaran recursos de provecho y reciclaje como por ejemplo láminas de papel bond, asimismo se cumple con la factibilidad pedagógica, al contar con una planificación organizada, capaz de prever situaciones inesperadas que puedan afectar el desarrollo efectivo y eficaz de la programación, con el propósito principal de lograr

los objetivos y que la información pueda aportar al personal docente las estrategias necesarias para lograr el empoderamiento basado en el liderazgo femenino.

Plan de Acción N°1

Objetivo Específico: Implementar herramientas basadas en el liderazgo femenino como estrategia para el empoderamiento de las docentes en cargos de alto nivel

INICIO	DESARROLLO			CIERRE		
Motivación	Contenido Conceptual	Contenido Procedimental	Estrategia Metodológica	Evaluación	Recursos	Tiempo
<p>-Presentación de los Participantes</p> <p>-Visualización de Video “Liderazgo Femenino “ /Reflexiones</p>	<p>LIDERAZGO FEMENINO</p>	<p>Responder las siguientes preguntas: ¿Tú sabes qué significa ser líder?- ¿Qué conocimiento tienes del liderazgo femenino?- ¿Conoces a líderes del género femenino, quienes son y por qué piensas que son líderes?- ¿Qué cualidades debe tener una mujer para ser líder?- Crees que alguna mujer líder ha influido en tu persona, de qué manera? ¿Consideras que eres una líder?</p>	<p>Taller</p>	<p>“Dinámica” <u>Más bien soy..</u> (Promover el conocimiento y comunicación intergrupal)</p>	<p>Humanos: Facilitador Personal Docente Materiales: Lápices Colores Marcadores Hojas Material de apoyo Refrigerios</p>	<p>3hrs aprox.</p>

Plan de Acción N°2

Objetivo Específico: Implementar herramientas basadas en el liderazgo femenino como estrategia para el empoderamiento de las docentes en cargos de alto nivel

INICIO	DESARROLLO			CIERRE		
Motivación	Contenido Conceptual	Contenido Procedimental	Estrategia Metodológica	Evaluación	Recursos	Tiempo
Lectura Reflexiva “Liderazgo Femenino en el escenario educativo	LIDERAZGO FEMENINO	-Dramatizar el estilo del Liderazgo femenino en las instituciones educativas. -Concientizar como el liderazgo femenino puede influir en las instituciones educativas. -Estudiar el fenómeno de la competencia entre géneros	Taller	“Dinámica” <u>El Juego de los voluntarios</u> (Desarrollar sensibilidad y percepción acerca de las demás personas y del mundo en torno a la mujer como líder)	Humanos: Facilitador Personal Docente Materiales: Lápices Colores Marcadores Hojas Material de apoyo Refrigerios	3hrs aprox.

Plan de Acción N°3

Objetivo Específico: Reforzar técnicas que permitan la igualdad en el trabajo dentro de las organizaciones educativas						
INICIO	DESARROLLO			CIERRE		
Motivación	Contenido Conceptual	Contenido Procedimental	Estrategia Metodológica	Evaluación	Recursos	Tiempo
Lectura Reflexiva “Las Mujeres y el Poder en las organizaciones educativas”	EMPODERAMIENTO	<p>-Descripción de las actividades que realizan las docentes en cada área específica</p> <p>-Explorar las oportunidades de impulso, desarrollo y avance que han tenido las docentes dentro de la institución.</p> <p>-Analizar las leyes venezolanas de protección a la mujer y porque son importantes para promover el liderazgo femenino</p>	Taller	<p>“Dinámica” <u>Como es mi situación actual</u></p> <p>(Ayudar a las participantes a descubrir cuál de las cuatro áreas de vida le es de mayor significado en el momento actual para poder elaborar objetivos y necesidades de cambio)</p>	<p>Humanos: Facilitador Personal Docente</p> <p>Materiales: Lápices Colores Marcadores Hojas Material de apoyo Refrigerios</p>	3hrs aprox.

Plan de Acción N°4

Objetivo Específico: Promover valores éticos y morales como elemento estratégico para la relación igualitaria dentro de la organización						
INICIO	DESARROLLO			CIERRE		
Motivación	Contenido Conceptual	Contenido Procedimental	Estrategia Metodológica	Evaluación	Recursos	Tiempo
<p>“Dinámica”</p> <p>Ejercicios de Respiración y Estiramiento.</p> <p>“Dinámica” <u>Bote salvavidas</u> (Simular tan dramática y tan claramente como sea posible la experiencia de un valor, en lugar de solo intelectualizarlo)</p>	<p>VALORES DE LA MUJER LIDER</p>	<p>-Explorar cómo los ideales personales (necesidades y aspiraciones personales) radican en la toma de decisiones.</p> <p>-Fomentar un mayor Entendimiento sobre valores, metas y el potencial individual de las participantes.</p> <p>-Realizar un autoanálisis de las aspiraciones personales de las participantes</p>	<p>Taller</p>	<p>“Dinámica” <u>Acentuar lo Positivo</u> (Lograr que los participantes puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas, sensibilizar la práctica de valores)</p>	<p>Humanos: Facilitador Personal Docente Materiales: Lápices Colores Marcadores Hojas Material de apoyo Refrigerios</p>	<p>3hrs aprox.</p>

RECOMENDACIONES

Partiendo de las conclusiones establecidas, se hacen las siguientes recomendaciones para solventar la problemática identificada:

- Incentivar el trabajo en equipo para lograr la resolución de los conflictos ante cualquier situación que pudiera propiciarse en la institución educativa.
- Impulsar actividades de socialización, experiencias e integración, estableciendo charlas psicológicas, enfocadas en la igualdad de género, dirigido a las docentes a fin de romper paradigmas de discriminación y erradicar estereotipos en la institución educativa.
- Promover la comunicación efectiva, mantener el constante contacto y retroalimentación con las docentes, hacerles saber que están haciendo las cosas, que áreas de oportunidad tiene y que es visto su esfuerzo.
- Generar políticas educativas dirigidas al crecimiento del personal y oportunidad de ascenso de las docentes dentro de la institución, en todas sus dimensiones, lo que permitiría el fortalecimiento de la organización educativa y por ende la disposición para el empoderamiento de la gestión directiva
- Revisar el modo de acceso al cargo directivo, estudiar en qué condiciones se basa la elección, y cada cuanto tiempo se hace, a fin de mejorar las oportunidades que tienen las docentes del género femenino dentro de la institución.
- Promover la constante capacitación de las docentes, forjando el empeño para seguir sobresaliendo y aportando a la organización, equilibrando la vida laboral con la familiar.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias F. (2004). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica (Cuarta Edición). Caracas. Editorial Episteme.
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Caracas. Editorial Episteme.
- Balestrini, M. (2007). Como Se Elabora el Proyecto de Investigación. Caracas: BL Construcciones Asociados.
- Blanchard, K. (2006). El Empoderamiento Edición Buenos Aires Argentina.
- Blanchard, Carlos y Randolph (2008). Empowerment 3 claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa. Grupo Editorial Norma
- Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad Central de Venezuela-CEMUCV (2011). Informe de la situación de género en Venezuela. Agencia de cooperativa internacional del Japón -
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración México.
- Chiavenato, I. (2000) Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 1986.
- Fuentes, L. (2016). Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior.
- Grant Thornton (2016), "Women in Business. Turning promise into Practice"
- Hernández, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación científica. México: Mc Graw – Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado y Pilar Baptista L. (2006). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. México, D.F
- Ibarvo, B. y Alonzo, G (2015). La carga total de trabajo de las mujeres en el Cd. De chihuahua debido a la globalización y sus repercusiones. XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Ciudad de México: UNAM.
- Kauffman, A. (1993), El poder de las organizaciones, Colección Empresa y Sociedad, Ed. ESIC, Madrid,

- Lagos, C. (2014). Estudio de la relación entre el estilo de liderazgo de mujeres en cargos directivos y el tipo de cultura organizacional. Cuatro casos reales de mujeres empresarias y ejecutivas de distintas organizaciones de la Ciudad de Buenos Aires, año 2013.
- Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) Gaceta Oficial n° 38.668. Venezuela.
- Organización de las naciones Unidas (2016) Empoderamiento de las mujeres en las empresas. Red del Pacto Mundial en México, Puente de Tecamachalco 6, Lomas de Tecamachalco, C.P. 53950, Estado de México
- Osorio, M. Vélez, C. Montoya, M & Rodríguez, M. (2013) La equidad de género en la educación superior en Colombia
- Palella, S., y Martins F. (2008). Metodología de la Investigación Cuantitativa 3era Ed. Caracas: Fedupel.
- República Bolivariana de Venezuela (2009). Constitución de la República bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453.
- República Bolivariana de Venezuela (2009). Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.929.
- República Bolivariana de Venezuela (2000). Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.496.
- Reig E. (2004). Tipos de Liderazgo. Mc Graw Hill. México.
- Tamayo y Tamayo. (2001). El Proceso de Investigación Científica. México: Editorial Limusa. Universidad Bicentenario de Aragua.
- Tamayo y Tamayo. (2006). El Proceso de la Investigación Científica. 4ta Edición. México. Limusa.
- UNESCO Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018) Compromisos de igualdad de género en la educación. Primera Edición
- Universidad Pedagógica Experimental Libertado (2006). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. (4a. ed.). Caracas: Fedupel.

ANEXOS

ANEXO A Instrumento

CUESTIONARIO PARA SER APLICADO EN LA UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL
ANÍBAL PARADISI

“Que tan importante es su Desarrollo Profesional en el ámbito educativo”

Nro.	Usted como Docente del Género Femenino	SI	NO
1	Cree que existe dentro de la planificación educativa de la institución actividades que fomenten valores de equidad e igualdad de género dirigida al personal docente		
2	Percibe que dentro de la planificación de la institución se desarrollen actividades que fortalezcan sus capacidades de liderazgo.		
3	Evidencia dentro de la organización una política que favorezca el desempeño de las mujeres en roles directivos		
4	Considera que existe en la institución educativa, un efectivo liderazgo femenino		
5	Ocupa algún cargo de dirección dentro de la institución		
6	Considera tener la capacidad para ocupar algún cargo de dirección dentro de la institución		
7	Ha recibido dentro de su formación preparación para ocupar cargos de dirección		
8	Tiene control efectivo y eficaz en el desarrollo de rol simultaneo de gerente educativo y el de mujer		
9	Considera que su participación dentro del proceso gerencial en la institución es relevante		
10	Cree que existen barreras estructurales de género (edad, maternidad, etc..) que afecten su crecimiento profesional dentro de la institución		
11	Piensa que formar parte del género femenino la coloca en una posición de desventaja para lograr alcanzar cargos gerenciales		
12	Estaría de acuerdo en adquirir habilidades y destrezas, por ejemplo en el manejo de resolución de conflictos que permitan el empoderamiento de su persona ante las barreras estructurales de genero		
13	Es valorizada la opinión del género femenino para la toma de decisiones dentro de la organización		
14	Cree que es suficiente la valorización que se le da al género femenino dentro la institución		
15	Colabora con la dotación de técnicas y recursos informativos que permitan el crecimiento en valores de igualdad y equidad de género de sus estudiantes		

16	Cree que la institución le proporciona Recursos Informativos en términos de igualdad y equidad a los estudiantes		
17	Ha recibido en el último año algún tipo de asesoramiento a través de (Charlas, Talleres, etc...) que refuercen sus capacidades en el plano individual y como colectivo		
18	Dispone de tiempo para recibir asesoramiento a través de (Charlas, Talleres, etc...) que refuercen sus capacidades en el plano individual y como colectivo		
19	Piensa que existen diferencias de remuneración salarial entre compañeros del género femenino y masculino		

María José Noguera C.I. V-20107450, Telf. 0412-4504531, Correo: airamnoguera23@gmail.com

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Quien suscribe, Directora de la Unidad Educativa Aníbal Paradisi, por medio de la presente hago constar que he sido informado(a) sobre la investigación titulada: **“Plan Estratégico gerencial para el empoderamiento femenino en cargos directivos de las docentes de la unidad educativa nacional Anibal Paradisi”**, de todas las partes del estudio y los procedimientos que incluye. Asimismo, conozco los beneficios que implican la participación, el carácter confidencial de la identidad de sus participantes y de la información que suministren. Se me ha proporcionado el nombre y números de contacto del autor quien puede ser fácilmente contactado.

He leído la información proporcionada y he tenido la oportunidad de hacer preguntas al respecto. El investigador ha contestado satisfactoriamente todas las preguntas que he realizado. En consecuencia, consiento voluntariamente en participar en este estudio teniendo claro que puedo retirarme de la investigación en cualquier momento sin que ello me afecte de manera alguna.

(Se suscriben a esta declaratoria de consentimiento informado, los firmantes de la siguiente lista)

Los aquí firmantes, consienten su participación en la investigación denominada "Plan Estratégico gerencial para el empoderamiento femenino en cargos directivos de las docentes de la unidad educativa nacional Aníbal Paradisi", realizada por la Licenciada María Jose Noguera Domínguez y responder consecuentemente el instrumento diagnóstico presentado.

Nº	Nombre y Apellido	C.I.	Teléfono	Cargo	Firma
1	Johana Granadillo	V-18692961	0414349290	Profesora	[Firma]
2	Mercedes Nasquez	V-13.195.677	04124100324	Docente	[Firma]
3	Rosimar Belmont	V-14039129	0416.6461912	Profesora	[Firma]
4	Maikol Freite	15.976.756	0412.7416482	Profesora	[Firma]
5	Nicole Payares	24499993	04124157143	Docente	[Firma]
6	Jibrayel Vellinos	12.993.080	0243.2681005	Docente	[Firma]
7	Clarav Morales	23587585	04124154581	Docente	[Firma]
8	Miosotis Suarez	6250865	04127780278	Docente	[Firma]
9	Yamiraj Páez	V.13.625415	04243428698	Docente	[Firma]
10	Raydeli Salas	V-11.152.931	0424-4126960	Docente	[Firma]
11	Ther Maria Nater	V. 7.044.294	0412.8437718	Docente C.R.A	[Firma]
12	Rosa Martinez	0-13.794.558	0412-4976195	Profesora	[Firma]
13	Magelys L. Martinez	V-18.778516	04144218069	Docente quinquena	[Firma]
14	Paola Perez	V-6899589	04128931242	Docente Inglés	[Firma]
15	Paula Herrera	V-19634225	04143497760	Docente Física	[Firma]
16	Deisy Bogado	V-20243387	04140405041	Docente	[Firma]
17	Nailony Bermudez	V14318284	04120377139	Docente	[Firma]
18	Verónica Castro	V: 226916351	04163472254	Docente	[Firma]
19	Marysle Matute	V-17199350	0412-7838726	Docente	[Firma]
20	Arcoste Sala	7223044	04121441629	Docente	[Firma]

(Esta planilla será impresa con su nombre para posterior firma)

ANEXO B Validez y Confiabilidad



UNIVERSIDADE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



Estrategias para el empoderamiento del Personal Docente del género femenino, en funciones gerenciales en la Unidad Educativa Nacional Aníbal Paradisi de Mariara Estado Carabobo.

Estimados profesor:

A continuación se presenta un Dossier de información, el cual contiene: las instrucciones correspondientes para el llenado del instrumento para la evaluación de juicio de experto, el formato que será usado por los expertos para validar los instrumentos, la carta de presentación del cuestionario a aplicar como instrumento a utilizar en la investigación, la tabla de operacionalización de las variables, las instrucciones para el adecuado uso del cuestionario, y el cuestionario en escala tipo Likert.

Experto Nombre/Apellido: Teilio Cordova
Instituto donde labora: M.C.
Nivel Académico: Doctor
Fecha de Validación: 31-10-19.

Dr. Teilio M. Cordova
C.I. 10.365.196

¡Gracias por su Colaboración!

INSTRUMENTO DE VALIDACION DE CUESTIONARIO DE JUICIO DE EXPERTOS

Ítems	Dejar		Modificar		Eliminar		Cambiar por otro ítems		Observaciones
	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
1	✓								
2	✓								
3	✓								
4	✓								
5	✓								
6	✓								
7	✓								
8	✓								
9	✓								
10	✓								
11	✓								
12			✓						
13	✓								
14	✓								
15	✓								
16	✓								
17	✓								
18	✓								
19	✓								


 Dr. Julio M. Borda
 C.I. 10.365.296

¡Gracias por su colaboración!



UNIVERSIDADE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



Estrategias para el empoderamiento del Personal Docente del género femenino, en funciones gerenciales en la Unidad Educativa Nacional Aníbal Paradisi de Mariara Estado Carabobo.

Estimados profesor:

A continuación se presenta un Dossier de información, el cual contiene: las instrucciones correspondientes para el llenado del instrumento para la evaluación de juicio de experto, el formato que será usado por los expertos para validar los instrumentos, la carta de presentación del cuestionario a aplicar como instrumento a utilizar en la investigación, la tabla de operacionalización de las variables, las instrucciones para el adecuado uso del cuestionario, y el cuestionario en escala tipo Likert.

Experto Nombre/Apellido: Narciso C. Peña
Instituto donde labora: VEPACO
Nivel Académico: Dr.
Fecha de Validación: 31/11/19

¡Gracias por su Colaboración!

Anexo C

Coefficiente de Confiabilidad Instrumento Docente

Sujeto/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Xi	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	16
2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	14
3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	13
4	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	10
5	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	10
6	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	10
7	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	9
8	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	5
9	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	4
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Sumatoria	7	8	3	3	9	6	7	1	1	7	10	0	0	7	3	9	9	2	0	0	
P	0,7	0,8	0,3	0,3	0,9	0,6	0,7	0,1	0,1	0,7	1	0	0	0,7	0,3	0,9	0,9	0,2	0,2	0,2	
Q	0,3	0,2	0,7	0,7	0,1	0,4	0,3	0,9	0,9	0,3	0	1	1	0,3	0,7	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	
P*Q	0,21	0,16	0,21	0,21	0,09	0,24	0,21	0,09	0,09	0,21	0	0	0	0,21	0,21	0,09	0,09	0,16	0,16	0,16	

Si (0)

No (1)

$$\sum p \cdot q = 2,64$$

$$St^2 = 22$$

$$k/k-1 = 1,04$$

$$0,88$$

$$K_r = 0,92$$

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

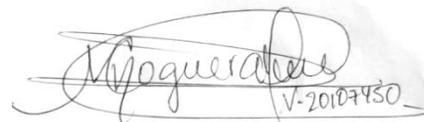
El siguiente cronograma, expresa el tiempo de entrega para cada una de las actividades a realizar por semana a partir de la entrega del proyecto.

ACTIVIDADES	MESES (Semanas)															
	OCTUBRE (2018)				NOVIEMBRE (2018)				DICIEMBRE (2018)				ENERO (2019)			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Entrega Proyecto																
Aplicación Prueba Piloto																
Aplicación de Encuesta/ Recolección de Datos																
Análisis de Resultados/ Proyecto Factible																
Conclusiones y Recomendaciones																
Entrega Proyecto Final																

Fuente: Noguera María (2021)



Tutor (a): Msc. Lisbeth Castillo G.
C.I. 11.154.381



Autor(a): Lcda. María José Noguera
C.I.20.107.450