	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 1 de 5

16.

FECHA jueves, 30 de noviembre de 2017

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Ciudad

UNIDAD REGIONAL	Extensión Facatativá
TIPO DE DOCUMENTO	Trabajo De Grado
FACULTAD	Ciencias Administrativas Económicas y Contables
NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
PROGRAMA ACADÉMICO	Administración de Empresas


El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
Guacaneme Velandia	Julián Esteban	1.070.967.180
Linares Linares	Yesica Tatiana	1.070.974.849
Mendoza Prieto	Lizbeth Alexandra	1.070.974.128

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
Muñoz Chiquillo	Dairo Antonio

TÍTULO DEL DOCUMENTO
NIVELES DE FORMACION EN LIDERAZGO ALCANZADOS POR MUJERES JOVENES EN EL COLEGIO SILVERIA ESPINOSA DE RENDON EN EL MUNICIPIO DE FACATATIVA

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 2 de 5

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AÑO DE EDICIÓN DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
30/11/2017	115 pg

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)		
	ESPAÑOL	INGLÉS
1.Liderazgo		
2.Mujer		
3.Empoderamiento		
4.Habilidades		
5.Formación		
6.Liderazgo femenino		

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS (Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):
RESUMEN
<p>Este proyecto se enfocó en determinar los niveles de formación de liderazgo que se dan a las mujeres jóvenes de la I.E.M Silveria Espinosa de Rendón, creando en ellas prácticas y destrezas que permita la construcción de estrategias, que motiven el desarrollo del municipio de Facatativá desde el empoderamiento de las jóvenes.</p> <p>La implementación, se realizó en las instalaciones del aula múltiple del S.E.R con un censo de 33 alumnas del grado once, que participaron activamente en el desarrollo de un cuestionario diseñado como instrumento para la investigación; junto con la sesión de entrenamiento de liderazgo, el día 1 de septiembre del 2017.</p> <p>Como resultado de la investigación realizada al grupo, se evidencia que las mujeres jóvenes cuentan con un alto grado de motivación e interés al tema de liderazgo femenino, el interés de las estudiantes por temas como trabajo en equipo, como la ética, la asertividad, la comunicación, el compañerismo, pro actividad, creatividad y motivación. Esto observado en las diferentes dinámicas realizadas en la sesión de entrenamiento de liderazgo.</p>

AUTORIZACION DE PUBLICACION



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 3 de 5

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:

Marque con una "X":


AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	
2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	X	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL	VIGENCIA: 2017-11-16
	REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 4 de 5

artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):


Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. **SI** ___ **NO** X_. En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).
- b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.
- c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.
- e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.
- f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 5 de 5

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el "Manual del Repositorio Institucional AAAM003"

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



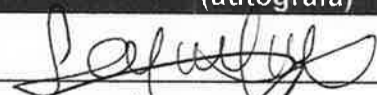
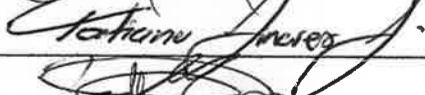
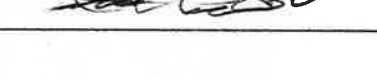
Nota:

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. NIVELES DE FORMACION EN LIDERAZGO ALCANZADOS POR MUJERES JOVENES EN EL COLEGIO SILVERIA ESPINOSA DE RENDON EN EL MUNICIPIO DE FACATATIVA.PDF	TEXTO
2.	
3.	

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
Guacaneme Velandia Julian Esteba	
Linares Linares Yesica Tatiana	
Mendoza Prieto Lizbeth Alexandra	

12.1.50

NIVELES DE FORMACIÓN EN LIDERAZGO ALCANZADOS POR MUJERES
JÓVENES EN EL COLEGIO SILVERIA ESPINOSA DE RENDÓN EN EL
MUNICIPIO DE FACATATIVÁ

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA EXTENSIÓN FACATATIVÁ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACATATIVÁ
2017

NIVELES DE FORMACIÓN EN LIDERAZGO ALCANZADOS POR MUJERES
JÓVENES EN EL COLEGIO SILVERIA ESPINOSA DE RENDÓN EN EL
MUNICIPIO DE FACATATIVÁ

JULIÁN ESTEBAN GUACANEME VELANDIA
YESICA TATIANA LINARES LINARES
LIZBETH ALEXANDRA MENDOZA PRIETO
Estudiantes investigadores

Proyecto de Investigación

DAIRO ANTONIO MUÑOZ CHIQUILLO
Magister Eurotechnology habilidades directivas y de comunicación
Investigador principal

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA EXTENSION FACATATIVA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONOMICAS Y CONTABLES
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
FACATATIVÁ

2017

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Facatativá 23 de Noviembre de 2017

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos a:

En primera instancia el grupo de investigación quiere agradecer a Dios, sin el en nuestra carrera no hubiera sido posible todos los logros y metas alcanzadas, también agradecemos a todas las personas que acompañaron las diferentes etapas de este proceso académico, especialmente a cada una de las personas que conforman nuestra familia quienes fueron un apoyo especialmente en los momentos difíciles, al docente Dairo Antonio Muñoz Chiquillo quien acompañó de cerca el proceso y permitió el desarrollo adecuado de esta investigación, también agradecer a los docentes quienes apoyaron en el proceso académico, por su acompañamiento y dedicación en la formación de un nuevo conocimiento que impartieron en nosotros, además de tolerancia y perseverancia para con nosotros a todos ellos mil gracias, a cada una de ellos le debo enseñanzas y son ejemplo de vida, finalmente gracias por no rendirse.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. PROBLEMA	15
1.1 ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1.2 Área	15
1.1.3 Línea.....	15
2. JUSTIFICACIÓN	17
3. OBJETIVOS	19
3.1 OBJETIVO GENERAL	19
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
4. ANTECEDENTES	20
4.1 LIDERAZGO FEMENINO	20
4.2 LIDERAZGO DOCUMENTADO.....	23
5. ESTADO DEL ARTE	31
6. MARCO DE REFERENCIAS.....	38
6.1 MARCO TEÓRICO	38
6.2 MARCO CONCEPTUAL.....	40
6.3 MARCO GEOGRÁFICO	42
6.4 MARCO HISTÓRICO.....	43
6.5 MARCO LEGAL	46

6.6 MARCO DEMOGRÁFICO.....	48
6.6.1 Población del municipio de Facatativá	48
6.6.2 Nivel Educativo De La Población	50
6.6.3 Instituciones Que Funcionan En El Municipio De Facatativá	52
6.7 MARCO INSTITUCIONAL	52
6.8 MARCO FILOSÓFICO	54
7. METODOLOGÍA.....	56
7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	56
7.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	56
7.3. POBLACIÓN ESTADÍSTICA.....	56
7.3.1 Población	57
7.3.2 Censo (Estadística).....	58
7.4 METODOLOGÍA	58
7.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	60
7.5.1 Técnicas.....	61
7.5.2 Tabulación	61
7.6 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	61
7.7 RUBRICA.....	74
7.7.1 Análisis de la información con rubrica.....	77
8. DISEÑO ADMINISTRATIVO	83
8.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	83
9. IMPACTO.....	84
9.1 IMPACTO SOCIAL	84
9.1.2 Impacto sector la Trampa	85

9.2 IMPACTO CULTURAL.....	87
CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN.....	88
RECOMENDACIONES.....	90
BIBLIOGRAFIA.....	91
ANEXOS.....	96

LISTA DE ILUSTRACIONES

	Pág.
Ilustración 1 Tendencia a lo largo del tiempo.....	27
Ilustración 2 Tendencia interés por región	27
Ilustración 3 Consultas Temas relacionados	28
Ilustración 4 Tendencia 2004	28
Ilustración 5 Interés por región.....	29
Ilustración 6 Consulta	29
Ilustración 7 Female Leadership	30
Ilustración 8 Female Leadership	30
Ilustración 9 Carrera de la mujer adulto mayor	34
Ilustración 10 Carrera de la mujer.....	35
Ilustración 11 Carrera de la mujer elite	35
Ilustración 12 Carrera de la mujer.....	36
Ilustración 13 Carrera de la mujer juvenil.....	36
Ilustración 14 Marcha contra el feminicidio	37

Ilustración 15 Zona Urbana.....	42
Ilustración 16 Población municipio de Facatativá	48
Ilustración 17. Habitantes del sector	87

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población	49
Tabla 2 Tasa de cobertura bruta por nivel	50
Tabla 3 Matriculas.....	51
Tabla 4 Tipo de establecimiento	52
Tabla 5 Rubrica.....	75
Tabla 6 Cronograma de actividades	83

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Pregunta 1 Núcleo Familiar	62
Figura 2 Pregunta 2 Valores de Liderazgo	63
Figura 3 Pregunta 3 Equidad en el Hogar.....	64
Figura 4 Pregunta 4 Modelo a seguir.....	65
Figura 5 Pregunta 5 Trabajo en equipo	67
Figura 6 Pregunta 6 Proceso de trabajo en quipo.....	68
Figura 7 Pregunta 7 Motivacional	70
Figura 8 Pregunta 8 Liderazgo.....	71
Figura 9 Pregunta 9 Igual de Genero en el entorno.....	72
Figura 10 Pregunta 10 Situacional.....	74
Figura 11 Pregunta 1 Rubrica.....	78
Figura 12 Pregunta 2 Rubrica.....	79
Figura 13 Pregunta 3 Rubrica.....	80

Figura 14 Pregunta 4 Rubrica81

Figura 15 Pregunta 5 Rubrica82

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A Cuestionario	96
Anexo B Registro Fotográfico S.E.R.....	100
Anexo C Registro Fotográfico La trampa.....	109
Anexo D Carta aceptación del proyecto.....	113
Anexo E VI Encuentro de Semilleros Chia.....	114

INTRODUCCIÓN

La investigación es uno de los componentes más importantes en la formación de los profesionales en la sociedad del conocimiento, Es por esto que se lleva a cabo una investigación en un campo poco estudiado en el país, como el liderazgo Femenino.

Los antecedentes históricos del liderazgo femenino han dejado grandes secuelas las cuales favorecen a todas las mujeres y les permiten tener más derechos y oportunidades en la actualidad; precisamente por estos hechos a través de la historia existen diferentes entidades tanto públicas como privadas que invitan a la participación masiva de las mujeres para que se empoderen de su vida y su contexto social.

Siendo estudiantes de último semestre de administración y participantes activos en semilleros de investigación, los estudiantes deciden investigar sobre este tema, tomando como población uno de los colegios femeninos y públicos del municipio de Facatativá.

Donde se realizó la aplicación de un cuestionario como método de investigación, los cuales se tabularon por la cual se obtuvo información para la elaboración de una herramienta de medición para determinar los niveles de liderazgo en las estudiantes de la institución.

Este documento es el resultado de la investigación de los niveles de liderazgo en el colegio Silveria Espinosa de Rendón, la cual fue seleccionada para el desarrollo de la investigación.

1. PROBLEMA

1.1 ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

1.1.2 Área

Administración y Organizaciones

1.1.3 Línea

Desarrollo de modelo organizacional y regional

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Desde tiempos inmemorables el liderazgo se ha evidenciado en las sociedades humanas a través de los grandes emperadores, reyes, guerreros, etc., los cuales gracias a sus logros, estamparon sus nombres en la historia de la humanidad (...); en este caso en especial, el liderazgo. Esta característica se ha presentado desde que el ser humano dejó de ser nómada y se empezó a organizar en civilizaciones, en las cuales fue creando una estructura jerárquica para poder gobernarse a sí mismo y a su pueblo. (...) y así gracias al conocimiento de la geometría y liderazgo por parte de los capataces fueron posibles de construir en el siglo 25 a.c (Estrada, 2007).

Y de esta manera se inició toda la infraestructura que se conoce hoy, junto con todos los líderes que han surgido a través de la historia de la humanidad, se denota que en estos eventos históricos siempre ha ido liderado por un hombre, y no por la falta de capacidad de la mujer sino por la poca inclusión que se le ha permitido a las mujeres en este ámbito por paradigmas sociales de que la mujer debe estar en el hogar y no fuera de este.

A lo largo de la historia, las mujeres siempre han intervenido de manera mínima en el mundo de lo público que los hombres. Sin embargo, la sociedad ha ido

evolucionando, la familia se ha transformado, y la mujer se ha ido introduciendo poco a poco en dicho campo, comenzando un cambio en los esquemas sociales que trae consigo un estilo de liderazgo más femenino.

En un contexto organizacional se habla de líderes, de grupo, equipo o de manera personal, quienes impulsan y guían a cumplir los objetivos determinados por la Empresa en Pro de desarrollo y crecimiento organizacional.

En la mayoría de procesos de selección, es un requisito solicitado esta habilidad, porque determina un alto grado de compromiso y resultados que se verá reflejado en los resultados que desea obtener la compañía, Pero bueno, las empresas solicitan persona tanto profesionales como técnicos para desempeñar estos cargos en las empresas, en este caso específico en el municipio de Facatativá.

Referenciando el tema de liderazgo femenino, y como este afecta el desarrollo de diferentes aspectos tanto sociales, como personales de cada individuo, se plantea que nivel de liderazgo femenino manejan actualmente las mujeres jóvenes del colegio Femenino S.E.R ubicado en el municipio de Facatativá, para el correcto desarrollo personal, social, cognitivo, profesional y laboral entre otros.

De tal manera los autores se cuestionan el grado de importancia que se ofrece a las estudiantes, referente al empoderamiento de su vida presente y futura, desde el ámbito académico del colegio, por tal razón surge la pregunta problema del siguiente proceso de investigación.

¿Cuál es el grado de importancia que se le han brindado en el proceso de formación en educación media a las mujeres jóvenes en la I.E.M. Silveria Espinosa de Rendón en el municipio de Facatativá en relación al liderazgo?

2. JUSTIFICACIÓN

A través de los años las mujeres han tomado más fuerza dentro de la sociedad dejando a un lado estereotipos de debilidad y realizando aportes al desarrollo del mismo, teniendo un papel más activo; siendo líder en áreas sociales, la política, la economía y otros aspectos, que en la antigüedad no tenían la libertad u oportunidad de ejecutar.

El liderazgo es una necesidad para la generación de estrategias las cuales permiten el desarrollo de hábitos y habilidades en jóvenes, como la autorrealización es la base de la concepción de mujeres líderes.

Para el desarrollo adecuado de la investigación se tienen como base teorías, modelos o instrumentos sobre el liderazgo existentes, que ayudaran al investigador a crear instrumentos que permitan alcanzar los objetivos planteados. Algunos modelos o autores que se toman como guía son, Modelo 3D de Reddin, Managerail Grid, 21 leyes irrefutables de liderazgo de John Maxwell, puesto que permiten entender el liderazgo.

Peter Senge (1990) "El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades"..

La presente investigación se origina en el surgimiento y poder en el que se desempeña la mujer en la actualidad, el cual se ha creado a través del liderazgo femenino; esta investigación se enfoca en el estudio de las prácticas y destrezas para la formación de las mujeres jóvenes líderes de la I.E.M Silveria Espinosa De

Rendón, de tal manera que permita la construcción de habilidades que motiven el desarrollo del municipio de Facatativá desde el empoderamiento de las jóvenes.

Para llevar a cabo esto el grupo investigador realizó instrumentos que permitan recolectar información y evaluar el nivel de formación en liderazgo alcanzados por mujeres jóvenes con el fin de dar solución a la problemática evidenciada; como lo son el cuestionario y la rúbrica.

Con la ejecución de esta investigación se quiere llegar hasta lo más profundo del ser de la mujer joven y mover fibras que la motiven a generar ese empoderamiento de su vida que le permita al municipio de Facatativá una mejor calidad de vida y de desarrollo tanto económico, como político y social; acompañado de niveles de formación adecuados que aporten al liderazgo de las mujeres jóvenes y la generación de diferentes proyectos y estrategias que les permita empoderarse de sus vidas; mostrándole a las mujeres jóvenes si ella misma no se reconoce como valiosa y poderosa en un contexto social no se realizar cambio.

La investigación centra sus esfuerzos en lograr medir en nivel de liderazgo de las mujeres jóvenes del municipio de Facatativá para motivar el empoderamiento de sus vidas y su entorno social permitiendo un impacto positivo en el desarrollo social y económico del municipio, de igual manera para que las instituciones educativas y municipales tengan una información clara para plantear planes y estrategias que le permitan al Facatativá contar con un nivel de formación en liderazgo juvenil femenino mucho más alto, todo esto para mejorar la motivación y autorrealización de las mujeres del municipio.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los niveles de formación en liderazgo alcanzados por mujeres jóvenes estudiantes de la I.E.M Silveria Espinosa de Rendón del municipio de Facatativá.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Documentar y seleccionar la información teórica sobre liderazgo femenino que genere una aproximación práctica y facilite el diseño de los instrumentos de medición.

Desarrollar y aplicar los instrumentos para medir el nivel de liderazgo de las jóvenes del colegio Silveria Espinoza de Rendón en el municipio de Facatativá.

Iniciar un proceso de fortalecimiento en liderazgo para las mujeres jóvenes del colegio Silveria Espinoza de Rendón en el municipio de Facatativá.

4. ANTECEDENTES

4.1 LIDERAZGO FEMENINO

El liderazgo en la mujer es un tema que a través de la historia ha logrado cambiar de manera trascendente la forma de ver a las mujeres en general, porque cada mujer que decidió ser líder le dio cambio a la historia y a su contexto social; es por ello que se destacan las veinte mujeres más influyentes a través de la historia y en la actualidad:

1. Se da inicio con *Cleopatra*, fue la única mujer emperatriz de una de las civilizaciones antiguas como lo fue Egipto, una mujer joven que llegó al poder y tuvo que pelear contra la expansión romana y para evitarlo enamoró a dos grandes personajes tales como Julio César y Marco Antonio; y con ella dividió el imperio romano, causando un golpe de estado.
2. *Juana de Arco*, es una mujer que comandó al ejército francés a una edad de 17, razón suficiente para cambiar al mundo, además de esto tomó decisiones asertivas para su país por lo cual se le consideró una bruja y por ello fue quemada.
3. *Marie Curie*, Fue la primera mujer en ganar un premio Nobel en dos diferentes categorías, física y química, Mujer pionera en la investigación sobre la radiación para tratar el cáncer.
4. *Coco Chanel*, tomó las prendas que eran tradicionalmente de hombre y las rediseñó para el beneficio de las mujeres, marcando un cambio así en una época de machismo absoluto.
5. *Rosa Parks*, fue una activista social que pacíficamente decidió no ceder un lugar de asiento en un autobús a un hombre blanco en EE.UU, y así dio origen

- a diferentes protestas que se libraron sin violencia a favor de los derechos civiles de las personas afrodecendientes en el país.
6. *La Reina Isabel Segunda*, es la reina del Reino Unido ella ha sabido modernizar y actualizar la monarquía. Su popularidad a pesar de los años es sólida e impresionante.
 7. *Sally Ride* de profesión tenista, con estudios en Física, ella fue la primera mujer norteamericana en llegar al espacio en 1983.
 8. *J.K. Rowling*, Es la autora de la exitosa serie de libros de Harry Potter. Logro que por medio de sus libros toda una generación, retomaran el hábito de la lectura, siendo una mujer exitosa actualmente.
 9. *Amelia Earhart*, la primera mujer que voló a través del Océano Atlántico. Desafortunadamente desapareció trágicamente en 1937, cuando intentaba darle la vuelta al mundo; Consiguió expandir la noción de los alcances de una mujer.
 10. *Madre Teresa de Calcuta*, La primera religiosa que trascendió a nivel internacional, al tratar con enfermos, pobres, huérfanos y moribundos durante 45 años. Tras su muerte, fue beatificada por el papa Juan Pablo II, otorgándole el título de Beata Teresa de Calcuta.
 11. *Margaret Thatcher*, Primera mujer ministra del Reino Unido que logró durar poco más de 10 años antes de retirarse. Logró entrar en un mundo dominado por hombres y convertirse en un ícono de la política internacional.
 12. *Frida Kahlo*, Ella fue una pintora mexicana cuya vida estuvo marcada por el sufrimiento físico que comenzó con la poliomielitis entre otras, Sobreponiéndose a la adversidad y a su fuerte personalidad comenzó a pintar en 1926, consiguiendo en tan sólo 15 años el reconocimiento mundial de su obra, con un particular estilo que combinaba su México natal con fuertes influencias de pintores europeos.
 13. *Benazir Bhutto*, Fue una política que dirigió el partido de centro-izquierda pakistaní afiliado a la Internacional Socialista, el Partido Popular de Pakistán. Pasó a la historia por ser la primera mujer que ocupó el cargo de Primer

Ministro en un país musulmán, habiendo dirigido Pakistán durante dos legislaturas, de 1988 a 1990 y de 1993 a 1996, En ambas ocasiones fue destituida por acusaciones de corrupción, que en 2007 fueron eliminadas. Fue asesinada a su vuelta a Pakistán en 2007, luchado por reinstaurar la democracia en su país.

14. *Hillary Clinton*, Hilary es abogada y política que ha sido Primer Dama, senador y Secretaria de Estado, es una mujer líder que aspira a la presidencia de los EE.UU.
15. *Janet Yellen*, Tras ser nombrada por Barack Obama, Janet se convirtió en la primera mujer en presidir Sistema de Reserva Federal, el más alto cargo económico de Estados Unidos.
16. *María Teresa Barra*, Es la primera mujer como Directora Ejecutiva en una importante fábrica de automóviles. Su cargo es el de Directora Ejecutiva y Presidente de la empresa General Motors.
17. *Christine Lagarde*, Esta abogada y política francesa es directora gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI). Anteriormente trabajó para el gobierno de su país.
18. *Susan Wojcicki*, Es la actual directora ejecutiva de Youtube, propiedad de Google y ella es historiadora de profesión.
19. *Sheryl*, Ella es una economista que actualmente se desempeña como directora operativa de Facebook.
20. *La mujer Maravilla*, un símbolo "para todas las mujeres del mundo", ese fue el objetivo con el que en la década de los 40 la editorial DC Comics alumbró el personaje de 'Wonder Woman', una maravilla de mujer que desde una ficción aparentemente inofensiva lleva más de 75 años como estímulo positivo por la igualdad de género¹.

¹ EFE. Wonder Woman: La maravilla del comic en lucha por la igualdad. [En línea] En: El Tiempo. Bogotá D.C. 26 de junio 2017. Disponible en: <<http://www.eltiempo.com/cultura/cine-y-tv/la-mujer-maravilla-es-simbolo-de-igualdad-de-genero-102778>>

4.2 LIDERAZGO DOCUMENTADO

En referencia a la información sobre liderazgo femenino en diferentes áreas del conocimiento, se realizó diversas consultas de las cuales se destaca en el año 2015, cuando fue presentada en la Universidad pontificie Javeriana de Bogotá, faculta de sicología, el trabajo de grado, cuyo título es *DESEMPEÑO Y SIGNIFICADOS DEL LIDERAZGO EN MUJERES QUE OCUPAN JEFATURAS EN UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN CEMENTERA*², presentado por Laura Milena Cáceres Castellanos, María Alejandra Chaparro Quintana y Ángela Patricia Cortés Carvajal para el título de psicólogas .

La investigación anteriormente citada tuvo como objeto descubrir e identificar las diferentes relaciones existentes entre el desempeño y el significado del término de líder en un estudio realizado a tres mujeres líderes del sector, se utilizó para la investigación métodos de investigación tanto como cuantitativas como cualitativas, y test como (MQL). Adicional en el trabajo desarrolla la sicología organizacional, y como los diferentes tipos de liderazgos dentro de la compañía se ven reflejados en las mujeres, identifica como una mujer es más flexible para adaptarse a nuevos lugares, pero la inequidad de género no les permite avanzar empresarialmente.

En las conclusiones de la investigación muestra que las mujeres son empáticas, saben manejar grandes equipos de colaboradores dentro de una organización, todas son totalmente dedicadas a los objetivos empresariales, y muestra en el estudio que deben ser contundentes para que sus empleados tomen y acaten las ordenes que se les dé, tomando en cuenta que es un sector donde las mujeres en ocasiones ocupan un cargo directivos por ser área de construcción.

² CACERES CASTELLANOS, Laura Milena, CHAPARRO QUINTANA, María Alejandra y CORTES CARVAJAL, Ángela Patricia. Desempeño y significados del liderazgo en mujeres que ocupan jefaturas en una empresa de producción y comercialización cementera. [En línea] Repositorio Institucional Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C.: 2015. 103 p. Disponible en: <<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/19100/CaceresCastellanosLauraMilena2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

Adicional, el 10 de noviembre de 2015 se presentó de la autoría de Bianca Alejandra Perozo-Ramírez³, Licenciada en Nutrición y Dietética, egresada de La Universidad del Zulia, Magister en Gerencia de Recursos Humanos Universidad, Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo Venezuela, Nutricionista de Consulta Externa. Hospital Materno Infantil, Maracaibo, Venezuela, y Annherys Isabel Paz-Marcano, y la Dra. Cns. Gerenciales, Post doctora en Gerencia de las Organizaciones. Licenciada en Administración de Empresas, Msc. Gerencia Recursos Humanos, docente e investigadora en la Universidad de La Guajira, Colombia. Un artículo científico donde como objetivo se tuvo analizar, los diferentes estilos de liderazgo femenino, donde utilizaron herramientas como recolección de datos con cuestionarios, se realizó la investigación con 79 sujetos de una compañía de seguros con la aplicación de encuestas, de los diferentes tipos de liderazgo existentes tales como carismáticos, democráticos, autocrítico, transaccional, situacional, participativo, directivo y transformacional.

Al concluir se deduce que el liderazgo femenino predominante fue el situacional, caracterizado por dirigir a sus empleados e integrarse en el desarrollo de actividades diarias, aumentar y potencializar su desempeño para el logro de los objetivos tanto personales como en equipo, además de incentivar a la integración de trabajo grupal y desarrollar diferentes habilidades.

Continuando, se presenta a la Universidad Nacional de Colombia con título PRONÓSTICO DEL LIDERAZGO EMPRESARIAL FEMENINO EN LATINOAMÉRICA ENTRE EL PERIODO 2013 – 2018⁴, por Viviana Yuliet Palacio

³ PEROZO RAMIREZ, Bianca Alejandra y PAZ MARCANO, Annherys Isabel. Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector asegurador. [En Línea] Artículo de Investigación Científica y Tecnológica. Clío América, Universidad del Magdalena. 2016. Disponible en : <<http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1656/1162>>

⁴ PALACIO LONDOÑO, Viviana Yuliet. Pronostico del Liderazgo Empresarial Femenino en Latinoamérica entre el periodo 2013 – 2018. [En Línea]. Trabajo de grado presentado para optar al título de Magíster en Ingeniería Administrativa. Medellín, Colombia. Universidad

Londoño, presenta una investigación, muestra como la mujer es de gran influencia en Latinoamérica dentro de las organizaciones, y como existen diferentes tendencias de creación de empresas, de cargos directivos para mujeres en empresas exitosas y reconocidas.

Teniendo como base el relevante papel social de la mujer debido a su acceso a la educación y al mercado laboral, al incremento de su independencia económica y al reconocimiento de la igualdad formal entre hombres mujeres.

Con base a las diferentes características que tiene una mujer líder, se crea un perfil de la mujer ejecutiva y empresaria,

“Son de edad media, mayor de 35 años, aunque cada vez más joven, sobre todo las ejecutivas (menores de 35 años).

Son casadas, con hijos, aunque entre las ejecutivas jóvenes prevalecen las solteras o casadas sin hijos, además de haber un considerable número de mujeres separadas.

Tienen niveles educativos altos, con grados universitarios en un 50% (menor en Bolivia).

Dedican de su tiempo más de 48 horas semanales al trabajo empresarial y dedican menos de 30 horas semanales a las tareas del hogar.

Son en su gran mayoría (un 70%) – dueñas/socias de empresas micro, pequeñas y medianas (aunque en menor proporción). El acceso a las PYMES todavía es predominantemente el resultado de una herencia familiar aunque aumenta la tendencia de crear empresas propias, muchas veces después de una experiencia laboral como ejecutiva.

La antigüedad de sus empresas es menos de 10 años y un porcentaje significativo menos de 5 años.

Tienen una estrategia empresarial caracterizado por su apertura a las innovaciones, sobre todo con respecto a cambios en la organización y en las relaciones laborales, menos en cuanto a innovaciones tecnológicas.

Los aspectos favorables relativos de su trabajo, que destacan las mujeres empresarias, son: la gran satisfacción que les da su trabajo, ya que les permite realizarse profesionalmente y auto-afirmarse; su preparación educacional y académica y el estímulo de la familia y del esposo como un factor clave para desarrollarse como empresarias.

Las dificultades que experimentan son la falta de experiencia empresarial y de comercialización, la insuficiente formación empresarial específica (administración/marketing), la escasa actualización e información en temas económicos y financieros, barreras en el acceso a fuentes financieras”⁵

Se llegó a la conclusión; al momento del desarrollo de la investigación que aunque existen investigaciones y autores sobre el tema se evidencio, que el tema de liderazgo en la mujer respecto a información y cifras específicas no existe para realizar proyecciones acertadas ya que aún es limitada al detalle.

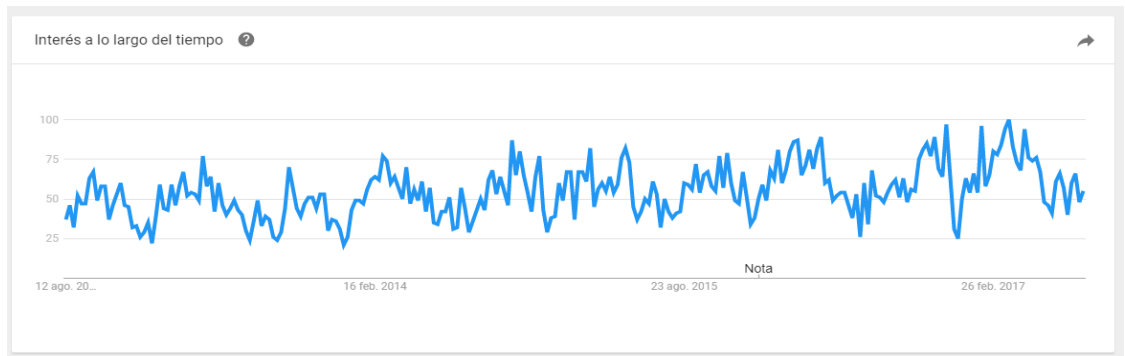
Dentro de las conclusiones de la investigación muestra que a través de las décadas es más creciente la incursión de las mujeres en mercados laborales, saliendo un poco del rol de madres, esposas y llegando a la posición de mujer ejecutiva y empresaria.

⁵ *Ibíd.*, p. 67.

En busca de tendencias acerca de liderazgo femenino o Female leadership y utilizando la herramienta presentada por Google, se encuentran los siguientes hallazgos.

Desde el punto mundial los lugares donde más se realizan búsquedas de mujeres líderes es en:

Ilustración 1 Tendencia a lo largo del tiempo



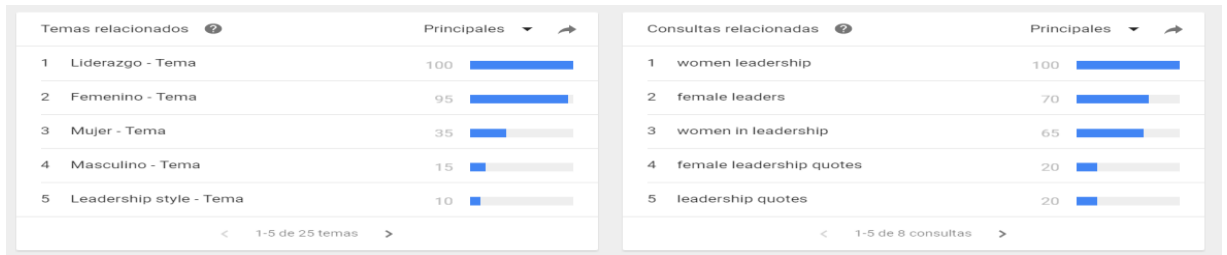
Fuente: Google trends

Ilustración 2 Tendencia interés por región



Fuente: Google trends

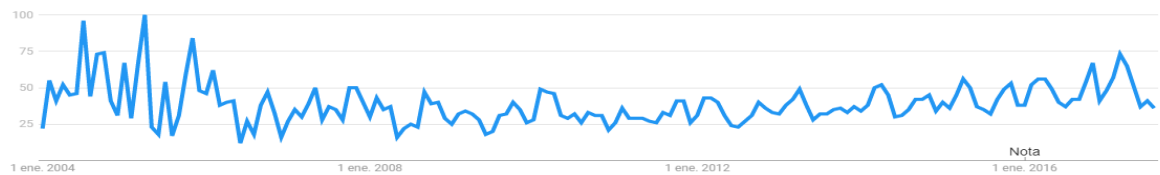
Ilustración 3 Consultas Temas relacionados



Fuente: Google trends

Al realizar la búsqueda desde Google trends, en la cual indica que se realizan búsquedas frecuentes desde el año 2004 son:

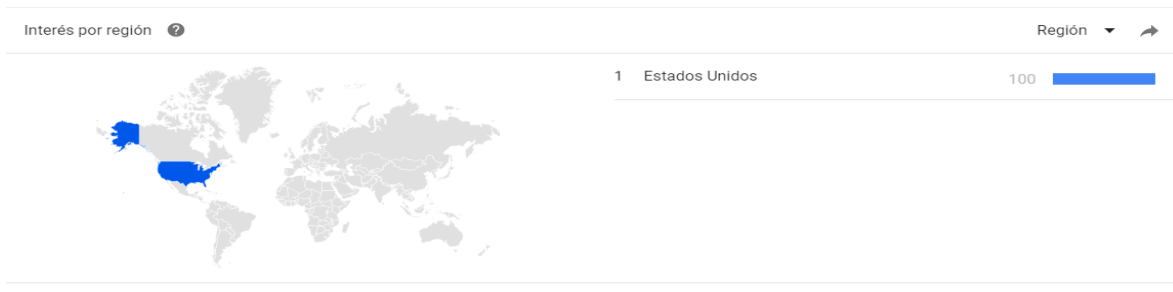
Ilustración 4 Tendencia 2004



Fuente: Google trends

Adicional muestra que a nivel Latinoamérica el lugar donde más se busca liderazgo femenino es en Estados Unidos de América.

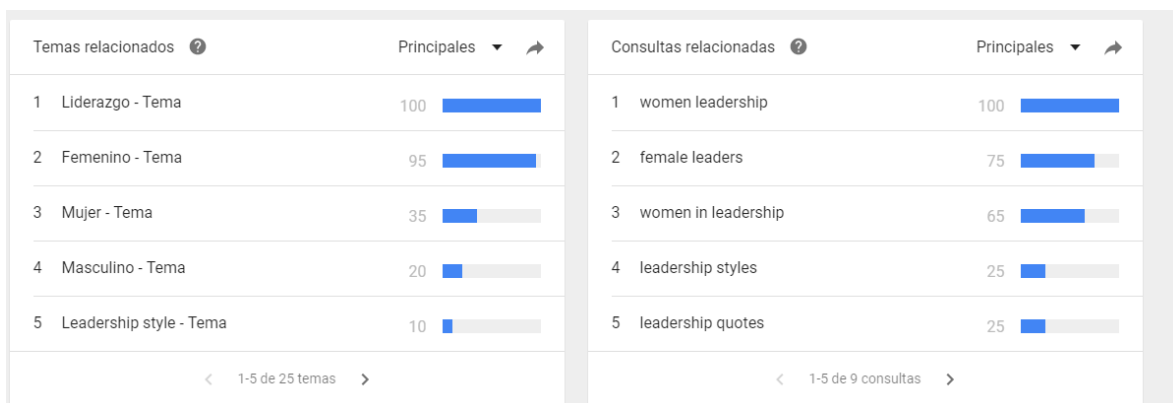
Ilustración 5 Interés por región



Fuente: Google trends

Igualmente como tendencia actualmente se ve como la recién salida película mujer maravilla muestra el liderazgo femenino desde la época de la primera guerra mundial, y actualmente es tendencia en empoderamiento femenino.

Ilustración 6 Consulta



Fuente: Google trends

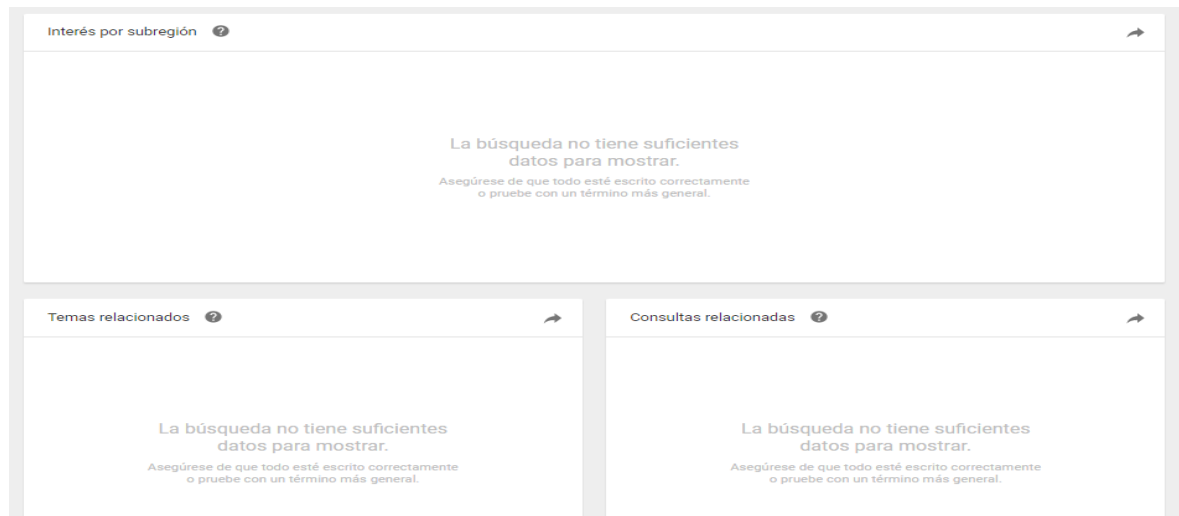
En búsqueda de tendencias en Colombia desde el 2004 al 2017 se halla la siguiente información

Ilustración 7 Female Leadership



Fuente: Google trends

Ilustración 8 Female Leadership



Fuente: Google trends

Se halla que en Colombia el tema de liderazgo femenino no tiene antecedentes de ser tendencia desde el año 2004 a la fecha.

5. ESTADO DEL ARTE

El liderazgo y el empoderamiento de la mujer es un tema que ha venido cobrando importancia en el desarrollo de la sociedad, por supuesto siendo tema central de diferentes programas e investigaciones a lo largo del mundo principalmente y con más fuerza por parte de la ONU mujeres⁶, apoyando a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para implementar dichas normas. También respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, enfocándose en cinco áreas prioritarias: el incremento del liderazgo y de la participación de las mujeres; la eliminación de la violencia contra las mujeres; la participación de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres; y la incorporación de la igualdad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional.⁷

Siguiendo la línea Met Community Es una organización internacional con presencia en seis países: España, Colombia, Perú, Brasil, Argentina y USA. Su objetivo es apoyar e impulsar el emprendimiento femenino sostenible, responsable e innovador.

⁶ JUNTA EJECUTIVA DE LA ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES. [En Línea]. Plan estratégico. 23 de julio de 2013. {07 de agosto 2017}. Disponible en: <<http://undocs.org/es/UNW/2013/6>>

⁷ ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES. El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2011-2012: En Busca de la Justicia. [En Línea] Nueva York. 2012. {07 de agosto 2017} Disponible en: <<https://www.uco.es/igualdad/publicaciones/documentos/internacional/Informe-ONU%20Mujeres-2010-11.pdf>>

Met, se caracteriza por su amplia visión en conectar y crear una comunidad de mujeres emprendedoras basándose en el desarrollo integral. Sus programas están orientados al acompañamiento, capacitación y fortalecimiento de modelos de negocio, brindándoles metodologías de formación, Networking y Comunicación.

Esta organización ha influenciado positivamente el tema del liderazgo femenino en Latinoamérica buscando impulsar a las mujeres a través de una formación integral que le permita emprender.⁸

ONU mujeres ha mostrado avances investigativos en Colombia como la adopción de estándares internacionales sobre mujeres, paz y seguridad para la construcción de la paz, fortalecimiento de sistemas de información sobre la implementación del Plan para Garantizar una Vida Libre de Violencias además de articulación con Estado y sector privado para implementar los 7 principios del empoderamiento económico de las mujeres en alianza con la Red Local de Pacto Global.⁹

La alcaldía del municipio de Facatativá ha tomado la iniciativa en varios programas donde el centro es la mujer siguiendo con la línea de su misión donde buscan la inclusión de la mujer uno de ellos denominado “Nuestras Voces” donde se congregan mujeres del sector rural, madres comunitarias, víctimas del conflicto armado e integrantes de las juntas de acción comunal, este programa tiene como objetivo la identificación y promoción del liderazgo de la mujer que se encuentra en el proceso de reintegración, sensibilizó a las facatativeñas en esta primera

⁸ MET COMMUNITY. Programa de mentoring para mujeres emprendedoras. [En Línea]. Bilbao, España. 11 de febrero 2016. {14 de agosto 2017}. Disponible en: <<http://metcommunity.org/wp-content/uploads/sites/2/2016/02/BASES-CONVOCATORIA-MET-Bilbao-11-02-2016.pdf>>

⁹ ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS. Hacia una Colombia 50-50: paz y desarrollo para todos y todas. Pág. 5 [En Línea]. 2017. {15 de agosto de 2017}. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2017/09/nota%20estrategica%20on%20mujeres_hacia%20una%20colombia%2050-50_%20paz%20y%20desarrollo%20para%20todos%20y%20todas.pdf?la=es&vs=1819>

etapa respecto al proceso de reintegración y la importancia de aportar en la construcción de escenarios de convivencia y reconciliación.

El proyecto comprende dos fases más, en las que se hará la reconstrucción del tejido social a partir de los saberes ancestrales y finalizo en el mes de agosto de 2017 con la identificación y promoción del liderazgo de la mujer.

Adicional la alcaldía de Facatativá está apoyando este proyecto, por la secretaria de la mujer de la gobernación de Cundinamarca y la secretaria de desarrollo social del municipio de Facatativá.¹⁰

Otro frente en el que se genera un escenario para la generación de proyectos y estrategias que permiten apoyar el empoderamiento y liderazgo de la mujer es la casa de la mujer en Facatativá allí La Alcaldía de Facatativá tiene al servicio de las habitantes del municipio la casa de la mujer.

Este escenario atiende los temas de la mujer facatativeñas brindando asesoría y acompañamiento por parte de profesionales en derecho, psicología y trabajo social.

La casa de la mujer facatativeñas es un espacio para capacitaciones, lugar para el desarrollo de iniciativas empresariales, para el abordaje de temas de violencia basada en género y para estimular la discusión de temas como la participación de la mujer en todos los ambientes de la vida cotidiana del municipio.

Entre las iniciativas, figuran los convenios con diversas entidades como el SENA, que permitan capacitar a las usuarias de la Casa de la Mujer, que les lleve a la creación de unidades productivas que permitan el empoderamiento y la prevención de algún tipo de violencia.

¹⁰ ALCALDIA DE FACATATIVA. Secretaria de desarrollo social. Plan de acción [En Línea]. 2 de febrero 2016. {10 de agosto 2017}. Disponible en: <<http://www.facatativa-cundinamarca.gov.co/index.shtml?apc=v-xx1-&x=26317>>

Este proyecto es apoyado por la secretaria de desarrollo social y la alcaldía del municipio en convenio con el SENA.

Otro proyecto que maneja la alcaldía del municipio es la construcción e implementación de un concejo bajo la figura de “consultivo” para tratar y manejar temas de género.

Diferentes iniciativas que promueven el empoderamiento de la mujer en la sociedad han tenido cabida en Facatativá una de ellas es la organización de la llamada carrera de la mujer facatativeñas apoyada por la empresa Bio D compañía dedicada a la producción de biodiesel con sede en el municipio en conjunto con la alcaldía municipal con el objetivo de brindar un acercamiento con la mujer dándole a conocer los diferentes canales de atención con que cuenta el municipio, para denunciar al ser víctimas del maltrato y recibir orientación integral frente a esta situación, esta carrera se ha organizado durante tres años consecutivos con las participación de más de 10.000 mil mujeres.

Ilustración 9 Carrera de la mujer adulto mayor



Fuente: Mutantes tv

Ilustración 10 Carrera de la mujer



Fuente: Mutantes tv

Ilustración 11 Carrera de la mujer elite



Fuente: Mutantes Tv

Ilustración 12 Carrera de la mujer



Fuente: Mutantes tv

Ilustración 13 Carrera de la mujer juvenil



Fuente: Mutantes tv

De otra manera ha surgido otra iniciativa desde una vivencia negativa tras el feminicidio de Liliana García una habitante del municipio de 32 años quien fue asesinada por su ex pareja, del lamentable hecho surge la iniciativa por parte de los familiares, su entorno más cercano y habitantes de la comunidad preocupada por estos hechos de una marcha pacífica en el municipio el domingo 27 de agosto para rechazar estos actos violentos contra la mujer.

Ilustración 14 Marcha contra el feminicidio



Fuente: Mutantes Tv

Ilustración 15 Marcha contra el feminicidio



Fuente: Mutantes tv

6. MARCO DE REFERENCIAS

6.1 MARCO TEÓRICO

En el marco teórico se presenta autores y textos sobre educación, liderazgo, mujeres líderes y la trascendencia que ha generado estos temas desde un punto de vista global hasta llegar a la influencia que tiene sobre las alumnas de la I.E.M. Silveria Espinosa de Rendón.

El liderazgo es un término utilizado con frecuencia en la actualidad, pero tiene orígenes que surgieron en la antigüedad al evidenciar el por qué algunas personas influenciaban a grupos o demás individuos, uno de los autores que hablo sobre este tema fue Confucio (551 a.c – 479 a.c) Decía que “Si el príncipe es virtuoso, los súbditos imitarán su ejemplo”, en sus Analectas dejó clara su filosofía moral, clave para las relaciones humanas¹¹ principios del siglo XX, todos los escritos sobre liderazgo giraban en torno a la idea de lo que podríamos llamar la “Teoría del Gran Hombre”, que se basaba en estudiar los grandes hombres que habían pasado a la historia, e identificar aquellas cualidades que les diferenciaban de la gente corriente.

Existen modelos de liderazgo como lo es: el “Managerial Grid” de Blake y Mouton, que consiste en una matriz numérica para relacionar los diferentes estilos de liderazgo, se mide a través de dos escalas, una, en donde se muestra su grado de interés por las personas y otra donde se muestra su interés por la producción esto genero cuatro estilos de liderazgo

¹¹ PSICOLOGIA Y EMPRESA. La historia del liderazgo [En Línea]. Renovando empresa con talento. 13 de Mayo de 2010. {07 de octubre 2017}. Disponible en: < <http://psicologiayempresa.com/la-historia-del-liderazgo.html> >

- Task Management – Centrado en organizar y dirigir la realización de la tarea
- Country Club Management – Centrado en las necesidades de las personas, con poco por la consecución de objetivo
- Impoverished Management – Pretender estar ocupado; bajo interés, por tanto, por el cumplimiento de objetivos como por las personas.
- Team Management - Centrado en ambas direcciones

El modelo 3D de Reddin: tiene su fundamento en las dos dimensiones descritas por el grupo de Ohio: Orientación a la Tarea y Orientación a la Relación. Además, aportó una tercera dimensión que llama efectividad que es el resultado de utilizar el estilo correcto de liderazgo ante una situación determinada.

John Maxwell, autor de obras sobre management como Las 21 leyes irrefutables del liderazgo y Las 21 cualidades indispensables de un líder: conviértase en la persona que otros querrán seguir, los líderes excepcionales son aquellos que consiguen que los grupos que dirigen desarrollen un rendimiento superior.

En el mismo sentido, Raymond B. Cattell, creador de la Teoría del rasgo, recoge el concepto de liderazgo como la generación de un cambio efectivo en el rendimiento del grupo.

Peter Senge, amplía esta definición y concibe el liderazgo como la “creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades”¹²

¹²ESCUELA EUROPEA DE MANAGEMENT. Habilidades de liderazgo [En Línea]. Concepto de liderazgo según los principales autores. 20 de Mayo de 2016. {07 de octubre 2017}. Disponible en: < <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autore>>

6.2 MARCO CONCEPTUAL.

Formar nuevos líderes y a su vez desarrollar habilidades de liderazgo no es del todo fácil; requiere un esfuerzo intencional y de voluntad que, acompañado de unas guías y un entrenamiento acorde con las necesidades y actitudes de las estudiantes de la institución, permite el adecuado proceso e implementación del presente proyecto.

Para desarrollo y entendimiento apropiado del proyecto es necesario hacer énfasis en los siguientes conceptos que son claves.

Juventud: El concepto de juventud, un término que deriva del vocablo latino iuventus, permite identificar al periodo que se ubica entre la infancia y la adultez. La Organización de las Naciones Unidas (conocida como ONU) ha definido a la juventud como la etapa que comienza a los 15 y se prolonga hasta los 25 años de vida de todo ser humano, aunque no existen límites precisos al respecto¹³.

Líder: “El termino Líder proviene del inglés leader, y hace referencia a conducir, guiar, dirigir, dirigente o jefe. Un líder es el individuo de un grupo que ejerce una mayor influencia en los demás, se le considera jefe u orientador, éste presenta la habilidad de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos”¹⁴

En la mayor parte de los grupos existe un líder, que se caracteriza por ocupar la posición más elevada dentro del grupo, aunque las funciones que ejerce un líder son de distinto tipo, destacan entre ellas las funciones ejecutivas y de dirección. Asimismo, el líder planifica las actividades del grupo, representa a éste de cara al

¹³ PEREZ JULIAN, Merino María. Juventud [En Línea]. Definición de juventud. 2012 {07 de octubre 2017}. Disponible en: < <https://definicion.de/juventud/> >

¹⁴ CONCEPTO DEFINICION. Definición de líder [En Línea]. 12 de Mayo de 2014 {07 de octubre 2017}. Disponible en: < <http://conceptodefinicion.de/lider/> >

exterior, media en los conflictos y, cuando es necesario, estipula premios y castigos.

Liderazgo: es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional¹⁵

Habilidades: La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio¹⁶.

Formación:

Formación es el proceso y el efecto de formar o formarse. Esta palabra procede del latín formativo. Esta palabra se aplica en diferentes ámbitos:

En un contexto militar, una formación es una reunión ordenada de una tropa, barcos de guerra o aviones. Suele identificarse con una fila o una línea ordenada.¹⁷

¹⁵ WIKIPEDIA. Liderazgo [En Línea]. 19 de septiembre de 2017 {07 de octubre 2017}. Disponible en: < <https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>>

¹⁶ CORCINO MAXIMO. Habilidades y destreza en una persona [en línea]. Habilidad y destreza personal. 21 de mayo de 2013 {07 de octubre 2017}. Disponible en: <<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona/>>

¹⁷ SIGNIFICADOS.COM. Significado de formación [En Línea]. Que es formación. 2013 {07 de octubre 2017}. Disponible en: < <https://www.significados.com/formacion/> >

6.3 MARCO GEOGRÁFICO

El área geográfica en la cual se realizó la investigación, está ubicado en el departamento de Cundinamarca, en el Municipio de Facatativá, en el barrio las Quintas.

Departamento: Cundinamarca

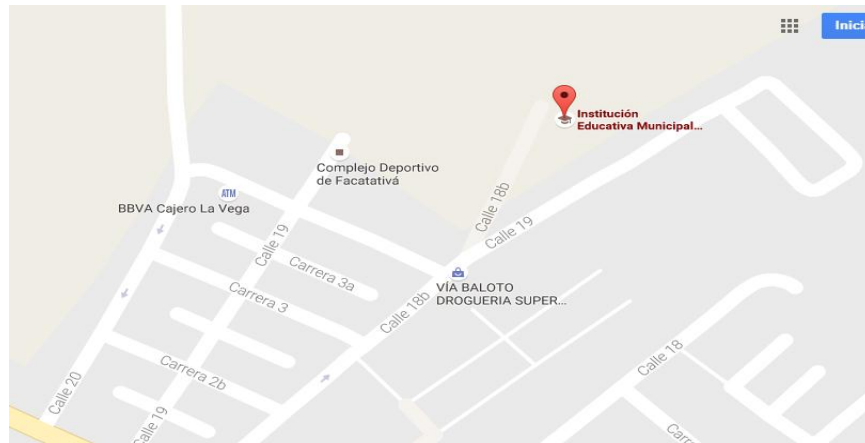
Municipio: Facatativá

Barrio: Las Quintas

Dirección: calle 18B No. 4 – 21

La Institución Educativa Municipal Silverio Espinosa de Rendón se encuentra ubicada en la calle 18B No. 4 – 21 barrios las Quintas.¹⁸

Ilustración 15 Zona Urbana



Fuente:<https://www.google.com.co/maps/place/Instituci%C3%B3n+Educativa+Municipal+Femenina+Silverio+Espinosa+de+Rend%C3%B3n/@4.8201905,-74.363696,18z/data=!4m5!3m4!1s0x0:0xa2a1fc9ed9f964a1!8m2!3d4.8210241!4d-74.3632277>

¹⁸ UBICACIÓN. Silverio Espinosa de Rendón.[en línea] <https://www.google.com.co/maps/place/Instituci%C3%B3n+Educativa+Municipal+Femenina+Silverio+Espinosa+de+Rend%C3%B3n/@4.8201905,-74.363696,18z/data=!4m5!3m4!1s0x0:0xa2a1fc9ed9f964a1!8m2!3d4.8210241!4d-74.3632277> (citado el 17 de Marzo de 2017)

6.4 MARCO HISTÓRICO

Instituto Educativo Municipal Silveria Espinosa De Rendón

“La Institución Educativa Municipal Silveria Espinosa de Rendón, ubicada en el barrio las quintas en la calle 18B No. 4 – 21, teléfonos 091 842 7801 842 4305, municipio de Facatativá, inicio sus labores académicas el 1 de febrero del año 2001 mediante Resolución No. 003408 del 30 de septiembre de 2002 expedida por la Secretaría de Educación de Cundinamarca con modalidad Académica y para todo el ciclo educativo de Preescolar, básica primaria y media académica, con un proyecto curricular basado en los lineamientos dados por el MEN, innovando en el trabajo con jornada única, 15 clases de 60 minutos y 15 clases de 40 minutos —Total 25 clases de 60 minutos, 6 horas de actividad académica de 50 minutos y una hora de tiempo de actividad lúdica como: teatro, deporte, ecología, artes plásticas, cerámica etc. Comienza a funcionar como consecuencia de que el Distrito Capital hiciera entrega al Departamento de los colegios de propiedad de este que funcionaban en Bogotá, manteniendo su carácter femenino. Bajo la administración del entonces gobernador Álvaro Cruz y el Alcalde Henry Pérez, sin embargo a Facatativá sólo se trasladó la razón social, la Rectora y el personal administrativo pues era imposible trasladar a las estudiantes.

En la planta física actual antes funcionó un colegio municipal con el nombre de Jorge Eliecer Gaitán que fue reemplazado por el Colegio Silveria Espinosa de Rendón ubicado en el Barrio Las Quintas en la Calle 18B No. 4 – 21, en cabeza de la Rectora Licenciada Clara Ospina de Torres. Este colegio fue creado para niñas de los estratos 1 y 2 del Sisben, debido al déficit que presentaba el municipio en el año 2001, por esto, es propósito del gobierno Departamental, Municipal y el nuestro, elevar el nivel académico de las estudiantes de esta Institución, y convertirlo en uno de los mejores colegios del departamento. Se cuenta con una infraestructura para ofrecer a las

estudiantes el proceso adecuado con el fin de fortalecer las necesidades educativas de cada uno de ellos.

La Institución Educativa Municipal Silveria Espinosa de Rendón de Facatativá estuvo bajo la administración de Colsubsidio durante los años 2004 y 2005, teniendo como Rectora a la Licenciada Luz Lery González. La Gobernación de Cundinamarca termina tal convenio con Colsubsidio en diciembre de 2005. Colsubsidio hace entrega de la Institución a un equipo de la Gobernación de Cundinamarca y de la Administración Municipal en el mes de diciembre de 2005; Para el mes de enero del año 2006 la Gobernación de Cundinamarca nombra el personal Directivo, Docente y Administrativo de la planta de personal Directivo y docente del Departamento. Para el año 2006, cuando la actual administración recibió la Institución, detectó problemas graves de indisciplina, agresión física y verbal, entre otros, e implementó la práctica de las actividades lúdicas en jornada contraria, lo que ha mejorado notablemente en el comportamiento, disciplina, autoestima y motivación en las niñas; se logra conformar una banda marcial con 80 estudiantes grupo de danzas, escuelas deportivas, teatro, etc. Actualmente se cuenta con un excelente equipo 30 docentes, 2 coordinadores, 5 administrativos y alrededor de 890 niñas entre 5 y 19 años y como Rectora la Licenciada LIBIA TORRES MONTENEGRO.

Al inicio del año 2007, la Secretaría de Educación de Cundinamarca, autorizó el traslado de la Jornada Nocturna de la I.E.D. Manuela Ayala de Gaitán a esta Institución, aprobada mediante Resolución No. 005131 del 10 de julio de 2007 con aproximadamente 200 estudiantes. La Institución Educativa Municipal Silveria Espinosa de Rendón, inspirada en el perfil de la gran Poeta Silveria Espinosa de Rendón, formará una comunidad que gozará de calidad de vida a partir de un ambiente educativo que posibilite la práctica de valores, principios que fundamentan la persona. Es una comunidad con un alto sentido

de responsabilidad frente al municipio y al país, protagonista de la nueva cultura del amor, la reconciliación y la paz.

La Institución Educativa Municipal Silveria Espinosa de Rendón en la actualidad con el fin de apropiarse y ofrecer un mejor servicio en pro de mejorar la calidad educativa de la comunidad, ha tenido convenios con

CAFAM: a través de FONEDE fondo nacional del desempleado en diferentes campos como la belleza, cocina, decoración, electricidad, etc., que permitan de alguna manera obtener ingresos desempeñando cualquiera de estos oficios; en contraprestación de este servicio CAFAM ofreció a la Institución una cuota mínima para el mantenimiento de aulas y pago de servicios públicos. Y actualmente con: FUNDACIÓN SOL DE LOS ANDES: Proyecto Mujer 20/20, aprovechamiento del tiempo libre, formación artística, deportiva, trabajando los valores como parte de la vida cotidiana, todos estos proyectos los desarrollan personas con amplios conocimientos y con la formación profesional requerida. FUNDACION JUAN N. CORPAS: Con la Facultad de Medicina de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas por medio del cual profesores y médicos de la Especialización en Medicina Familiar Integral desarrollarán con las estudiantes y sus familias este proyecto de formación e intervención, incluye sesiones de capacitación y formación en riesgos de las adolescentes (semanales para estudiantes y mensuales para las familias para los grados 6 °, 7 °, 8 ° y 9°) mayor participación en actividades de formación deportiva y artística, asesoría individual y familiar para casos especiales y un programa de prevención e intervención de enfermedades crónicas para los padres. SENA: Con el programa de integración Sena-Media académica que se enmarca en la política de "Articulación de la educación con el medio productivo" del M.E.N para el desarrollo de las competencias laborales de los estudiantes. La gestión para dicho convenio se realizó en el año 2011 y se dio inicio en el grado décimo 2012 con dos cursos pre técnico: pre-prensa digital y diseño digital de construcciones, en el 2013 se inicia con venta de servicios y

productos, y se continúa con pre-prensa digital en medios gráficos y escritos. Adicionalmente existe un convenio con CERES – Universidad Minuto de Dios para que los estudiantes que deseen continuar allí los estudios superiores lo hagan a un bajo costo y en horario diario y sabatino. Estos procesos han llevado a posicionar a la Institución en nivel SUPERIOR en las pruebas de Estado.¹⁹

6.5 MARCO LEGAL

La I.E.M Silverio espinosa de Rendón para su funcionamiento y principios se rige bajo unos fundamentos legales mencionados en el manual de convivencia los cuales son:

La Comunidad educativa de la Institución Educativa Municipal Silveria Espinosa de Rendón, conformada por Directivos Docentes, Estudiantes, Personal Administrativo, Padres de Familia y/o Acudientes, así como las Ex - estudiantes, dan a conocer los servicios que presta la Institución, los requisitos para pertenecer a ella, la Misión, los Principios, los Fines y las Normas que definen los Derechos y Compromisos de los estudiantes, sus relaciones con los demás estamentos de la Comunidad educativa y las directrices de evaluación que permitan la participación y compromiso decidido, en el mejoramiento continuo de nuestra Institución, dando estricto cumplimiento a las sentencias de la Corte Constitucional: Que “La función social que cumple la Educación hace que dicha garantía se entienda como un derecho – deber que genera para el Educador como para los educandos y para sus progenitores un conjunto de obligaciones recíprocas que no pueden sustraerse; ello implica que los Planteles Educativos puedan y deban establecer

¹⁹ INSTITUCION EDUCATIVA MUNICIPAL SILVERIA ESPINOSA DE RENDON. Manual de convivencia. Resolución aprobada No. 1099. [en línea] Facatativá 2010. <[http://silveriaespinosa.edu.co/inicio/files/MANUAL2015npx .pdf](http://silveriaespinosa.edu.co/inicio/files/MANUAL2015npx.pdf)> Pág. 1 (citado el 08 de octubre del 2017)

una serie de Normas o reglamentos en donde se viertan las pautas de comportamiento que deben seguir las partes del proceso Educativo (ST- 527/95). Que “La exigibilidad de esas reglas mínimas al estudiante resulta acorde con sus propios derechos y perfectamente legítima cuando se encuentran consignadas en el Manual de Convivencia que él y sus acudientes, firman al momento de establecer la vinculación educativa. Nadie obliga al aspirante a suscribir ese documento, así como a integrar el plantel, pero lo que sí exigir, inclusive mediante razonables razones es que cumpla sus cláusulas una vez han entrado en Vigor, en este orden de ideas, concedida la oportunidad de estudio, el comportamiento del estudiante si reiteradamente incumple pautas mínimas y denota desinterés o grave indisciplina puede ser tomado en cuenta como motivo de exclusión”. (SC- 555/94). La Constitución Política de Colombia, establece unos paradigmas sobre la base del respeto a los derechos humanos, la tolerancia, la convivencia y la participación como fuentes de la democracia y de la paz (Constitución Política de 1991, art. 18, 19, 27, 67 y 68). Por su parte la Ley 115 de 1994, dando respuesta a nuestra Carta Magna que guía los destinos de la nación, propende y hace una propuesta educativa que parte de la autonomía y participación de todos los que conforman y hacen parte de los procesos educativos en una Institución (Ley 115, Artículos 73 y 87). De acuerdo con esta propuesta, el Decreto 1860 del 3 de agosto de 1994 reglamenta en el Artículo 17, todo lo concerniente a la construcción de los Manuales de Convivencia para los centros educativos, a los que considera como columna vertebral del Proyecto Educativo Institucional, del mismo modo que las sentencias de la Corte Constitucional le dan obligación y pertinencia a dicho documento. Por otra parte, las reglamentaciones y directrices establecidas en el Decreto 1290 del 16 de abril de 2009, por el cual se dictan Normas en materia de currículo, evaluación y promoción de nuestras estudiantes y su correspondiente evaluación institucional, favorecen la calidad, continuidad y universalidad de la educación, así como el desarrollo del proceso de formación de las niñas²⁰

²⁰ Ibíd., p. 38

6.6 MARCO DEMOGRÁFICO

El Estudio de Caracterización debe convertirse en un instrumento de consulta y de referencia para la toma de decisiones que permita a los actores sociales formales y no formales, públicos y privados, nacionales e internacionales, intervenir de manera acertada y proactiva en la solución de la compleja problemática social que afecta.²¹

Para conocer la situación actual del instituto educativo Silveria Espinosa de Rendón en el municipio de Facatativá y su relación con las características geográficas y comportamiento de la población, se presenta los siguientes factores demográficos.

6.6.1 Población del municipio de Facatativá

Ilustración 16 Población municipio de Facatativá

Vocablo chibcha	Cercado Fuerte Al Final De La Llanura
Fundador	Diego Gómez De Mena
Fecha de fundación	Julio 3 De 1600
Localización	LATITUD 4°49'00" LONGITUD 74°21'00"
	ALTITUD 2.586 m.s.n.m.
Temperatura promedio	14°C
Extensión	15.782 Ha.
Ext. Urbana	676.787 Ha. 6.76 Km2
Ext. Rural	15105.4 Ha. 151.054 Km2
Distancia A Bogotá	36 Km.
Categoría	3ª
Código	269-25
Día de mercado	Martes
Mercado ganadero	Miércoles
Limita por el norte	Municipios de San Francisco, La Vega Y Sasaima
Por el sur	Municipios de Zipacón, Bojacá Y Madrid
Por el oriente	Municipios de Rosal Y Madrid
Por el occidente	Municipios de Anolaima Y Alban

Fuente: Alcaldía de Facatativá

²¹ SIN AUTOR. SOBRE CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN DE BAJAMAR. Buenaventura.2012. [en línea]
<http://www.revistaescala.com/attachments/554_caracterizacion-sociodemografica.pdf> p.5. (citado el 17 de Marzo de 2017)

En el año 2005 Facatativá contaba con una poblacional de 107.452 habitantes que representaba el 0,25% del total de la población censada en Colombia, la cual fue dada en 42.888.592 habitantes, en el último registro estadístico realizado en el año 2012 aumenta al 0,27% los cuales representa a 124.779 habitantes, una variación poco significativa a nivel nacional pero de gran importancia para el departamento de Cundinamarca que de sus 117 municipios y una población total de 2.557.623 para el año 2012¹, Facatativá con un porcentaje del 4,88% perteneciente a este total lo ubica en tercer lugar detrás de municipios como Soacha y Fusagasugá.²²

Tabla 1 Población

2012		
EDADES	GENERO	
	HOMBRES	MUJERES
0-4	6.048	5.773
5-9	6.167	5.859
10-14	5.945	5.620
15-19	5.917	5.531
20-24	5.889	5.803
25-29	5.825	5.440
30-34	4.992	4.767
35-39	4.062	4.240
40-44	3.721	4.108
45-49	3.561	3.926
50-54	3.003	3.283
55-59	2.232	2.444
60-64	1.666	1.811
65-69	1.157	1.319
70-74	802	1.041
75-79	610	836
80 Y MÁS	572	809
TOTAL	62.169	62.610

Fuente: Proyecciones DANE

²² PROYECCIÓN DANE. SERIES DE TIEMPO DE POBLACIÓN 1985-2020 [en línea]
 <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/7Proyecciones_poblacion.pdf> (citado el 17 de Marzo de 2017)

El municipio se encuentra dividido administrativamente en el casco urbano con 94 barrios y el área rural conformada por 13 veredas: Cuatro Esquinas de Bermeo, El Corzo, La Selva, La Tribuna, Los Manzanos, Corito, Moyano, Paso Ancho, Prado, Pueblo Viejo, San Rafael, Tierra Morada, Tierra Grata y Mancilla. El municipio es categoría 3ª y cuenta con 7 áreas funcionales: Área Funcional centro, Área Funcional Borde Sur, Área Funcional Tejido Residencial Tradicional, Área Funcional Grandes Áreas Verdes, Área Funcional Periferia Urbana, Área Funcional Puerta Urbana y Área Funcional Occidental.²³

6.6.2 Nivel Educativo De La Población

Tabla 2 Tasa de cobertura bruta por nivel

TASA DE COBERTURA BRUTA POR NIVEL						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Transición	94,22%	88,56%	73,40%	85%	95%	89%
Primaria	106,54%	106,34%	99,56%	108%	101%	97%
Media	72,05%	82,46%	69,63%	110%	89%	79%
Básica	107,67%	107,98%	95,36%	77%	104%	99%

Fuente: CIFRAS DE COBERTURA 2013-MEN

La cobertura de nivel de educación se encuentra evidenciada con la tasa bruta en el Municipio, está representada por la población objetivo que se toma de base información de planeación Municipal según lo registrado en el censo DANE 2005 y Sistema de Información Matricula (SIMAT).

²³ BUITRAGO, JUAN CARLOS. SECRETARIA DE EDUCACION DE FACATATIVA, DOCUMENTO DE CARACTERIZACIÓN /DIVISIÓN POLÍTICA. Facatativá; Octubre. 2013- [en línea] <<http://www.sedfacatativa.gov.co/sites/default/files/documentos/CARACTERIZACION%202015.pdf>>

Se evidencia que el nivel de preescolar es del 89%, conformada por niños de edad de cinco años, en el nivel de básica primaria el 97% mantienen la atención a población de otros municipios y la incorporación al sistema educativo de población en extra edad. Para el nivel de media secundaria el 79%. Aun presentado muchas dificultades a los jóvenes que inician sus estudios y desertan, aquellos que prefieren ayudar económicamente a sus hogares y buscan un oficio u empleo informal violando la ley. En el caso concreto de la cobertura en media, correspondiente a los grados décimo y once está en el 99%, presentándose un alto número de adolescentes que al iniciar este ciclo abandonan las instituciones con argumentos similares presentados en el nivel de secundaria y quienes prefieren realizar sus estudios en un establecimiento privado donde realizan dos grados en un año, todos estos factores influyen de forma directa a la formación de la joven líder, y el liderazgo presentado en las mujeres facatativeñas .

La cobertura neta total ha experimentado disminución de - 3,58%. Los niveles de básica y primaria es donde se presenta la cobertura neta más alta en 2012 de 92% y 87% respectivamente, los niveles de media y transición es donde se presenta la cobertura neta más baja en 2012 de 52% y 73% respectivamente. La matrícula del año 2012, frente a la población en edad escolar es de 28.435 estudiantes, incluyendo la población en extra edad y por ciclos.

Tabla 3 Matriculas

años	Matriculas oficiales	Matricula no Oficial	Tasa crecimiento % Oficial	Tasa crecimiento % No Oficial
2008	21.716	6.513	4,1%	-20%
2009	22.219	6.686	2,3%	2,59%
2010	21.760	7.717	-2,1%	13,36%
2011	21.201	7.630	-2,6%	-1,14%
2012	20.692	7.769	-2,5%	1,79%
2013	20.622	7.732	-0,3%	-0,48%

FUENTE: Secretaría de Educación, 2013

6.6.3 Instituciones Que Funcionan En El Municipio De Facatativá

El municipio de Facatativá cuenta con 93 establecimientos educativos de los cuales 11 son oficiales, 50 privados y 22 de educación para el trabajo y desarrollo humano y 10 de Educación para Adultos.

Tabla 4 Tipo de establecimiento

TIPO DE ESTABLECIMIENTO	NUMERO
OFICIALES	11
PRIVADOS	50
EDUCACION PARA ADULTOS	10
EDUCACION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO	22

Fuente: Caracterización de la calidad, Facatativá 2013

6.7 MARCO INSTITUCIONAL

La Institución Educativa Silveria Espinosa de Rendón nace con carácter femenino, cuya modalidad es académica, con el sentido de generar un ambiente sociocultural y económico que permita una mejor calidad de vida de las personas que integran la Comunidad educativa. En la comunidad es necesario la implementación de estrategias y acciones pedagógicas formativas a partir de principios que permitan a cada uno de los integrantes de la Institución establecer, respetar y asumir acuerdos, mirar hacia un mismo horizonte y generar un nuevo ambiente de convivencia donde reine la concordia sin desconocer la posibilidad del conflicto y su adecuado manejo.

Por tal razón, en el ambiente educativo que se establece en la Institución es prioritario que su eje sea el aprender a ser, es decir, desarrollar las dimensiones de la persona en búsqueda de una realización y por tal motivo el acceso, interpretación y producción de los saberes de manera aplicada - competencias- en un ciclo de continuo aprendizaje. Lo anterior se ve traducido en un primer referente: “Aprender a aprehender, ser, saber y hacer”. Con relación a la mujer se parte del género femenino como sujeto de sus propias posibilidades en una sociedad que la reconoce en las diferentes profesiones, pero se distingue desde el enfoque histórico, social - institucional como eje fundamental de la familia y se parte del principio de una mujer con excelente formación en valores, competencias ciudadanas, técnico – científicas y comunicativas para incidir en una nueva sociedad. El segundo referente y no menos importante es: “Formamos la mujer de hoy para dignificar la familia del mañana”. En los casos de la jornada diurna y nocturna en los que ya se ha consolidado una familia, ésta debe ser modelo para la sociedad, La institución educativa, especialmente en la jornada nocturna, brinda la posibilidad de acceder a mejores elementos de desarrollo humano, de un mejor presente y un mejor porvenir; el esfuerzo que realiza cada uno de los(as) educandos y sus familias, los docentes, administrativos y directivos y el mismo estado, debe ser reconocido como factor de progreso y éste debe generar gratitud y responsabilidad. El tercer referente es: “Sembrar a partir de la educación para cosechar unas mejores condiciones de vida”.²⁴

²⁴ Ibíd., p. 38, 40

6.8 MARCO FILOSÓFICO

La Institución Educativa Municipal Silveria Espinosa de Rendón, presenta un Proyecto Educativo Institucional fundamentado en los principios de formación integral, construcción de valores, compromiso social y liderazgo de servicio con alto grado de excelencia académica, principios que se encuentran desarrollados en el PEI y que deben ser asimilados por todos los miembros de la Comunidad educativa. Los Padres de Familia optan libremente por este Proyecto Educativo.

Principios: El amor como principio fundamental y absoluto se manifiesta como un sentimiento en los seres humanos y en él se basa el sistema de relaciones enmarcado ella dignidad y el respeto. Un elemento del amor es la exigencia y acompañamiento para ser cada día mejores por lo tanto se enuncia que no puede haber transformación, sino es a través del amor Otros principios²⁵

Aprender a aprehender, ser, saber y hacer

Formamos la mujer de hoy en principios y valores para dignificar la familia del mañana.

Sembrar a partir de la educación para cosechar unas mejores condiciones de vida.

La esencia del ser, valida en igualdad de importancia todas las dimensiones del individuo.

Ser gestores de nuestra propia transformación a través de la construcción de un proyecto de vida.

Valores

Autonomía: donde los estudiantes de la institución tienen y se proyectan con capacidad de construir y tomar decisiones responsables.

²⁵ Ibíd., p. 38, 40, 45

Trascendencia: como Ser integral, trabaja arduamente en la construcción de su proyecto de vida para dejar huella en la sociedad a la que pertenece.

Respeto: valora a los demás, acata su autoridad y considera su dignidad como ser humano.

Responsabilidad: implica hacerse cargo de las consecuencias de nuestras acciones, también es tratar de que todos nuestros actos sean realizados.

7. METODOLOGÍA

7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación denominada niveles de formación en liderazgo alcanzados por mujeres jóvenes en el colegio Silveria Espinosa de Rendón en el municipio de Facatativá es del tipo descriptivo, ya que su propósito es identificar las características relacionadas con la investigación.

Que parte de la observación y recolección de información de datos y situaciones concretas, Para generar visiones panorámicas acerca del liderazgo femenino en las jóvenes.

7.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para la presente investigación se definió que fuera una investigación descriptiva, para analizar los niveles de formación de liderazgo en las mujeres se toma como población a las jóvenes que se encuentren en educación media, donde se realizó la aplicación de un cuestionario como método de investigación.

7.3. POBLACIÓN ESTADÍSTICA

Para la presente investigación se definió como una investigación descriptiva, cualitativa y experimental, para analizar los niveles de formación de liderazgo en las mujeres, se toma como población a todas las jóvenes que se encuentren en educación media, especialmente en el grado once de la institución educativa

S.E.R ubicada en el municipio de Facatativá, que presenta como características principales ser jóvenes de instituciones femeninas, en un rango de edad de 15 a 18 años, cursando actualmente el grado once. Para el desarrollo adecuado de la presente investigación.

Teniendo en cuenta la metodología expuesta anteriormente, se emplea un censo estadístico teniendo en cuenta que la población total serán las personas seleccionadas para aplicar el cuestionario, que cumplen con las características anteriormente expuestas, en conjunto con la aplicación del cuestionario se realizó una sesión de entrenamiento de liderazgo, con la finalidad de identificar varios datos que no son cuantificables, además basados en la observación y experimental, en la actividad realizada con diferentes dinámicas directamente con las jóvenes para determinar la reacción de ellas frente a diferentes situaciones expuestas en donde se es necesario habilidades y características de un líder.

7.3.1 Población

Para el desarrollo de la presente investigación se determinó que la población son las estudiantes del grado once de la institución Educativa Silveria Espinosa de Rendón de carácter femenino ubicado en el municipio de Facatativá.

Para el desarrollo adecuado de la investigación el grupo investigativo aplica un Censo (Estadística) a las 33 Mujeres jóvenes estudiantes de la I.E.M Silveria Espinosa de Rendón, teniendo en cuenta con el cumplimiento de las características necesarias, el número de estudiantes del grado once el cual facilita la aplicación de la metodología y los instrumentos de investigación y la disposición de acercamiento con los miembros administrativos de esta institución.

7.3.2 Censo (Estadística)

Se realizó un Censo Estadístico a la población seleccionada, las estudiantes del grado once de la I.E.M Silveria Espinosa de Rendón que actualmente corresponde a 33 estudiantes activas.

Se aplica un censo estadístico teniendo en cuenta que El censo es una de las operaciones estadísticas que no trabaja sobre una muestra, sino sobre la población total.

El censo se lleva a cabo a través de la aplicación de un instrumento estandarizado o encuesta a toda la población objetivo; en esto, se proceden a medir todos los elementos de dicha población.

7.4 METODOLOGÍA

El proceso de investigación se desarrolló en la I.E.M Silveria Espinosa de Rendón, con las mujeres jóvenes cursantes del grado once, las cuales en total son una muestra de 33 estudiantes, las estudiantes participaron activamente en el desarrollo de la sesión de entrenamiento de liderazgo, se desarrolló en el aula múltiple de las instalaciones del colegio Silveria, el día 1 de septiembre en un horario de 9:00 am a 11.20 am.

Dentro de la sesión se llevó a cabo bajo un itinerario el cual dio inicio con una presentación sobre el proceso que se iba a desarrollar por la docente Sorisbeth Mendoza, seguido de esto el docente investigador Líder Dairo Antonio Muñoz chiquillo ofreció una presentación acerca del objetivo de la sesión y los estudiantes

quienes precedían el entrenamiento de liderazgo, posteriormente se presentó a las estudiantes un video de la importancia de ser mujer y del estilo motivacional, seguido del video se dio desarrollo al cuestionario diseñado para realizar los hallazgos de la investigación.

Al culminar el desarrollo del cuestionario, se da desarrollo a la dinámica de “osos de goma” liderado por el estudiante Julián Guacaneme, que consistía en entregarle a cada estudiante un “pincho” de aproximadamente 1 metro de largos con el cual tenían que alcanzar una goma la idea era que cada una de las estudiantes debía comer una goma, de modo que entre ellas debían buscar la manera de que cada una se comiera una goma. La idea de la dinámica era evidenciar el trabajo en equipo de las estudiantes, las actitudes y aptitudes que tomaron frente a un reto, seguido de la dinámica el estudiante Julián Guacaneme realizo un reflexión acerca de la importancia del empoderamiento de la mujer joven en la sociedad actual, resaltando la importancia del modo de pensar de cada una de ellas.

a continuación se proyectó otro video del mismo tipo reflexivo y motivacional acerca de la importancia de la mujer, al terminar el video se procedió con la dinámica “la torre de masmelo” liderada por la estudiante Lizbeth Mendoza la cual consistía en la entrega de pasta junto con unos masmelo y cinta para que las estudiantes logaran armar una torre lo más alta posible, el propósito de esta dinámica consistió en evidenciar la comunicación entre los grupos de trabajo y determinar los niveles de liderazgo en cada uno de los grupos, de igual manera luego de la dinámica la estudiante Lizbeth Mendoza realizo una reflexión acerca de la relevancia del liderazgo femenino en mujeres jóvenes.

ya finalizando la sesión de entrenamiento la estudiante Tatiana Linares estuvo encargada de realizar la dinámica “el circulo”, que consistía en armar dos grandes grupos de jóvenes debían tomarse de las manos y seguir las instrucciones de Tatiana donde les pidió armar diferentes figuras sin que estas se separaran en

ningún momento, la idea de la dinámica fue evidencia de igual manera la comunicación entre las jóvenes, el liderazgo y las diferentes habilidades que resaltaban para lograr el objetivo de la dinámica, al terminar la estudiante Tatiana le brindo a las jóvenes una reflexión motivándolas hacia el empoderamiento de sus vidas y de su entorno social para el mejoramiento de la calidad de vida propia de del municipio de Facatativá.

Para finalizar el docente líder realizo una última charla a las jóvenes invitándolas a realizar una retroalimentación acerca de lo que son como personas, de su estabilidad tanto emocional, económica y social con la intención de generar en ellas un deseo o un propósito de liderar sus vidas y su entorno social.

7.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de datos para los resultados de esta investigación fue la aplicación de un cuestionario individual, formado de 10 preguntas teniendo en cuenta aspectos y situaciones a nivel familiar, social y profesional, en cada una de las 33 estudiantes; siendo este el instrumento de investigación, también se realizó ejercicios de observación por parte del grupo de investigación durante la sesión de entrenamiento de liderazgo juvenil.

Las fuentes de recolección de datos que se utilizaron para desarrollar este proyecto son primarias y secundarias.

La información proveniente de fuentes primarias que fueron proporcionada por las directivas y/o funcionarios, alumnas de la Institución, a través de la observación del investigador y el cuestionario anteriormente mencionado.

La información proveniente de fuentes secundarias proporcionada por los diferentes documentos existentes ya sean de carácter públicos y privados, que proporcione información relevante para el desarrollo adecuado de la investigación.

7.5.1 Técnicas

En la presente investigación se utiliza la técnica del cuestionario para la recolección de datos en las mujeres jóvenes del Silveria Espinosa de Rendón.

7.5.2 Tabulación

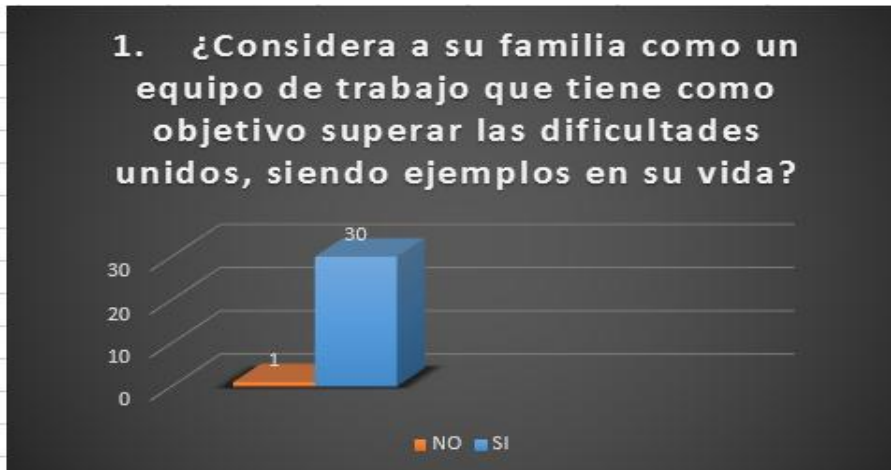
Para un mejor entendimiento de la información recolectada, a través del cuestionario, se procede a tabular la información.

7.6 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

La tabulación de los datos basados en los cuestionamientos que se les realizó a las estudiantes se realizó de la siguiente manera:

¿Considera a su familia como un equipo de trabajo que tiene como objetivo superar las dificultades unidos, siendo ejemplos en su vida?

Figura 1 Pregunta 1 Núcleo Familiar



FUENTE: Elaboración propia

30 estudiantes de la I.E.M Silveria Espinosa de Rendón Considera que ante una dificultad su familia se presenta como un equipo de trabajo donde unidos enfrentan la situación y salen de ella convirtiéndose para ellas en ejemplos de vida que evidente se convierte en una base fundamental para su proyecto de vida.

Ante esta respuesta se evidencia que gran mayoría de las estudiantes se encuentran rodeadas de un entorno favorable para el desarrollo de sus competencias como líderes que favorecerán en desenvolvimiento de estas jóvenes dentro de la sociedad, además de esto se logra demostrar que las estudiantes tienen un apoyo para enfrentarse a las problemáticas que le brinda la sociedad por lo que tienen muchas más posibilidades de lograr el éxito personal, mientras que así sea poco el margen hay una estudiante que no siente ese apoyo por lo que son bastante vulnerable a problemáticas como la violencia de género, discriminación o tantas otras que golpean a las mujeres a diario por lo que se deberá brindar la atención en su entorno social y escolar para evitar que caiga en estas problemáticas.

¿Dentro de la vivencia de su familia, se cultivan valores de liderazgo que usted refleje en los comportamientos con su familia y el entorno que lo rodea?

Figura 2 Pregunta 2 Valores de Liderazgo



Fuente: Elaboración propia

Otro de los hallazgos, es que el 88% de ellas consideran que dentro de su entorno familiar se cultivan de manera constante valores de liderazgo, reflejado esto en comportamientos de familiares e integrantes del entorno más cercano donde se desenvuelven, aun así el 12% de ellas no ven reflejados comportamientos que les promuevan el liderazgo dentro de su entorno familiar y social.

Donde se evidencia la importancia del entorno que rodea a las jóvenes, ya que son determinantes en la manera de actuar, ver y experimentar la situación de la sociedad actual y la manera en que estas mujeres se empoderan de su proyecto

de vida y de su entorno social, según las respuestas la mayoría de ellas cuentan con un ambiente social y familiar donde se les inculcan diferentes valores que aportan de manera positiva a su crecimiento personal aspecto que abre posibilidades para su vida profesional y que permitir ser líderes, mientras que 4 alumnas restantes que carecen de esta formación que vivencia comportamientos que no aportan nada a sus vidas pero que pueden ser peligrosos, estancar su crecimiento y no permitir su éxito por lo que de igual manera las instituciones deben fijar sus esfuerzos en propiciar esta formación o evitar que estos comportamientos perjudiciales influyan en la vida de las jóvenes.

¿Dentro de su hogar, la mujer tiene la misma importancia u importancia que el hombre?

Figura 3 Pregunta 3 Equidad en el Hogar

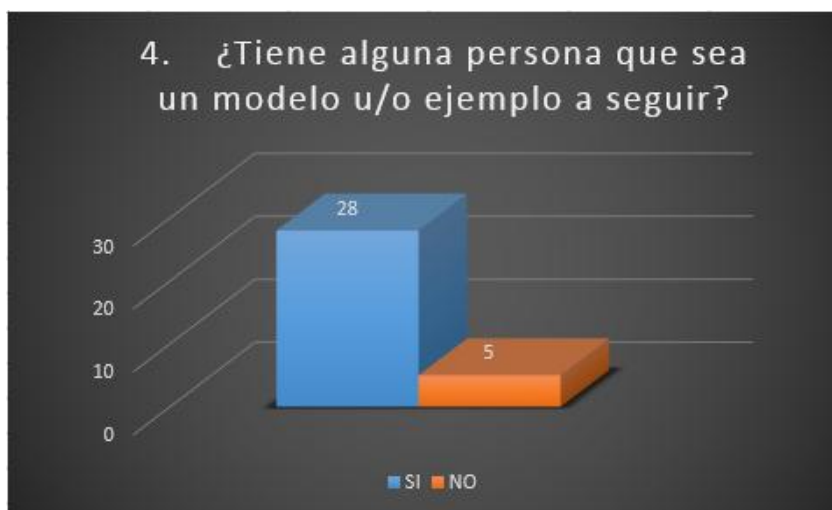


Fuente: Elaboración propia

Se evidencia de igual manera que el nivel de igualdad de género dentro de sus familias existe, es decir, que ellas como mujeres jóvenes tienen la misma importancia y relevancia dentro de su familia que la de un hombre, aun así hay 5 de ellas que considera que no obtiene ese nivel de importancia dentro de sus familias y entorno social.

Es importante resaltar que la mayoría de las jóvenes reconocen la importancia de sus pensamientos e ideas y que son igual de validas a las de los hombres por lo que de poco se evidencia la eliminación de la estigmatización que existe sobre las cualidades y las competencias de las mujeres jóvenes en la sociedad actual, aunque es creciente el número de mujeres que no siente esta igualdad con respecto al número de jóvenes que consideraba anteriormente que su familia era un equipo de trabajo por lo que se determina que algunas de ellas a la hora de enfrentar esos problemas con su familia sienten que su opinan no es igual de validad como mujer respecto del aporte de los hombres. ¿Tiene alguna persona que sea un modelo u/o ejemplo a seguir?

Figura 4 Pregunta 4 Modelo a seguir



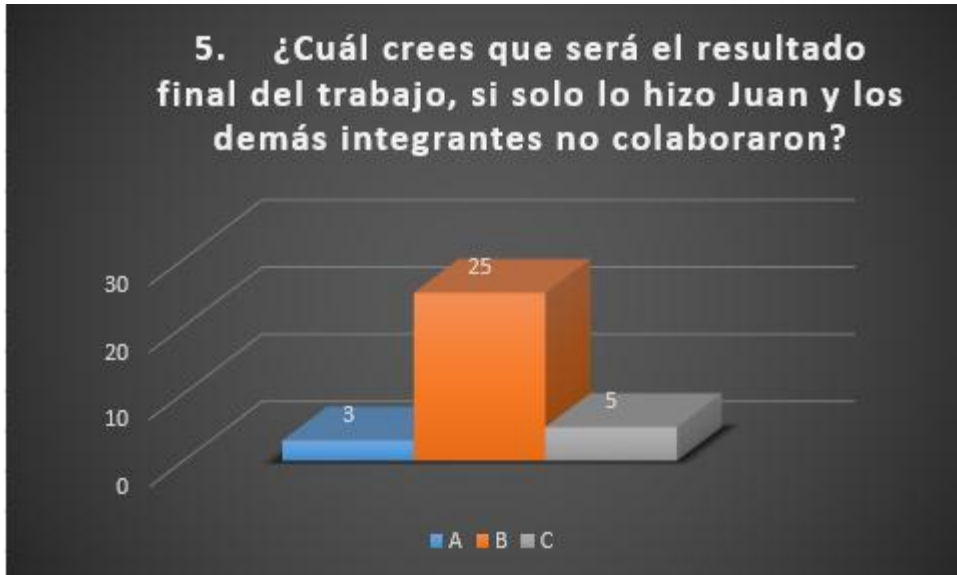
Fuente: Elaboración Propia

Para la pregunta de si tienen a una persona que sea un modelo a seguir para su proyecto de vida las mismas 5 jóvenes que consideran que no tienen el nivel de importancia dentro de su familia tampoco cuentan con una persona relevante que las inspire y motive para lograr sus objetivos personales, el restante de las jóvenes si considera que cuenta con este modelo a seguir, siendo el ejemplo usado con mayor frecuencia a la mamá.

La percepción de que sus pensamientos no son válidos se debe a la falta de una figura líder que le imprima fuerza, vigor ganas a sus pensamientos y fortalezca sus competencias que le permitan resaltar en la sociedad y conseguir el éxito personal. La falta de estos modelos se convierte en un factor de motivación por lo que el entorno es propicio para que las jóvenes se sobrepongan a las situaciones. ¿Cuál crees que será el resultado final del trabajo, si solo lo hizo Juan y los demás integrantes no colaboraron?

- A. El esfuerzo de Juan permite que él y sus compañeros pasen el trabajo y todos se sienten satisfechos con los resultados.
- B. En el momento de exponer el trabajo los compañeros de Juan no responden las preguntas, ni saben explicar el tema debido a que no tenían conocimiento y por ende todos tienen una mala calificación
- C. Juan entra en un estado de estrés debido a la presión del trabajo y por más que se esfuerza no logra una buena calificación en este trabajo.

Figura 5 Pregunta 5 Trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia

Al momento de plantear situaciones a las que se ven enfrentadas, con mayor razón en la etapa de vida en la que se encuentra atravesando cada estudiante se evidencia el carisma y las ganas de surgir y crecer como personas para poder contribuir a la sociedad; siendo esta la oportunidad para resaltar aspectos claves de un líder como el trabajo en equipo, la cooperación, la comunicación que son bases para un líder, para esta pregunta ellas resaltan la importancia de estas capacidades para la correcta solución de la situación planteada, 25 de ellas reconocen estas capacidades como importantes a la hora de solucionar la situación mas no 8 de ellas, 3 resaltando el trabajo individual ante todo mientras haya algún beneficio y 5 de ellas resaltando la situación negativa que se presentara mas no la solución de la situación planteada.

Alexandra es una estudiante nueva de décimo grado, por el trabajo de sus padres tuvo que ingresar a un nuevo colegio a mitad de año, esta institución cuenta con

cursos extras para la formación de los estudiantes, de los cuales Alexandra no tiene conocimiento y debe entregar un trabajo en equipo con usted. ¿En esta situación usted que haria?

- A) Decirle exactamente lo que se necesita, mostrarle los apuntes y contenido del trabajo, acompañandola en su avance, corrigiendo si usted cree que tiene un error
- B) Preguntarle si hay algo que usted pueda hacer para ayudarle, contarle acerca del trabajo y en el momento de la entrega o antes preguntarle como le fue con el desarrollo.
- C) Mostrar y enseñarle como hacer el trabajo, consultarle frecuentemente para conocer cómo el trabajo y ayudarle a hacer todas las modificaciones necesarias y realizar una retroalimentacion mutua acerca del trabajo

Figura 6 Pregunta 6 Proceso de trabajo en quipo



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a lo contestado se evidencia una mala concepción de lo que es trabajo en equipo ya que 16 ellas, es decir una mayoría consideran que hacerle el trabajo a la compañera es ayudarla y 13 de ellas si consideran más provechoso ponerla en contexto, acompañarla en el desarrollo de la actividad y hacer correcciones solo si es necesario y tan solo 4 deciden apartarse un poco de la situación y dejar que la compañera de desenvuelva sola.

La mayoría de las jóvenes, es decir, 16 de ellas evidencian un comportamiento con valores relevantes como el compañerismo, la amistad, la solidaridad, valores que se vuelven fundamentales a la hora de encontrar un líder.

¿Qué le recomendarías a Juliana hacer en esa situación?

Juliana desde pequeña ha estudiado y luchado mucho para ser una gran abogada, para cumplir su sueño de ayudar a las personas inocentes que son incriminadas como le sucedió a un tío, a pesar de tanto esfuerzo no pudo conseguir una beca para sus estudios. ¿Qué le recomendaría a Juliana hacer en esa situación?

- A) Que desista de sus sueños y comience a trabajar para sobrevivir, que es una carrera que tiene que tener mucha “palanca” para lograrla
- B) Que estudie algo con el SENA y pueda comenzar otra carrera similar pero más asequible.
- C) Que no se dé por vencida, siga estudiando y preparándose, buscando otras alternativas para financiar su carrera

Figura 7 Pregunta 7 Motivacional



Fuente: Elaboración propia

Como respuesta con mayor frecuencia las estudiantes eligieron es: Que no se dé por vencida, siga estudiando y preparándose, buscando otras alternativas para financiar su carrera, evidenciando como los sueños y metas que se propone cada joven son un impulso y motivación necesario para enfrentarse a las distintas dificultades que se generan en la vida y en la formación como líderes.

Se evidencia el grado de motivación con el que cuenta el grupo de jóvenes en relación a su proyecto de vida teniendo en cuenta que su etapa de colegio está culminando y pronto empezaran su vida profesional o laboral por lo que es un momento coyuntural que será definitivo en el desarrollo de las vidas de estas jóvenes.

¿Siendo usted un líder cuál de las siguientes imágenes considera usted que lo describen?

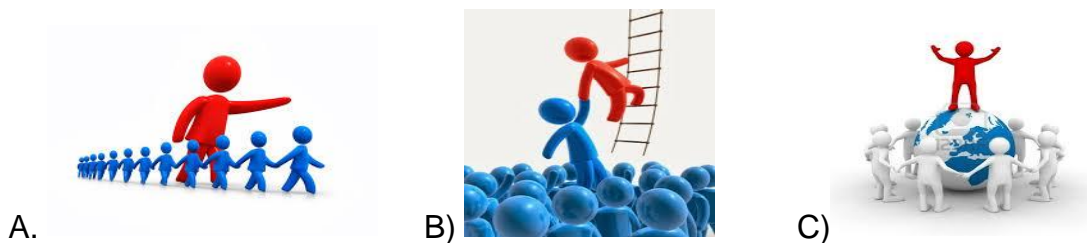


Figura 8 Pregunta 8 Liderazgo



Fuente: Elaboración Propia

El termino liderazgo dentro del grupo de jóvenes generalmente está bien identificado ya que para esta pregunta 29 de ellas lo relacionan con la capacidad de ayudar al otro, de comunicarse con el otro, de trabajar en equipo y 4 de ellas aun considera que ser líder es ejercer su posición sobre el resto.

Se evidencia de aunque con poco margen hay jóvenes con un erróneo concepto de liderazgo y se hace necesario trabajar en el concepto y su aplicación ya que

con esa apreciación se presenta inconvenientes en el desarrollo social de estas jóvenes, mientras que la mayoría de ellas cuentan con una identificación bastante clara del concepto lo que facilita su formación y la manera de enfrentarse a las dificultades o diferentes situaciones.

¿Usted como mujer joven tiene el mismo o más empoderamiento que el hombre en la actualidad?

Figura 9 Pregunta 9 Igual de Genero en el entorno



Fuente: Elaboración propia

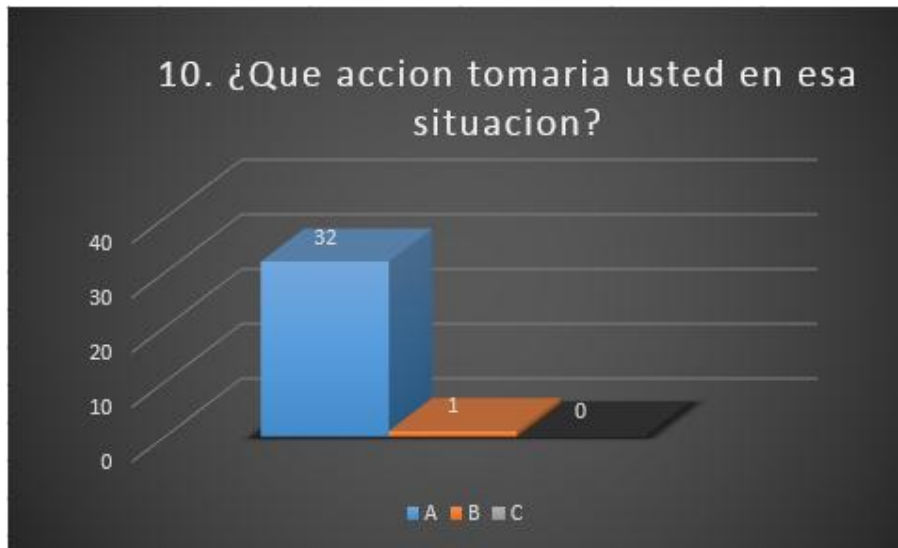
Aun en la actualidad se evidencia paridad en la percepción del empoderamiento de las mujeres frente a los hombres ya que 18 de ellas aprecian que si tienen el mismo o más empoderamiento que los hombres y 15 de ellas consideran que no lo tienen.

Hay bastantes jóvenes que creen que no tienen el mismo empoderamiento de los hombres en la sociedad actual y este pensamiento tiene varios orígenes uno de ellos se obtienen en estos momentos de su vida las decisiones no dependen únicamente de ellas y por otra parte la sociedad facatativeñas no cuenta con un entorno que facilite o promueva estas actitudes por lo que se difiere ser las razones por las cuales 15 de ellas sienten que no tienen el mismo empoderamiento de los hombres y otro factor importante es debido a que estas jóvenes aún están inmersas en un ambiente netamente escolar por lo que las instituciones escolares tienen gran influencia en este factor por lo que se determina que estas no están aportando lo suficiente para que estas jóvenes se empoderen de sus proyectos de vida.

La gobernación realizará un encuentro entre colegios para interactuar en distintas actividades culturales, deportivas, ... durante 3 días, usted y 5 personas más ha sido seleccionadas para representar la institución, cada uno tiene habilidades diferentes que facilita el desarrollo de las actividades, todos quieren participar pero no saben organizarse.

¿Qué acción tomaría usted en esa situación?

Figura 10 Pregunta 10 Situacional



Fuente: Elaboración propia

El factor de comunicación y socialización de las diferentes ideas además el respeto y comprensión de las ideas de otras personas está bien entendido en el grupo de jóvenes ya que 32 de 33 de ellas eligen la opción de comunicar sus ideas y escuchar las de los demás para como un equipo de trabajo la solución más factible para la problemática.


7.7 RUBRICA

Instrumento de medición, elaborado por los estudiantes investigadores para medir los niveles de liderazgo en la I.E.M Silveria Espinosa de Rendón.

Tabla 5 Rubrica

CONCEPTOS/RUBRO	Escalas/ Niveles ejecución (cuantifico/cualitativo)		
	5	3	1
<p>Juan es un estudiante que siempre sobre sale por sus esfuerzos, el desea ganarse una beca para estudiar en una buena universidad por este motivo siempre mantiene calificaciones altas, al final del periodo debe presentar un trabajo en grupo, al tratar de desarrollar la actividad y al ver el desinterés de sus compañeros decide hacerlo solo ¿Cuál crees que será el resultado final del trabajo, si solo lo hizo Juan y los demás integrantes no colaboraron?</p>	<p>B. En el momento de exponer el trabajo los compañeros de Juan no responden las preguntas, ni saben explicar el tema debido a que no tenían conocimiento y por ende todos tienen una mala calificación</p>	<p>A. El esfuerzo de Juan permite que él y sus compañeros pasen el trabajo y todos se sienten satisfechos con los resultados</p>	<p>C. Juan entra en un estado de estrés debido a la presión del trabajo y por más que se esforzó no logra un buena calificación en este trabajo</p>
<p>Alexandra es una estudiante nueva de décimo grado, por el trabajo de sus padres tuvo que ingresar a un nuevo colegio a mitad de año, esta institución cuenta con cursos extras para la formación de los estudiantes, de los cuales Alexandra no tiene conocimiento y debe entregar un trabajo en equipo con usted. ¿En esta situación usted que haría?</p>	<p>C. Mostrar y enseñarle como hacer el trabajo, consultarle frecuentemente para conocer cómo el trabajo y ayudarle a hacer todas las modificaciones necesarias y realizar una retroalimentación mutua acerca del trabajo</p>	<p>A. Decirle exactamente lo que se necesita, mostrarle los apuntes y contenido del trabajo, acompañándola en su avance, corrigiendo si usted cree que tiene un error</p>	<p>B. Preguntarle si hay algo que usted pueda hacer para ayudarle, contarle acerca del trabajo y en el momento de la entrega o antes preguntarle cómo le fue con el desarrollo.</p>

Tabla 5 (Continuación)

<p>Juliana desde pequeña ha estudiado y luchado mucho para ser una gran abogada, para cumplir su sueño de ayudar a las personas inocentes que son inculminadas como le sucedió a un tío, a pesar de tanto esfuerzo no pudo conseguir una beca para sus estudios. ¿Qué le recomendarías a Juliana hacer en esa situación?</p>	<p>C. Que no se dé por vencida, siga estudiando y preparándose, buscando otras alternativas para financiar su carrera</p>	<p>B. Que estudie algo con el SENA y pueda comenzar otra carrera similar pero más asequible</p>	<p>A. Que desista de sus sueños y comience a trabajar para sobrevivir, que es una carrera que tiene que tener mucha "palanca" para lograrla</p>
<p>¿Siendo usted un líder cuál de las siguientes imágenes considera usted que lo describen? ¿Por qué?</p>			
<p>La gobernación realizará un encuentro entre colegios para interactuar en distintas actividades culturales, deportivas,... durante 3 días, usted y 5 personas más ha sido seleccionadas para representar la institución, cada uno tiene habilidades diferentes que pueden facilitar el desarrollo de las actividades, todos quieren participar pero no saben organizarse. Que acción tomaría usted en esa situación</p>	<p>A. Escucha las opiniones de sus compañeros y da su opinión, llegando a una solución que beneficie a todos teniendo en cuenta que se complementen las habilidades de cada uno y lograr un buen desarrollo de todas las actividades y dejar en alto el nombre de la institución con sus representaciones</p>	<p>B. Comenzar a dar órdenes a cada uno de sus compañeros de acuerdo a sus habilidades, para obtener buenos resultados en las actividades</p>	<p>C. Quedarse callado y esperar a que alguien te diga que hacer</p>

Fuente: Elaboración Propia

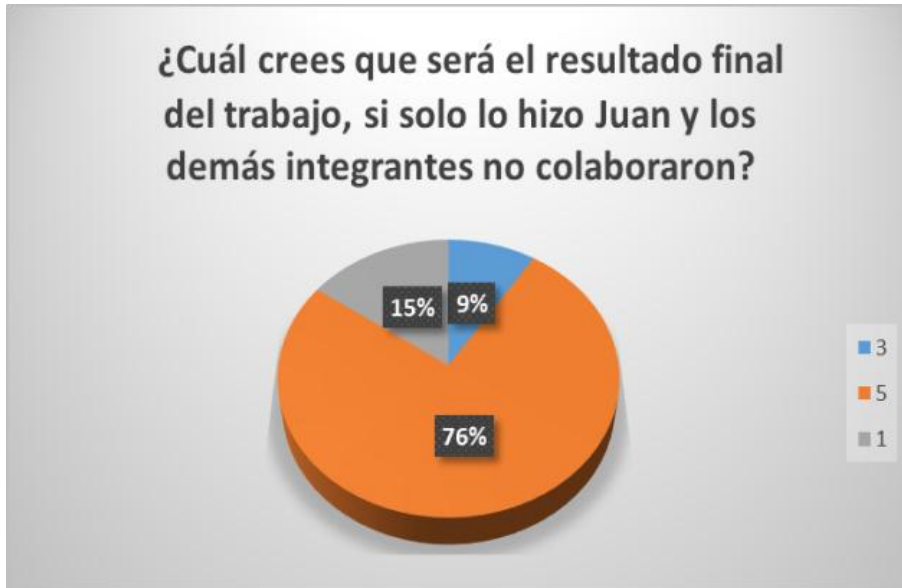
7.7.1 Análisis de la información con rubrica

Dentro de la encuesta aplicada a las estudiantes de la Institución Silveria Espinosa de Rendón, se diseñaron situaciones distintas con una alta probabilidad de ser hechos reales de la vida cotidiana de cada una, con cada situación se infiere que cada estudiante tienen unas características y habilidades de liderazgo, siendo evidenciado en las respuestas dadas por ella; teniendo en cuenta como que ninguna respuesta era errónea.

Juan es un estudiante que siempre sobre sale por sus esfuerzos, el desea ganarse una beca para estudiar en una buena universidad por este motivo siempre mantiene calificaciones altas, al final del periodo debe presentar un trabajo en grupo, al tratar de desarrollar la actividad y al ver el desinterés de sus compañeros decide hacerlo solo ¿Cuál crees que será el resultado final del trabajo, si solo lo hizo Juan y los demás integrantes no colaboraron? Juan es un estudiante que siempre sobre sale por sus esfuerzos, el desea ganarse una beca para estudiar en una buena universidad por este motivo siempre mantiene calificaciones altas, al final del periodo debe presentar un trabajo en grupo, al tratar de desarrollar la actividad y al ver el desinterés de sus compañeros decide hacerlo solo ¿Cuál crees que será el resultado final del trabajo, si solo lo hizo Juan y los demás integrantes no colaboraron?

El 76% de las estudiantes contestaron la respuesta B, siendo esta el puntaje más alto obteniendo un Valor de 5

Figura 11 Pregunta 1 Rubrica



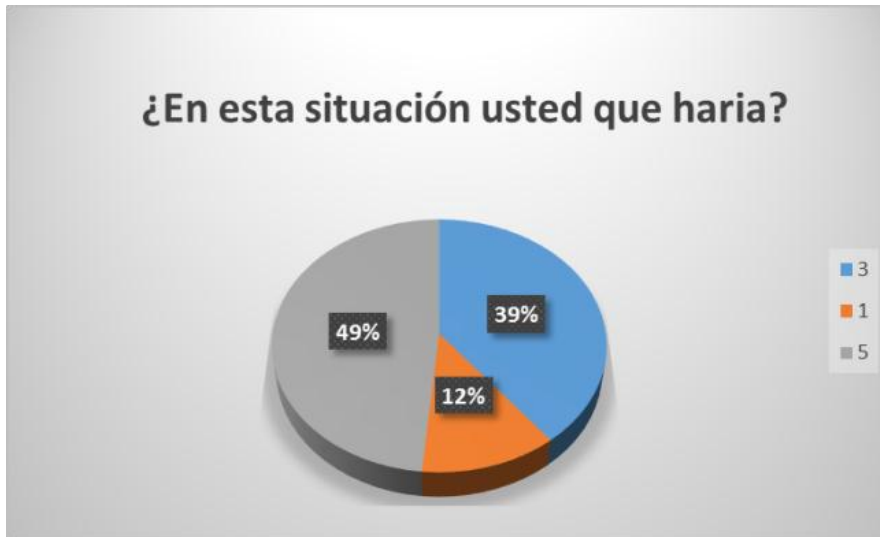
Fuente: Elaboración propia

La primera situación es un ejemplo de trabajo en grupo común en los estudios en donde solo realiza una persona la actividad y no hay un trabajo en equipo para alcanzar los logros propuestos, el 76% de las estudiantes contestaron la respuesta B., con esto el grupo de co-investigadores infiere que las estudiantes poseen un nivel alto (5) de trabajo en equipo, teniendo en cuentas las fallas que tuvo él estudiante planteado dentro de la situación.

Alexandra es una estudiante nueva de décimo grado, por el trabajo de sus padres tuvo que ingresar a un nuevo colegio a mitad de año, esta institución cuenta con cursos extras para la formación de los estudiantes, de los cuales Alexandra no tiene conocimiento y debe entregar un trabajo en equipo con usted. ¿En esta situación usted que haría?

El 49% de las estudiantes contestaron la respuesta C, siendo esta el puntaje más alto obteniendo un valor de 5

Figura 12 Pregunta 2 Rubrica



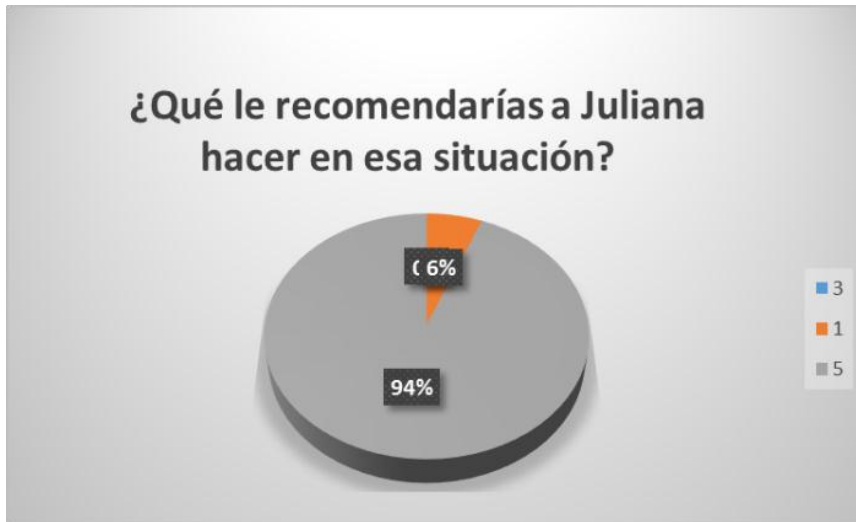
Fuente: Elaboración propia

Existe momentos en donde se necesite asesoramiento, acompañamiento y alguien que brinde confianza y permita sentir cómodo para iniciar un nuevo trabajo, o cuando se llega de traslado a un nuevo sitio, colegio. En esta situación el 49% de las estudiantes contestó la respuesta C. mostrando un alto nivel de compañerismo.

Juliana desde pequeña ha estudiado y luchado mucho para ser una gran abogada, para cumplir su sueño de ayudar a las personas inocentes que son incriminadas como le sucedió a un tío, a pesar de tanto esfuerzo no pudo conseguir una beca para sus estudios. ¿Qué le recomendarías a Juliana hacer en esa situación?

El 94% de las estudiantes contestaron la respuesta C, siendo esta el puntaje más alto obteniendo un valor de 5

Figura 13 Pregunta 3 Rubrica



Fuente: Elaboración propia

¿Siendo usted un líder cuál de las siguientes imágenes considera usted que lo describen? ¿Por qué?

El 94% de las estudiantes contestaron la respuesta B, siendo esta el puntaje más alto obteniendo un valor de 5

Figura 14 Pregunta 4 Rubrica

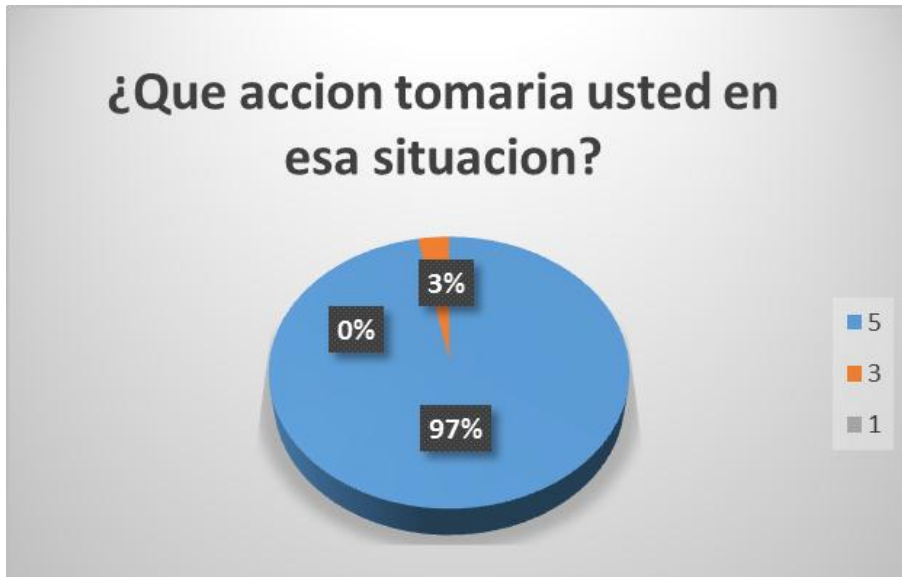


Fuente: Elaboración propia

La gobernación realizará un encuentro entre colegios para interactuar en distintas actividades culturales, deportivas,... durante 3 días, usted y 5 personas más ha sido seleccionadas para representar la institución, cada uno tiene habilidades diferentes que pueden facilitar el desarrollo de las actividades, todos quieren participar pero no saben organizarse. ¿Qué acción tomaría usted en esa situación?

El 94% de las estudiantes contestaron la respuesta A, siendo esta el puntaje más alto obteniendo un valor de 5

Figura 15 Pregunta 5 Rubrica



Fuente: Elaboración propia

Con esta respuesta el grupo de investigación infiere que las estudiantes tienen un alto sentido de trabajo en equipo y compromiso.

8. DISEÑO ADMINISTRATIVO

8.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 6 Cronograma de actividades

N.	Actividades	Meses	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Radicación del proyecto		xx															
2.	Trámite del proyecto			xx														
3.	Construcción marcos de ref.			xx	xx													
4.	Elaboración de instrumentos					xx												
5.	Convalidación de instrumentos.					xx												
6.	Aplicación de instrumentos						xx											
7.	Tabulación							xx										
8.	Procesamiento estadístico								xx									
9.	Análisis de Resultados									xx								
10.	Elaboración de proceso Metodológico										xx	xx	xx					
11.	Presentación a Directo de proyecto													xx				
12.	Elaboración de correcciones														xx	Xx	xx	
13.	Radicación Proyecto final																	XX

Fuente: Propia

9. IMPACTO

Actualmente se vive en tiempo de cambio continuo, desarrollo, innovación, avances en todas las ramas por este motivo es necesario formar mujeres líderes, innovadoras, luchadoras, con capacidad para afrontar las dificultades que trae la vida, posiciones y decisiones cambiando los paradigmas en la economía y a la empresa sobre el papel de la mujer.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, el grupo co-investigador ha evidenciado los siguientes tipos de impacto que ha generado esta investigación.

9.1 IMPACTO SOCIAL

El liderazgo y empoderamiento juvenil es un tema que debe cobrar importancia en el desarrollo de la sociedad, teniendo como prioridad la formación de jóvenes que aportaran soluciones dentro de su comunidad, en la aplicación del taller de liderazgo con las estudiantes del grado once del I.E.M Silveria Espinosa de Rendón se evidencia sus ganas por salir adelante, cumplir su sueños y aportar al bienestar de cada una de sus familias y de la sociedad, cambiando los paradigmas aun presentes del rol de la mujer en la sociedad, tomando mayor participación en la eliminación de la violencia contra las mujeres; la participación de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres; y la incorporación de la igualdad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional.

Las estudiantes iniciaron con un pensamiento distinto de su papel en la sociedad antes de la realización del entrenamiento de liderazgo y después de salir de estas

actividades, tienen un nuevo enfoque y actitud generadora de cambio desde su ámbito personal hasta el entorno que los rodea

9.1.2 Impacto sector la Trampa

Queriendo darle al proyecto de investigación un enfoque adicional, reconociendo que es un proyecto que tiene una aplicabilidad en diferentes campos sociales, bajo la dirección del docente investigador Dairo Antonio Muñoz Chiquillo se decidió hacer parte del proyecto social de la “Trampa” una iniciativa de la universidad de Cundinamarca.

El día sábado 28 de octubre se llevó a cabo la intervención en la comunidad de la trampa en diferentes frentes con los niños, con los jóvenes y con las mujeres de la comunidad, realizando jornada de peluquería, de entrega de regalos para los niños y nuestro aporte que de enfoco en realizar una sesión de liderazgo con las mujeres cabeza de hogar de la comunidad y las mujeres jóvenes.

La sesión se llevó a cabo en la casa de una de las mujeres líderes de la comunidad donde se conversó con varias mujeres de allí donde se hizo énfasis en la autorrealización de la mujer, la importancia del reconocimiento de que sus pensamientos y criterios son igual de validos a los de otras personas sin importar su género, se presentó una reflexión con el ánimo de que estas mujeres pudieran sentir la confianza de expresar su sentir y la manera en la que han vivido todas las problemáticas que encierran esta comunidad, al final de la sesión se realizó una dinámica en la cual formados en un grupo debían lograr una serie de figuras indicadas como una estrella, un corazón, una casa, la cual tenía como propósito realizar la integración de los participantes e identificar los diferentes liderazgos que resaltaban.

Durante esta visita se lograr la identificación de diferentes factores que pueden ser las principales causales de la situación que viven estas familias una de las cuales en las que hicimos énfasis tiene que ver con la programación neurolingüística y es que muchos de ellos tienen en la mente que no pueden hacer nada, que se les presenta alguna dificultad o reto y simplemente deciden abandonar y la otra tiene que ver con que están acostumbrados a que la comunidad y en algunas ocasiones el gobierno los asista y tienen en la cabeza únicamente que les tienen que regalar sin hacer ningún tipo de esfuerzo.

Aspectos que se logra identificar y que son de vital importancia a la hora de analizar el porqué de la situación en la que se encuentran estas familias y es que están programados en que nada se puede hacer.

Otra de las situaciones importantes de esta comunidad tiene que ver con la educación y el aporte del núcleo familiar a los proyectos de vida de sus hijos, la gran mayoría de ellos no se encuentran estudiando por falta de motivación propia y por falta de apoyo de su entorno familiar, aun los padres reconociendo las capacidades y los talentos de sus hijos deciden dejarlos a la deriva, sin apoyo, sin herramientas y es precisamente la idea de la sesión entregarles un poco de esos aspectos que no reciben de su comunidad para que de alguna manera abran su mente al mundo y tomen la decisión de empoderarse de sus proyectos de vida y salir adelante.

Ilustración 17. Habitantes del sector



Fuente: Registro fotográfico propio

9.2 IMPACTO CULTURAL

Colombia es un país que ha vivido momentos violentos y de otras índoles que han marcado el pensamiento y la cultura de los ciudadanos, estos momentos ha creado un comportamiento machista generando situaciones complicadas a las mujeres, incluso ha tomado la vida de alguna de ellas con los feminicidios, las injusticias sociales o su poca participación en campos políticos o administrativos siendo tratadas con igualdad, con el pasar del tiempo es un problema que se ha venido reduciendo pero que aún está vigente, por esta razón el grupo de co-investigadores considera que la formación de liderazgo en las mujeres jóvenes es un aporte necesario para generar cambios, brindando herramientas a las mujeres para crecer cada día, alcanzando nuevos roles y generando un impacto con el cambio de pensamiento y cultura que se vive en el país.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

De acuerdo al cuestionario aplicado y a la observación del grupo de co-investigadores durante la sesión de entrenamiento de liderazgo juvenil realizada en la I.E.M Silveria Espinosa de Rendón, se logró evidenciar varias formas y maneras de proceder e interactuar de las jóvenes ante diferentes situaciones presentadas por el grupo de co-investigadores lo cual permitió sacar las siguientes conclusiones.

Se evidencia la capacidad de las estudiantes para adaptarse rápidamente al cambio, de generar velozmente estrategias que les permitiera obtener lo más pronto posible su objetivo sabiendo que las actividades se llevaron a cabo en grupos pequeños por lo que también se hizo notorio que unas jóvenes resaltarán más que otras dando sus opiniones e ideas aunque jamás se mostró una actitud negativa y de imposición de parte de ninguna de ellas.

Se reconocen que existen posibles problemáticas, que viven algunas de estas jóvenes como se evidencia en sus respuestas en el cuestionario, como la falta de un modelo a seguir, la falta de un entorno familiar y social adecuado o tal vez el sentir que sus apreciaciones no son valoradas de la mejor manera, se logró reconocer en ellas la capacidad de socializarlo no pretendiendo lastima si no demostrando que tienen toda la capacidad de sobreponerse a estas situaciones y llevar las riendas de su vida de acuerdo a su proyecto de vida.

Como resultado de la investigación realizada al grupo de estudiantes de la I.E.M Silveria espinosa de Rendón, se puede concluir parcialmente que las jóvenes cuentan con un alto grado de motivación e interés referente al tema de liderazgo en mujeres jóvenes, se puede concluir que cuentan con un ambiente familiar

acompañado de un seguimiento educativo importante que facilita la formación de mujeres líderes de hoy.

Existe un margen de 12% de mujeres jóvenes que cuentan con un entorno desfavorable y que alrededor de ellos se debe generar un trabajo interdisciplinario acompañado de docentes, psicóloga y familiares para no dejar caer estas jóvenes en el conformismo y el sometimiento de algunos comportamientos machistas y la permisión de actos de maltrato o violencia de género.

RECOMENDACIONES

Realizar convenios con entidades educativas públicas o privadas para implementar sesiones de entrenamiento de liderazgo que beneficie a las mujeres jóvenes, y a los docentes y estudiantes de las entidades públicas, con el fin de desarrollar y fortalecer el empoderamiento de las mujeres jóvenes en el municipio de Facatativá.

Incentivar por medio de diferentes estrategias, planes y programas el empoderamiento de la mujer a través de sesiones de liderazgo con el apoyo de cursos, talleres, creación de ideas de negocio que aporten a la realización de su proyecto de vida, además a través de estas actividades generar un acercamiento importante del entorno familiar con las estudiantes del colegio de manera que se logre una formación más integral y mucho más productiva para la estudiante y su entorno social más cercano.

Generar un acompañamiento interdisciplinario en aspectos psicológicos, judiciales y académicos para las estudiantes con bajos niveles de liderazgo que cuentan con un entorno social desfavorable esfuerzos encaminados a evitar escenarios de violencia o discriminación.

Es importante generar más espacios desde las aulas de clase especialmente desde materias como emprendimiento, actividades de convivencia que incentiven el trabajo en equipo desarrollando técnicas de competencia y habilidades de líderes en la mujeres, en donde también tenga una participación activa los padres de las alumnas.

BIBLIOGRAFIA

ALCALDIA DE FACATATIVA. Secretaria de desarrollo social. Plan de acción [En Línea]. 2 de febrero 2016. Disponible en: <<http://www.facatativa-cundinamarca.gov.co/index.shtml?apc=v-xx1-&x=2631897>>

BRADICH, María Florencia y PORTILLO, María Liliana. El liderazgo femenino (¿¡existe?!). [En línea]. Trabajo de grado para Maestría en Dirección de Empresas. Universidad del Cema. Buenos Aires. 2001. Disponible en:<<https://www.ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2001/Bradich-MADE.pdf>>

CACERES CASTELLANOS, Laura Milena, CHAPARRO QUINTANA, María Alejandra y CORTES CARVAJAL, Ángela Patricia. Desempeño y significados del liderazgo en mujeres que ocupan jefaturas en una empresa de producción y comercialización cementera. [En línea] Repositorio Institucional Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C.: 2015. 103 p. Disponible en: <<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/19100/CaceresCastellanosLauraMilena2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

CARDENAS DE SANZ DE SANTAMARIA, María Consuelo. En Busca del Liderazgo Femenino: El recorrido de una investigación. 1 ed. [En línea]. Bogotá D.C.: Ediciones Uniandes. 2017. 100 p. ISBN 9789587744316. Disponible en: <<https://ediciones.uniandes.edu.co/Paginas/DetalleLibro.aspx?lid=782>>

CONCEPTO DEFINICION. Definición de líder [En Línea]. 12 de Mayo de 2014. Disponible en: < <http://conceptodefinicion.de/lider/> >

CORCINO MAXIMO. Habilidades y destreza en una persona [en línea]. 21 de mayo de 2013. Disponible en:

<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona>>

EFE. Wonder Woman: La maravilla del comic en lucha por la igualdad. [En línea] En: El Tiempo. Bogotá D.C. 26 de junio 2017. Disponible en: <<http://www.eltiempo.com/cultura/cine-y-tv/la-mujer-maravilla-es-simbolo-de-igualdad-de-genero-102778> >

ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES. El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2011-2012: En Busca de la Justicia. Nueva York. 2012. Disponible en: <<https://www.uco.es/igualdad/publicaciones/documentos/internacional/Informe-ONU%20Mujeres-2010-11.pdf>>

ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS. Hacia una Colombia 50-50: paz y desarrollo para todos y todas. Pág. 5 [En Línea]. 2017. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2017/09/nota%20estrategica%20onu%20mujeres_hacia%20una%20colombia%2050-50_%20%20paz%20y%20desarrollo%20para%20todos%20y%20todas.pdf?la=es&vs=1819>

ERAZO CAICEDO, María Isabel, JIMENEZ RUIZ, María del Carmen y LOPER MORALES, Carmelina. Empoderamiento y liderazgo femenino: su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero- Valle del Cauca. [En línea] Avances en Psicología Latinoamericana, vol. 32 (I). 2014. Disponible en: <<http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a11.pdf>>

ESCUELA EUROPEA DE MANAGEMENT. Habilidades de liderazgo. Concepto de liderazgo según los principales autores [En Línea]. 20 de Mayo de 2016. Disponible en: <<http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autores>>

ESTRADA MEJIA, Sandra. Liderazgo a través de la historia Scientia Et Technica. [En línea]. Universidad Tecnológica de Pereira. Vol. XIII. Pereira, Colombia. 2007. Pp. 343-348. ISSN 0122-1701. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>>

INSTITUCION EDUCATIVA MUNICIPAL SILVERIA ESPINOSA DE RENDON. Manual de convivencia. Resolución aprobada No. 1099. [En línea] Facatativá 2010. Disponible en:
<<http://silveriaespinosa.edu.co/inicio/files/MANUAL2015nxp.pdf>>

JUNTA EJECUTIVA DE LA ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES. [En Línea]. Plan estratégico. 23 de julio de 2013. Disponible en:
<<http://undocs.org/es/UNW/2013/6>>

MET COMMUNITY. Programa de mentoring para mujeres emprendedoras. [En Línea]. Bilbao, España. 11 de febrero 2016. Disponible en:
<<http://metcommunity.org/wp-content/uploads/sites/2/2016/02/BASES-CONVOCATORIA-MET-Bilbao-11-02-2016.pdf>>

PALACIO LONDOÑO, Viviana Yuliet. Pronostico del Liderazgo Empresarial Femenino en Latinoamérica entre el periodo 2013 – 2018. [En Línea]. Trabajo de grado presentado para optar al título de Magíster en Ingeniería Administrativa. Medellín, Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Minas. Departamento de Ingeniería de la Organización. 2013. 104 p. Disponible en:
<<http://www.bdigital.unal.edu.co/12403/1/43974695.2014.pdf>>

PEREZ JULIAN, Merino María. Juventud [En Línea]. 2012 Disponible en: <<https://definicion.de/juventud/>>

PEROZO RAMIREZ, Bianca Alejandra y PAZ MARCANO, Annherys Isabel. Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los

equipos de trabajo en el sector asegurador. [En Línea] Artículo de Investigación Científica y Tecnológica. Clío América, Universidad del Magdalena. 2016. Disponible en: <<http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1656/1162> >

PROYECCIÓN DANE. SERIES DE TIEMPO DE POBLACIÓN 1985-2020 [en línea]. Disponible en:

<https://www.dane.gov.co/files/investigación/es/poblacion/proyepobla06_20/7Proyecciones_poblacion.pdf>

PSICOLOGIA Y EMPRESA. La historia del liderazgo. Renovando empresa con talento [En Línea].13 de Mayo de 2010. Disponible en: <<http://psicologiayempresa.com/la-historia-del-liderazgo.html> >

SANTOS, Ileana. Ejemplo para redactar antecedentes del proyecto. [En Línea]. 2016. Disponible en: <<https://es.slideshare.net/Qirxaz1/ejemplo-para-redactar-antecedentes-del-proyecto> >

SIGNIFICADOS.COM. Significado de formación [En Línea]. 2013 Disponible en: <<https://www.significados.com/formacion/> >

SIN AUTOR. SOBRE CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN DE BAJAMAR. Buenaventura. [En línea]. 2012 Disponible <http://www.revistaescala.com/attachments/554_caracterizacion-sociodemografica.pdf>

TORO GALEA, Manuel. Las 30 mujeres más famosas y destacadas de la historia. [En línea] Disponible en: <<https://www.lifeder.com/mujeres-famosas-historia/> >

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES. Cárdenas de Sanz de Santamaría, María Consuelo. Curriculum Vitae. [En Línea] Profesor Titular Facultad de Administración. Bogotá D.C.: Área de Organizaciones. 1978 – a la fecha. 5 p. Disponible en: <https://administracion.uniandes.edu.co/images/profesores/CARDENAS_DE_SANZ_MARIA_CONSUELO_Espanol.pdf>

VIVANCO, MANUEL (2005). Muestreo estadístico: Diseño y aplicaciones. Santiago de Chile: Editorial Universitaria. p. 209. [En Línea] Disponible en: <[https://es/wiki/Censo_\(estad%C3%ADstica\)#cite_note-muestreo-1](https://es/wiki/Censo_(estad%C3%ADstica)#cite_note-muestreo-1)>

ANEXOS

Anexo A Cuestionario

“Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y ser más, eres un líder”. **John Quincy Adams**

1. ¿Considera a su familia como un equipo de trabajo que tiene como objetivo superar las dificultades unidos, siendo ejemplos en su vida?
A) Si
B) No
2. ¿Dentro de la vivencia de su familia, se cultivan valores de liderazgo que usted refleje en los comportamientos con su familia y el entorno que lo rodea?
A) Si
B) No
Cuales _____

3. ¿Dentro de su hogar, la mujer tiene la misma importancia u importancia que el hombre?
A) Si
B) No
4. ¿Tiene alguna persona que sea un modelo u/o ejemplo a seguir?
C) Si
D) No
Cual _____

5. Juan es un estudiante que siempre sobresale por sus esfuerzos, él desea ganarse una beca para estudiar en una buena universidad por este motivo siempre mantiene calificaciones altas, al final del periodo debe presentar un

trabajo en grupo, al tratar de desarrollar la actividad y al ver el desinterés de sus compañeros decide hacerlo solo ¿Cuál crees que será el resultado final del trabajo, si solo lo hizo Juan y los demás integrantes no colaboraron?

- A) El esfuerzo de Juan permite que él y sus compañeros pasen el trabajo y todos se sienten satisfechos con los resultados.
- B) En el momento de exponer el trabajo los compañeros de Juan no responden las preguntas, ni saben explicar el tema debido a que no tenían conocimiento y por ende todos tienen una mala calificación
- C) Juan entra en un estado de estrés debido a la presión del trabajo y por mas que se esfuerza no logra una buena calificación en este trabajo.

6. Alexandra es una estudiante nueva de décimo grado, por el trabajo de sus padres tuvo que ingresar a un nuevo colegio a mitad de año, esta institución cuenta con cursos extras para la formación de los estudiantes, de los cuales Alexandra no tiene conocimiento y debe entregar un trabajo en equipo con usted. ¿En esta situación usted que haría?

- D) Decirle exactamente lo que se necesita, mostrarle los apuntes y contenido del trabajo, acompañándola en su avance, corrigiendo si usted cree que tiene un error
- E) Preguntarle si hay algo que usted pueda hacer para ayudarlo, contarle acerca del trabajo y en el momento de la entrega o antes preguntarle como le fue con el desarrollo.
- D) Mostrar y enseñarle como hacer el trabajo, consultarle frecuentemente para conocer cómo el trabajo y ayudarlo a hacer todas las modificaciones necesarias y realizar una retroalimentación mutua acerca del trabajo

7. Juliana desde pequeña ha estudiado y luchado mucho para ser una gran abogada, para cumplir su sueño de ayudar a las personas inocentes que son inculpas como le sucedió a un tío, a pesar de tanto esfuerzo no pudo conseguir una beca para sus estudios. ¿Qué le recomendarías a Juliana hacer en esa situación?

- D) Que desista de sus sueños y comience a trabajar para sobrevivir, que es una carrera que tiene que tener mucha “palanca” para lograrla

- E) Que estudie algo con el SENA y pueda comenzar otra carrera similar pero más asequible.
- F) Que no se dé por vencida, siga estudiando y preparándose, buscando otras alternativas para financiar su carrera
8. ¿Siendo usted un líder cuál de las siguientes imágenes considera usted que lo describen? ¿por qué?



A)



B)



C)

9. ¿Usted como mujer joven tiene el mismo o mas empoderamiento que el hombre en la actualidad?

A) Si

B) No

10. La gobernación realizará un encuentro entre colegios para interactuar en distintas actividades culturales, deportivas, ... durante 3 días, usted y 5 personas mas ha sido seleccionadas para representar la institución, cada uno tiene habilidades diferentes que pueden facilitar el desarrollo de las actividades, todos quieren participar pero no saben organizarse.

Que acción tomaría usted en esa situación

- A) Escucha las opiniones de sus compañeros y da su opinion, llegando a una solución que beneficie a todos teniendo en cuenta que se complemente las habilidades de cada uno y lograr un buen desarrollo de todas las actividades y dejar en alto el nombre de la institcion con sus representaciones

- B) Comenzar a dar ordenes a cada uno de sus compañeros de acuerdo a sus habilidades , para obtener buenos resultados en las actividades
- C) Quedarse callado y esperar a que alguien te diga que hacer

Anexo B Registro Fotográfico S.E.R

Fotografias sesion de Liderazgo











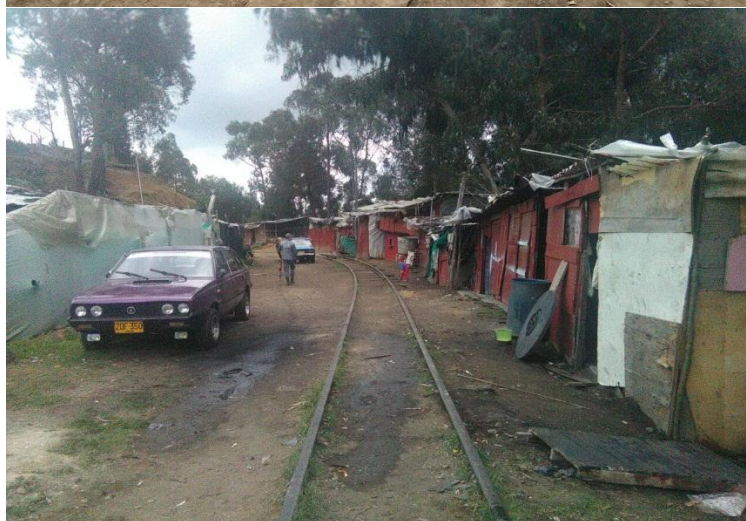








Anexo C Registro Fotográfico La trampa









Anexo D Carta aceptación del proyecto



UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA
- FACATATIVÁ -

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
Rad: 21293 Fecha: 15/08/2017 Hora: 13:25:58
Asunto: INCAPACIDADES DOCENTE HORA CATEDRA
Anexos: TOTAL 1 FOLIO
Remite: NORMA JAIDY TORRES SOTO
Destino: DAIRO ANTONIO MUÑOZ CHIQUILLO

16

Facatativá, 11 de Agosto de 2017

Dra.
LIBIA TORRES MONTENEGRO
Rectora de la I.E.M Silveria Espinosa de Rendón.

Estimada Doctora,

En nombre del Centro de Innovación Tecnología y Gestión Organizacional – CITGO, nos permitimos presentar al docente Dairo Antonio Muñoz Chiquillo quien es nuestro consultor en las áreas de liderazgo, marca personal e innovación.

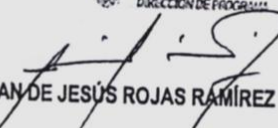
El entrenamiento a desarrollar corresponde a Empowerment, que hace parte del proyecto de semillero (Liderazgo Femenino), está dirigido a jóvenes estudiantes de su institución y será realizado por los estudiantes co-investigadores Julian Guacaneme, cc No 1070967180, Tatiana Linares cód. 410213117 y Lizbeth Mendoza cod. 410213122.

El entrenamiento se realizará el día 1 de Septiembre de 9:00 am a 11:00 am en las instalaciones del colegio.

Agradecemos en nombre de la Universidad la confianza depositada en nosotros y para el beneficio de la mujer Facatativeña.

Cordialmente;

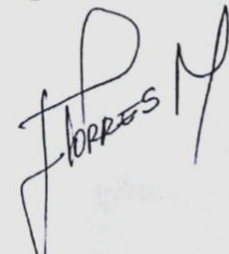
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACATATIVA
DIRECCIÓN DE PROGRAMAS


JUAN DE JESÚS ROJAS RAMÍREZ
Coordinador Programa- Admón. de Empresas
Universidad de Cundinamarca
Extensión Facatativá


OSWALDO VANEGAS FLOREZ
Lider CITGO

Elaborada por: Norma Jaidy Torres
16.12.21

Calle 14 Avenida 15 Barrio Berlin Facatativá – Cundinamarca
Teléfonos (091)8920707/09 Telefax: 8924800
www.unicundl.edu.co E-mail: unicundl@unicundl.edu.co
NIT: 890.680.062-2



Anexo E VI Encuentro de Semilleros Chia



