

Informe final – Prácticas administrativas.

Gestión del conocimiento para la escuela de mujeres en el marco de los servicios ofrecidos por la
dirección de capacitación en la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)

Marco Alessandro Gutiérrez Sierra

Practicante

Michael López García

Director de Capacitación Sede central - Escuela Superior de Administración Pública.

Marcela González Colino

Tutora académica

Escuela Superior de Administración Pública

Administración Pública

Bogotá D. C

2024

Contenido

Introducción.....	2
Actividades desarrolladas por el estudiante.....	3
Avance respecto a los objetivos específicos planteados dentro del plan de trabajo.....	7
Marco conceptual	8
Metodología	15
Herramienta ejecutada	16
Análisis de los resultados obtenidos.....	18
Estudio de Benchmarking	22
Análisis DOFA	30
Conclusión.....	¡Error! Marcador no definido.
Bibliografía	37

Tablas.

Tabla 1: Cumplimiento de actividades. Fuente: *Elaboración propia con la información dispuesta en el plan de trabajo “Gestión del conocimiento para la escuela de mujeres en el marco de los servicios ofrecidos por la dirección de capacitación en la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)”*

Tabla 2: Avance respecto a los objetivos específicos. Fuente: *Elaboración propia con la información dispuesta en el plan de trabajo “Gestión del conocimiento para la escuela de mujeres en el marco de los servicios ofrecidos por la dirección de capacitación en la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)”*

Cuadros.

Cuadro 1: Matriz DOFA. Fuente: *Elaboración propia con la información y análisis realizado durante todo el proceso de investigación y consulta de los datos expuestos en el documento informe final “Gestión del conocimiento para la escuela de mujeres en el marco de los servicios ofrecidos por la dirección de capacitación en la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)”*

Introducción

La Escuela Superior de Administración Pública, en adelante (ESAP), define la práctica administrativa como: “la alternativa de opción de grado de los estudiantes de pregrado para vincularse al contexto laboral. Su objetivo es aplicar los conocimientos y habilidades durante el programa de formación y acercarse a los procesos, técnicas, métodos y tecnologías de las organizaciones”.

Por tanto, una de las responsabilidades asignadas dentro de la opción de grado antes mencionada, es la presentación de tres informes por parte del estudiante Marco Alessandro Gutiérrez Sierra, al tutor asignado por la ESAP, quien es la docente Marcela González Colino.

En ese sentido, este documento da cuenta del informe final, que contiene las actividades realizadas por el estudiante dentro de la Dirección de Capacitación, ubicada en la sede central de la ESAP, durante los 6 meses posteriores a la aprobación del plan de trabajo, indica el avance en el cumplimiento de los objetivos planteados dentro del mismo plan de trabajo. Tanto las actividades mencionadas en adelante como el cumplimiento de los objetivos van de la mano con el objetivo principal el cual consiste en desarrollar un sistema integral de gestión del conocimiento que facilite la organización, almacenamiento y difusión de información relevante sobre la Escuela Mujeres Potencia del Cambio.

Actividades desarrolladas por el estudiante.

La Dirección de Capacitación, por la cantidad de practicantes, decidió establecer cuatro áreas de trabajo. Para el caso del estudiante Marco A. Gutiérrez Sierra, le corresponde el área de las escuelas de saber que ofrece dicha dirección, específicamente, la Escuela de Mujeres, en ese sentido, como es indicado en el título de este informe final, se busca desarrollar la gestión del conocimiento para la Escuela de Mujeres en el marco de los servicios ofrecidos por la dirección de capacitación en la Escuela Superior de Administración Pública, en adelante (ESAP), por tanto una de las actividades está destinada al cumplimiento de dicho objetivo; luego, es importante tener en cuenta que existen otras actividades adicionales por realizar dependiendo la necesidad del servicio, es así, como se verán plasmadas de acuerdo y en orden a los objetivos u obligaciones generales de la práctica de la siguiente manera:

Tabla 1

Actividades hechas en el periodo de la práctica.

Obligaciones	Actividades
--------------	-------------

<p>Asistir y participar en las mesas de trabajo con enfoque poblacional, que se proyecten en el marco del objetivo institucional de la Dirección de Capacitación, en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo.</p>	<p>Se asiste por videoconferencia a la reunión para la socialización de la oferta de la dirección de capacitación frente a la escuela de juventudes a concejeros de juventudes de Cundinamarca. Se asistió a mesa de trabajo de la escuela de juventudes para revisar la propuesta de contenido digital para la plataforma TikTok; Se asistió a la mesa con la entidad de Niñez Ya; Se asistió a la mesa de trabajo para revisar propuestas para la escuela de jóvenes.</p>
<p>Recopilar la información para la edición y elaboración de documentos, informes ejecutivos y estadísticos que permitan evaluar el impacto de las escuelas del saber, en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo.</p>	<p>1. Se buscó información para identificar los avances investigativos sobre la importancia de la participación ciudadana y política de las mujeres, (se han encontrado en total 30 artículos organizados según tres palabras claves; liderazgo, femenina, participación ciudadana). Se desarrolla un cuadro de Excel con la finalidad de organizarlas citas encontradas de acuerdo con cada palabra clave. Se diseñó y ejecutó la encuesta "Mujeres potencia del cambio.</p>

<p>Apoyar en la elaboración y edición de bases de datos que se requieran en el ejercicio de las funciones de la Dirección</p>	<p>1. Se certificaron cuatro cursos los cuales fueron: Curso control social y veedurías, con código: CA19128; Las mujeres rurales cuidan lo público, con código: CA19084; Diplomado contratación estatal, con código: CA19131; Diplomado Procesos de contratación en línea con el Estado colombiano, con código: CA19096. Se certificó el curso de órganos de control con código S4CA000107; Se certificó el curso "Proyectos de desarrollo" con código S4CA000126. 2. Elaboración de manual de buenas prácticas. Se dio apoyo a tres actividades dispuestas para el día de la mujer; 2. Acompañé la conferencia sobre "La niñez en los planes de desarrollo territorial"; 3. Se participó en la realización de videos para las plataformas digitales para la escuela de juventudes; 4. Se dio asesoría en el proceso de certificación del evento "La niñez en los planes de desarrollo territorial"</p>
<p>Acompañar y dar soporte permanente a los participantes de los eventos de capacitación, virtuales, online o presenciales, a través de los diversos espacios disponibles en las plataformas o</p>	<p>1. Se apoyó tres actividades dispuestas para el día de la mujer; 2. Se acompañó la conferencia sobre "La niñez en los planes de desarrollo territorial"; 3. Se participó en la realización de videos para las plataformas digitales para la escuela de</p>

<p>herramientas tecnológicas dispuestas por la ESAP</p>	<p>juventudes; 4. Se dio asesoría en el proceso de certificación del evento "La niñez en los planes de desarrollo territorial". Se acompañó, el curso Herramientas para la formalización laboral y dignificación del empleo público; Acompañamiento del curso de Sistema Electoral Colombiano; Se acompañó el Curso: Mecanismos para la protección de los Derechos Humanos y participación comunitaria con enfoque de género; Se acompañó el curso Introductorio de Lenguaje Incluyente y Accesible.</p>
<p>Cumplir con las demás actividades asignadas por el líder y/o gestor responsable de los eventos acompañados que se encuentren relacionadas con el cumplimiento de la Práctica Administrativa como opción de grado.</p>	<p>1. Se cursó la totalidad del curso de prevención y atención a violencias contra la mujer y discriminación racial en el ámbito del trabajo en la función pública; 2. Se resolvió la unidad 1: Unidad didáctica: Python y Jupyter Notebooks, de acuerdo al cronograma del Diplomado en Ciencia de Datos Ciudadanos - Esencial; 3. Se participó en 5 reuniones virtuales, para tratar: explicación de informes mensuales; inducción de SIRECEC 4.0; inducción al diplomado de ciencia de datos; inducción frente al acompañamiento de cursos; Revisión de planes de trabajo. 4. Se realizó la cadena de valor respecto al procedimiento de evaluación de los procesos de capacitación de cara</p>

	<p>a los usuarios; 5. Se enviaron 2600 correos a los usuarios, para asesorar sobre la nueva plataforma de SIRECEC. Se asistió a las reuniones programadas por los diferentes líderes o gestores de la Dirección de Capacitación. 2. Se realizaron los informes mensuales de los cursos indicados en el numeral 9.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia

Avance respecto a los objetivos específicos planteados dentro del plan de trabajo.

Los objetivos específicos planteados dentro del plan de trabajo tienen como objeto la Gestión del conocimiento para la Escuela de Mujeres en el marco de los servicios ofrecidos por la dirección de capacitación en la ESAP. Ahora bien, es menester resaltar que las actividades a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos tienen una relación directamente proporcional con los tiempos planteados dentro del cronograma de actividades, el cual se encuentra en el plan de trabajo.

En este sentido, la tabla 2 dispuesta a continuación muestra la relación comparada entre el objetivo planteado y las actividades desarrolladas para el cumplimiento del mismo:

Tabla 2

Cuadro comparativo: objetivos específicos y actividades desarrolladas.

Objetivos específicos	Actividades desarrolladas
Investigar sobre las necesidades de la participación política y ciudadana de las mujeres en Colombia.	Se realizó la investigación de 30 documentos en un rango no superior a 5 años de publicación que tratasen tres términos importantes en el marco de la participación política y ciudadana de las

	mujeres; Liderazgo, participación ciudadana, Femenino.
Realizar una encuesta a las mujeres lideresas en donde se vislumbre las necesidades que consideran son relevantes para su incidencia política y ciudadana	Se diseño y ejecutó una encuesta, denominada “Mujeres Potencia del Cambio”, recolectando un total de 88 encuestadas. Esto permite realizar el análisis que se presenta en el segundo informe.
Generar un análisis DOFA de la Escuela Mujeres potencia del cambio	Se realizó cuadro de Matriz DOFA.
Efectuar el análisis benchmarking sobre otras escuelas de formación política y ciudadana hacia las mujeres.	Se consultaron entidades que prestaban servicios similares a los ofrecidos por la Escuela de Mujeres.

Fuente: Elaboración propia

Marco conceptual

Femenino.

Comprender lo femenino dentro de la sociedad permite vislumbrar hasta qué punto es posible evidenciar una segregación o discriminación a personas que tienen esta característica al hacer parte de un entorno tanto individual como social. Ahora, se relaciona el termino, femenino, a la categoría de personas pues como menciona Bonilla Montenegro at (2023), lo femenino, no precisamente atañe a las mujeres, por tanto, hablar de lo femenino no es igual a hablar de mujeres, de hecho, existe la posibilidad, que se ha hecho evidente en las últimas décadas, de que los hombres y demás figuras de genero adopten lo femenino como un aspecto importante dentro de la construcción de su personalidad, (pag, 374). Esto lleva a replantear la figura de lo femenino en la sociedad, pues, como tradicionalmente se ha visto en sociedades conservadoras, toda figura o característica femenina, no

solo física, sino también comportamental, tiene relación directa con el sexo y genero de una persona, y no es clasificado indicar que precisamente es a la mujer.

Ahora, es interesante identificar que, aunque lo femenino no es directamente proporcional al sexo, si se evidencia, según Martínez Alvarez, at (2022), que, al analizarlo desde los asuntos políticos, usualmente se vincula a lo público, lo masculino, el poder político, la participación; mientras que lo privado viene siendo lo femenino, lo domestico, lo íntimo, (pag. 5). En este caso, aunque no se hable de mujeres u hombres explícitamente, es claro que las actividades desarrolladas desde lo que el autor menciona como lo público, en la realidad son mayormente ocupadas por los hombres, mientras que, las actividades de cuidado, domesticas o consideradas privadas, son mayormente ocupadas por las mujeres.

En ese sentido, se comienzan a evidenciar los primeros hallazgos de una discriminación por temas de sexo, pues como indica Rambal, M, at, (2021) los patrones patriarcales impiden ver exclusivamente el factor femenino reflejado en mujeres y por tanto tener en cuenta sus necesidades específicas, (pag, 49). Esto quiere decir, que muchas de las acciones en este caso gubernamentales, pueden estar hechas desde una perspectiva patriarcal, aunque traten temas que solo tengan que ver con las mujeres.

Es decir, que si bien, la participación activa de las mujeres en asuntos públicos se ha acrecentado al pasar las décadas, como dice Ramírez Chicharro, at, (2023), no siempre el hecho de involucrar mujeres en el desarrollo de políticas públicas implica que ellas puedan aportar a las mismas, de hecho, la figura de lo femenino o de las mujeres es utilizada para llamar la atención de un público, más no para que hagan parte de los procesos de construcción de políticas para la sociedad (pag, 123). Luego, las formas de administración del gobierno legitiman el factor diferencial con la finalidad de poder regularlo y utilizarlo, más no porque reconozcan su potencial en el aporte a la construcción de un estado y/o nación. O como lo menciona Malaver Perez, (2021), constante mente se desarrollan dinámicas institucionales que no cuentan las características propias de lo femenino o las mujeres, dando por sentados acontecimientos que no son del todo acordes a las necesidades propias del género (pag. 181). Esto vuelve a hacer énfasis en la forma en como son administradas las formas de gobierno,

gerencia o liderazgo, pues en vez de desarrollar una forma inclusiva y cooperativa en el desarrollo de políticas institucionales en pro del bienestar de todos y todas, en ocasiones se cae en las dinámicas patriarcales del ejercicio del poder.

Aunque tal y como dice Moreno Leon, at, (2024) la participación de las mujeres en el desarrollo de políticas ha aumentado, aún sigue siendo inequitativa respecto a la participación que tienen los hombres (pag. 81). Lo cual implica un reto, pues es necesario evaluar qué acciones concretas son las que han hecho las mujeres en su lucha por la igualdad de género, e identificar el motivo por el cual no se han posicionado en escenarios de liderazgo o participación política, de esta manera, encontrar las oportunidades de mejora, o como es costumbre, encontrar nuevas formas de lucha en busca de una equidad en el acceso al poder.

Formas que se transforman de acuerdo con las nuevas realidades, tal cual Perilla Ruiz, at (2022) menciona, como el caso del emprendimiento, el cual se convirtió en una forma de salir del sometimiento para poder tener un control autónomo en la creación de su propia identidad (pag. 8). Lo anterior es el ejemplo de una constante en la lucha por la equidad de género, buscar nuevas formas en las cuales se logre encontrar ese lugar seguro para poder sobrevivir y crecer como mujeres, o en mejores palabras de acuerdo con Cardenas Sanchez, at 2021, establecerse desde una perspectiva femenina en una sociedad conservadora meramente patriarcal permite repensar y proponer nuevas formas de hallar significados que no se encuentran visibles dentro de lo establecido (pag. 6).

Por tanto, si se busca transformar la manera de cómo se desarrolla la sociedad actualmente, es necesario entablar procesos de deconstrucción de lo instituido para avanzar a un mundo con presencia más femenina en el poder, sin embargo, esto no es una función de las mujeres, pues de la mano a lo indicado por Acosta Navas, at (2022) la construcción de un mundo en paz para todos y todas quienes hagan parte de este, no es responsabilidad única de las mujeres, pues son quienes habitan en el mundo los que tienen la responsabilidad de cambiarlo (pag. 85). En consecuencia, volviendo al inicio de la discusión de lo femenino en la sociedad, es menester comprender que, para tener un estado y gobierno más femeninos, no solo significa que estos deban colmarse de mujeres, sino que implica que los

hombres deberían reconstruirse y ser más femeninos y las mujeres plantearse ideas masculinas, sin llegar a estereotipos hembristas o patriarcales.

Liderazgo

El liderazgo se ha convertido en un término muy popular en escenarios de lucha, gestión organizacional, gobierno y educación, entre otros más, lo cual ha generado más implícito y diverso su significado y su forma de aplicarlo en diferentes contextos, sin embargo, es clave indicar como lo hace Rojas. H, at, (2021) que el liderazgo es una dinámica constante de toma de decisiones (pag. 119). Básicamente, es una responsabilidad que adquiere una persona o grupo frente a una comunidad con características similares, ahora bien, Alarcon. L, at (pag. 119) da cuenta que es la manera de cómo se toman decisiones lo que influye en el comportamiento de un equipo o grupo de personas o también en el grado de satisfacción respecto a las actividades que son realizadas (pag. 351).

En este sentido, si bien, cada individuo es responsable de la manera como desarrolla sus actividades, no es un secreto que la forma en cómo un líder trata a los sujetos de su equipo puede afectar, ya sea positiva o negativamente, en la actitud que el mismo individuo toma en el escenario en el cual conviven. Pero no solo incide en el comportamiento individual, pues Lopez Perez. C, at (2023) indica que la forma en cómo se lleva a cabo el liderazgo puede influir en el resultado de los procesos o el trabajo dentro de un ámbito laboral (pag. 5). En suma, cuando se busca un resultado respecto a cualquier actividad que implique el trabajo en equipo, la forma en la que se lleva a cabo el liderazgo, aun teniendo todas las habilidades en el equipo para el cumplimiento de la meta, puede afectar en el resultado final.

Por otro lado, el liderazgo, no solo es una forma en la que se pueden tomar decisiones, pues Villace-Fernandez. C, at (2022) dice que el liderazgo es una forma de tener poder para el cumplimiento de unos propósitos, los cuales, en el caso de que sean comunes implicaría métodos democráticos para ceder el poder a quien consideren el más apto para la toma de decisiones (pag. 195). Lo anterior, en esencia es la demostración de todos los escenarios democráticos respecto a la elección de líderes

populares, pues Moreno Basurto. L, at (2023) dice que es la forma en la cual se conectan las diferencias como se puede lograr la unificación de las individualidades (pag.134), y es el líder quien puede lograr dicho propósito, conociendo las necesidades, características y gustos de aquellos a quienes pretende guiar.

Es aquí donde, de acuerdo con Boayas Reyes. C, at (2022) es importante la comunicación y la relación del otro con el otro lo que permite la construcción de cambios, desde una perspectiva social (pag. 11), pues, es en la relación entre los individuos y las conexiones que se desarrollen entre ellos lo que permite crear una comunidad que sea posible liderar, en este caso, de la mano a lo que indica Garcia. J, at (2022) la resiliencia que puede llegar a tener un equipo puede permitir que se lleve a cabo un liderazgo más óptimo, aun cuando se trata de la resolución de conflictos (pag. 220). Lo que implica, es que es la actitud que toma el equipo lo que permite que un líder tome las decisiones que considere pertinentes para el bienestar de todos y todas, sin embargo, de acuerdo con Mazo-Mejia. O, at (2022) en ultimas, termina siendo la subjetividad del líder lo que se plasma en la toma de decisiones (pag. 193). Por lo tanto, pese a las dinámicas de la relación social, la responsabilidad en la toma de decisiones siempre termina en manos de un líder.

No obstante, un aspecto positivo es, según, Mendoza. C, at (2021) que el liderazgo ha replanteado y adoptado nuevas formas de llevarse a cabo, como lo es implementando mecanismos de inclusión (pag. 176), lo cual es una garantía frente a la manera en la cual se lidera a la sociedad, equipo o grupo de trabajo, pues la forma en la que se ejerce el liderazgo evoluciona en cuanto a la forma en la que la comunidad desea ser liderada, pues Bedoya Dorado. C, at (2023) propone como ejemplo, que, aunque no existe una diferencia significativa entre el liderazgo entre un hombre o una mujer, frente a los aspectos motivacionales el liderazgo toma una influencia mayormente femenina (pag. 16) lo que permite denotar, que se están rompiendo paradigmas respecto a quien es el que lleva a cabo las dinámicas de liderazgo, dando cuenta de una consecuencia de la evolución social, constantemente evidenciada por la participación que ha tenido la mujer o lo femenino en los distintos contextos, políticos, ciudadanos, laborales, económicos, entre otros.

Participación ciudadana

Al tocar temas de gobierno y sociedad es importante tener en cuenta que implícitamente traen consigo el término de participación ciudadana, pues como lo menciona Corrales Urrea. M, at (2023) la participación ciudadana se ha convertido en una herramienta necesaria para poder gobernar sociedades complejas (pag. 74) por tanto, es apenas lógico, que a nivel mundial se tome en cuenta o se creen mecanismos para que la ciudadanía participe activamente en la construcción de políticas públicas, lo que en consecuencia ha ocasionado la transformación del gobierno, pues de acuerdo con Guardamagna. M, at (2022) la gestión pública ha dejado de ser estado-céntrica para ser socio-céntrica (pag. 173), por tanto, la perspectiva de los gobernantes ha dejado atrás la dinámica conservadora de llevar a cabo el poder de manera autoritaria y subjetiva, para sumergirse en el diseño de espacios en donde se motive la interacción con la ciudadanía.

Sin embargo, motivar la participación ciudadana tiene un riesgo, pues como dice Gutierrez-Zapata. D, at (2022) al involucrar a la ciudadanía en procesos de planificación territorial y no cumplir con sus requerimientos puede generar desconfianza y dañar el vínculo de la sociedad y el gobierno (pag. 7). Luego, esto implicaría que la manera en la cual se involucra a la ciudadanía en los asuntos del gobierno debe ser milimétricamente dimensionada para que, de esta manera, exista contribución social, sin llegar a generar expectativas que sean complejas de satisfacer, porque tomando como referencia a Bolaños Garita. R, (2022) la participación ciudadana y la forma en la cual sea llevada a cabo puede incidir en la propia cohesión social (pag. 49). En ese sentido, el objetivo de los gobiernos no puede ser el generar la división de la sociedad a causa de una inadecuada forma de liderar los procesos de participación cívica.

Por otro lado, es importante tener en cuenta lo expuesto por Gutierrez Magaña. H. M (2022) al indicar que la participación ciudadana también es una herramienta que construye estructuras de poder (pag. 22). Puesto que en ciertos escenarios es complejo escuchar a todos los ciudadanos pertenecientes a una nación, lo que lleva a la formación de líderes sociales que son los encargados de llevar el mensaje de la ciudadanía a las diferentes instancias gubernamentales, así pues, teniendo en cuenta a

Ovarez Sanchez. C (2022) el no escuchar este tipo de representación impide que la ciudadanía tenga voz en los asuntos públicos (pag. 59). Lo anterior permite comprender que no solo es escuchar a la ciudadanía sino también a los líderes que la representan, pues estos son escogidos, no solo por sus habilidades para comunicar correctamente cada una de las necesidades que posee la sociedad, sino también, por su capacidad de entablar discusiones en los procesos de negociación con los diferentes representantes del gobierno.

Ahora bien, para poder entender qué es la participación ciudadana y como se puede ejercer, es indispensable aplicar lo mencionado por Londoño Jaramillo. M (2023) al indicar lo importante que es implementar en las aulas de las diferentes instituciones educativas procesos de enseñanza y capacitación sobre temas concernientes a la participación ciudadana (pag. 88), de esta manera se garantiza que toda la sociedad conozca las oportunidades que tienen para ser escuchados por lo líderes que por medio del proceso democráticos fueron seleccionados, además, de tener una actuación activa dentro de las dinámicas que concentran la administración pública, de hecho, siguiendo la línea antes planteada, Ballesteros. M. A, at (2022) indica que las comunidades reflejan una necesidad por capacitarse no solo en temas relacionados con la participación ciudadana, sino también respecto al derecho, género y gestión institucional (pag. 152), lo anterior expone una variable que es implícita a la hora de hablar de participación ciudadana, pues no solo es tener en cuenta a las personas en la toma de decisiones, sino que también es fundamental dotar de herramientas y conocimientos a los ciudadanos para que tengan la capacidad de aportar de forma consecuente y efectiva en todos los procesos en los cuales puedan intervenir.

Lo interesante de esta discusión es que Colombia es un país que, de acuerdo con Cantillo Orozco. A, at (2022) tiene como deber y derecho fundamental la participación ciudadana, por tanto, lo aplica como herramienta en escenarios de la administración pública (pag. 7), en suma, es importante reconocer que la lucha de la sociedad por ser escuchada está dando frutos en el territorio nacional, lo cual favorece al gobierno nacional y al estado colombiano respecto al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, además de fortalecer las relaciones entre los gobernantes y los ciudadanos.

Metodología

El tipo de investigación llevado a cabo es, de acuerdo con Lanchero (2012) la no experimental, en tanto está dirigida de manera aleatoria a sujetos que hacen parte de la sociedad solo con una clasificación específica y es que sean mujeres, las cuales concentran el grupo etario a tratar, a su vez que no existe un control de las variables lo que indica que solamente se estudiará al sujeto en su entorno natural. A su vez, se dispone de bibliografía, estudios y aportes realizados por expertos en el área que se trata en esta investigación, los cuales fueron mencionados en el marco conceptual.

De otra parte, el método de investigación es mixto, siguiendo la idea planteada por Hernández et al (2014) quién indica que es *“un conglomerado de procesos que conllevan a la recolección de datos para posteriormente ser analizados desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa”* (p. 534). Así pues, la aplicación del método de investigación mixto se da, ya que la temática tratada contempla aspectos objetivos y realidades subjetivas dentro de un entorno específico, y no es posible reducir la subjetividad a lo cuantitativo y la objetividad a lo cualitativo, luego, es necesario tener en cuenta ambos términos, lo que induce a la aplicabilidad de dicho método en el proceso de investigación (Hernandez et al, 2014).

Seguidamente, la investigación cuenta con un alcance descriptivo, teniendo en cuenta que, de acuerdo con Hernández et al (2014) *“se busca la recolección y medición de cierta información, con la finalidad de definir las características propias del entorno a observar”* (p. 92). Es por tal motivo, que no se busca establecer un análisis frente a los datos obtenidos, sino especificar de manera detallada la información contenida (Hernandez et al, 2014). Ahora bien, como se mencionó anteriormente, la investigación está dirigida a un grupo específico de personas, a su vez, tiene un tiempo determinado, lo que implica, según Hernández et al (2014) *“que se está hablando de un diseño transeccional, dado que implica la recolección de datos en un tiempo limitado”* (p. 154).

Finalmente, la metodología enfocada a la recolección de datos es menester, en tanto, de acuerdo con Hernandez et (2014) *“indica la construcción de una estrategia con la finalidad de recolectar la información necesaria para tratar la problemática específica”* (p. 198). La herramienta a utilizar es el

cuestionario, el cual, pretende ser aplicado por medio de la construcción de preguntas que permitan la decodificación de la información de la manera más sencilla posible, como es el caso de las preguntas cerradas; también la aplicación de preguntas que permitan comprender la realidad de los actores presentes en la problemática, por tanto, al tener en cuenta la experiencia subjetiva del individuo, no se considera pertinente la limitación de su respuesta, de esta manera, es necesario aplicar las preguntas abiertas (Hernandez et al, 2014). Por esta razón, el diseño de las herramientas, tiene un fundamento semiestructurado, tendiendo en cuenta a Lopezosa et al (2020) “dado que cuenta con preguntas que tienen respuestas específicas, pero con la opción de generar una nueva respuesta a partir de las experiencias y conocimientos propios de los actores involucrados” (p. 89).

Herramienta ejecutada

Para la recolección de información cuantitativa, se realizó una encuesta tipo formulario a través de la plataforma “Forms” para sistematizar los datos sobre temas relacionados con la percepción y el conocimiento acerca de los procesos de capacitación que tienen un enfoque de género ligado a las mujeres. Esta encuesta fue dirigida a mujeres sin ninguna condición o característica específica.

La encuesta constaba de 19 preguntas en total, de las cuales 6 consisten en caracterizar a la población; 12 preguntas son las que están enfocadas en el tema a tratar y 1 pregunta está exclusivamente destinada para aquellos hombres que se interesaron en resolver el cuestionario.

Es importante aclarar que el cuestionario no se ejecutó de manera presencial, sino por medio de herramientas digitales, como son: Redes sociales, correo electrónico, mensaje de WhatsApp.

El total de respuestas obtenidas es de 88 de las cuales 75 fueron resueltas por mujeres y 13 fueron resueltas por hombres.

Las preguntas plasmadas en la encuesta fueron las siguientes:

Caracterización Poblacional:

Habeas Data.

Sexo.

Identidad de género.

Orientación sexual.

Rango de edad.

Nivel educativo.

Componente de enfoque de género en programas de capacitación:

¿Considera importante capacitarse en temas de liderazgo enfocado en las mujeres?

¿Considera importante capacitarse en temas de participación ciudadana y política enfocado en mujeres?

¿Considera importante capacitarse en temas de género enfocado en mujeres?

¿Conoce qué acciones concretas son las que han hecho las mujeres en su lucha por la igualdad de género en Colombia?

¿Le gustaría conocer sobre los logros de la lucha por la igualdad de género en Colombia?

¿Ha sido víctima de violencia (sexual, verbal o física) y discriminación?

¿Conoce los mecanismos que puede utilizar para afrontar escenarios de violencia o discriminación?

¿Considera importante aprender sobre los mecanismos que puede utilizar para afrontar escenarios de violencia o discriminación?

¿Considera que capacitarse en programas que traten la discriminación y la violencia hacia la mujer puede influir en la disminución de estas problemáticas en la sociedad?

¿Quiénes deberían participar en los programas de capacitación con enfoque de género más precisamente de mujeres?

¿Ha participado en capacitaciones que traten exclusivamente el papel de la mujer en temas como liderazgo o participación ciudadana y política?

¿Participaría en un programa de capacitación que trate exclusivamente el papel de la mujer en temas como liderazgo o participación ciudadana y política?

Indique, por favor, un tema por el cual, como mujer, le gustaría capacitarse:

Feminización del estado

Liderazgo y Participación

Empoderamiento y Garantías de Derechos

Pregunta exclusiva a hombre:

¿Le gustaría capacitarse en temas de igualdad de género entre hombres y mujeres?

Análisis de los resultados obtenidos

De las 88 respuestas obtenidas 75 fueron resueltas por mujeres y 13 fueron hechas por hombres, como la población objetivo son las mujeres, todo el proceso de caracterización es de las 75 respuestas obtenidas.

Ahora bien, del total de las 75 mujeres encuestadas el 100% clasifica su identidad de género como cisgénero, a su vez que definen su orientación sexual como heterosexual tal como muestra la gráfica 1.

Gráfica 1.

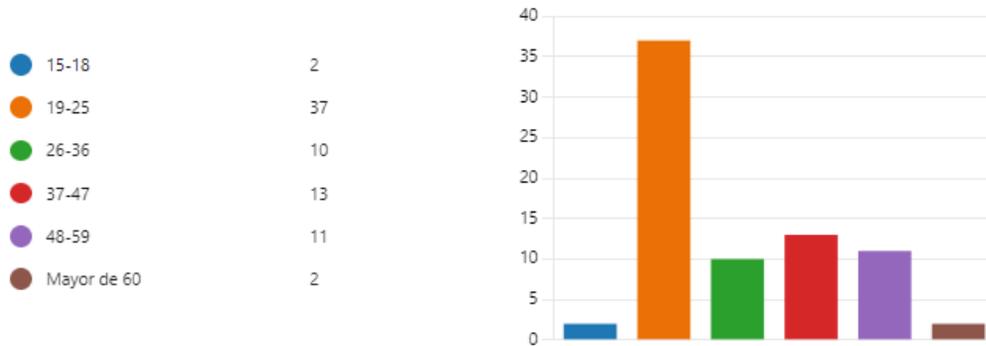
Recuento de información respecto a la cantidad de mujeres y su orientación sexual



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2.

Recuento de información respecto a la pregunta Rango de edad.

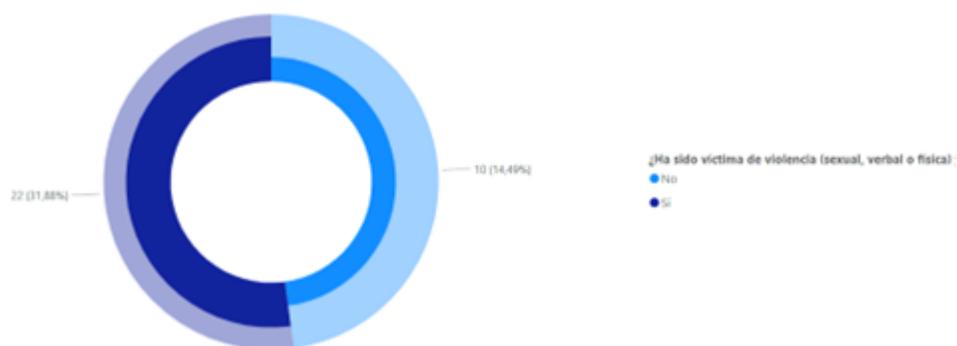


Fuente: Elaboración propia.

Ahora, el 40% de las mujeres encuestadas tiene una edad entre los 19 y 25 años; el 27% de ellas son estudiantes universitarias y cerca del 100% considera importante capacitarse en temas de liderazgo, participación ciudadana y política y en temas de género. Por otro lado, el 21% de las mujeres conoce, algunas o no conoce, las acciones concretas de la lucha por la igualdad de género en Colombia y de este ítem cerca del 100% deseo conocerlas.

Gráfica 3.

Recuento de información respecto a la pregunta ¿Ha sido víctima de violencia (sexual, verbal o física) y discriminación?, filtrado por el rango de edad de 19 a 25 años.



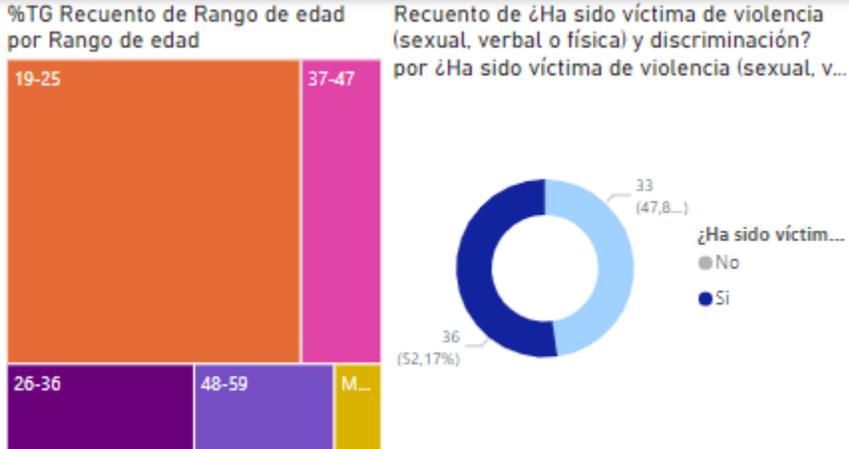
Fuente: Elaboración propia.

Del 40% de jóvenes, el 31% ha sido víctima de violencia y discriminación (es importante aclarar que del total de mujeres que sufrieron violencia o discriminación, las jóvenes entre 19 y 25 años ocupan el 61% seguido por un 16% de mujeres entre los 37 y 47 años), además solo el 21% conoce los

mecanismos para afrontar los temas antes mencionados, sin embargo, el 29% considera que capacitarse en estos asuntos podría incidir en la disminución de la problemática en la sociedad.

Gráfico 4.

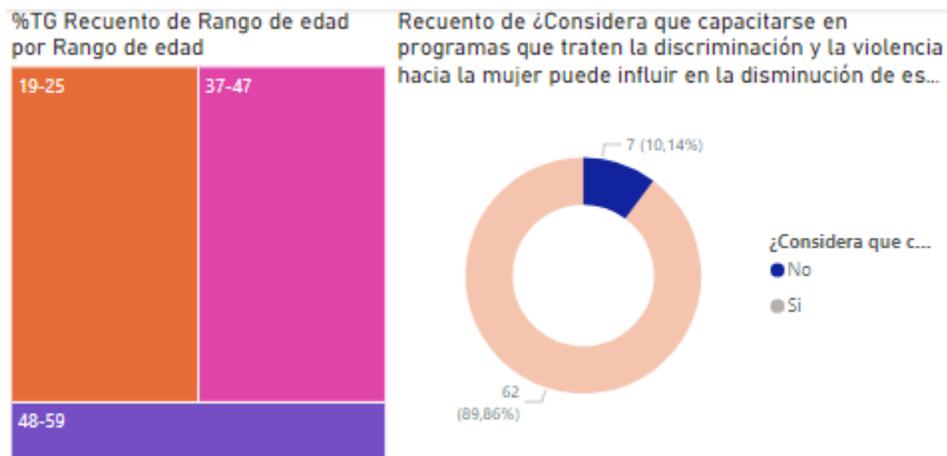
Recuento de información respecto a la pregunta ¿Ha sido víctima de violencia (sexual, verbal o física) y discriminación?, filtrado por rango de edad.



Fuente: elaboración propia

Gráfico 5.

Recuento de información respecto a la pregunta ¿Considera que capacitarse en programas que traten la discriminación y la violencia hacia la mujer puede influir en la disminución de estas problemáticas en la sociedad?, filtrado por rango de edad



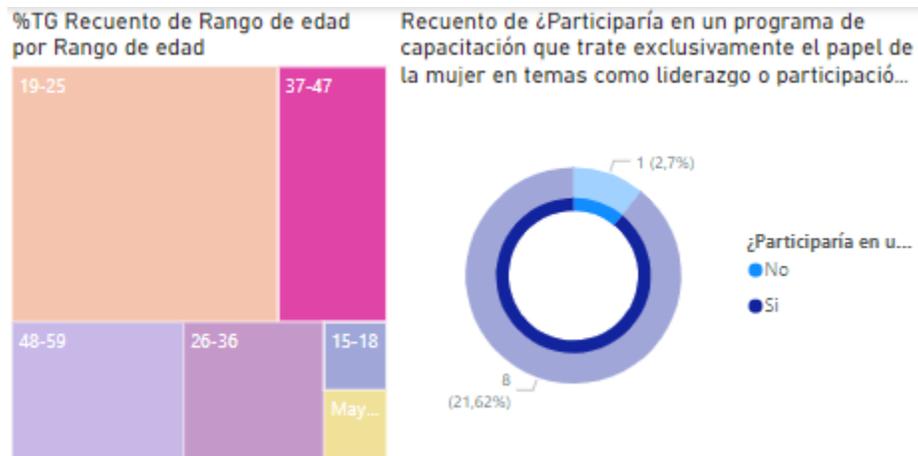
Fuente: Elaboración propia.

Es relevante denotar que del 100% de mujeres encuestadas, el 10% no considera que capacitarse en temas de violencia o discriminación pueda incidir en la disminución de estas problemáticas, del porcentaje antes indicado, las mujeres entre los rangos de edad de 19 a 25 años y 37 a 47 años ocupan el 84%.

Lo anterior es consecuente, ya que cerca de la totalidad de las jóvenes entre 19 y 25 años, considera que los programas de capacitación con enfoque de género deben ser destinados tanto a hombre como a mujeres.

Gráfico 6.

Recuento de información respecto a la pregunta ¿Participaría en un programa de capacitación que trate exclusivamente el papel de la mujer en temas como liderazgo o participación ciudadana y política? filtrada por el rango de edad.



Fuente: Elaboración propia.

Aunque solamente el 20% de jóvenes se ha capacitado en temas de liderazgo, género y participación ciudadana, el 20% restante está dispuesto a capacitarse sobre estas temáticas. De hecho, del 100% de mujeres encuestadas el 47% no se había capacitado en ninguna de las temáticas indicadas y de este porcentaje el 39% es de jóvenes entre los 19 y 25 años que desean capacitarse, seguido por mujeres entre los 26 a 47 años.

En general, solamente cerca del 1,45% no está interesado en capacitarse en su generalidad por temas propuestos en la encuesta mientras que un 98% aproximadamente se encuentra favorable frente a los temas propuestos.

Estudio de Benchmarking

El liderazgo, la participación ciudadana y política o el empoderamiento femenino, son algunos conceptos que han alcanzado tal grado de popularidad en el ámbito académico, lo que motivó al diseño y promoción de programas que abarquen estas temáticas. Como se mencionó anteriormente, la ESAP, de cara a la Escuela de Mujeres en respuesta a esta demanda, decide ofertar cursos o diplomados clasificados en tres temáticas, las cuales son: Feminización del Estado, Empoderamiento y Garantía de Derechos, liderazgo y participación.

Ahora bien, lo que espera la Dirección de Capacitación al diseñar la Escuela de Mujeres y los programas que la misma oferte es *“fortalecer los liderazgos femeninos y dignificar el papel de las mujeres en el ámbito social-comunitario y del servicio público”*. Es importante aclarar que todos los cursos y diplomados deben tener un enfoque desde lo público o desde la administración pública, pues, aunque la Dirección de Capacitación tenga como intensión estar a la vanguardia de las temáticas sociales que se demandan al año 2024, nunca debe perder su misionalidad institucional como entidad pública.

Sin embargo, lo anterior no es una imposibilidad para que la ESAP se involucre en el mercado académico que ofrece cursos o diplomados con características similares a los ofertados por la Dirección de Capacitación, es por este motivo que con la finalidad de lograr una competitividad óptima garantizando la calidad educativa de los servicios ofrecidos es necesario desarrollar la herramienta Benchmarking, entendiéndola según Taborda Alex, 2020, como el proceso para evaluar los productos o los servicios ofrecidos por las empresas o entidades que tienen reconocimiento en el campo, así como evaluar sus procesos y procedimientos atendiendo a sus buenas prácticas (p. 2).

En este sentido, es necesario indicar desde un comienzo la oferta completa de la Escuela de Mujeres, la cual comprende desde las tres temáticas antes indicadas los siguientes cursos.

Feminización del Estado.

- Las Mujeres en la Administración Pública 16H
- Políticas Públicas con Enfoque de Género 16H

Empoderamiento y garantía de derechos

- Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género 16H
- Derechos Humanos con Enfoque de Género 16H

Liderazgo y participación

- Habilidades Blandas 16H
- Participación Política de las Mujeres en la Acción Pública 16H

Es importante recalcar que la Dirección de Capacitación se basa en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, para el desarrollo de sus cursos y diplomados. Además, la oferta antes mencionada es 100% virtual.

Por otro lado, se mostrarán las ofertas de otras entidades o universidades:

1. La universidad de Los Andes: desde la facultad de administración ofrece un programa denominado **Liderazgo Femenino: Derrumbando Paradigmas y Limitantes en el Mundo Empresarial**. El cual contiene los siguientes temas y metodología (obtenidas directamente desde la página web de la universidad):

I. Rompiendo el techo de cristal y detectando los micromachismos.

II. Breve historia del feminismo.

III. Qué directiva soy y cuál quiero ser.

IV. Entrenamiento en Diversidad.

V. El factor confianza. Comunicar e incidir.

VI. Negociación y conversaciones difíciles.

VII. Panel de mujeres líderes.

VIII. Mentoras de cambio para el empoderamiento femenino.

Metodología:

Teoría: Cada sesión tendrá conferencias, lecturas, artículos y análisis que den un sustento teórico hacia el liderazgo inclusivo y diverso.

Inspirando desde el ejercicio práctico: Conversaciones con mujeres C level y líderes de Colombia y otros países.

Estilos de liderazgo: Conocimiento de estilos propios y a desarrollar. A través de un test personalizado, cada participante tendrá un diagnóstico de sus habilidades de liderazgo más evidentes y aquellas que debe desarrollar para avanzar en su carrera directiva. Durante el curso, los resultados obtenidos serán utilizados de manera personal para hacer evidente las acciones que cada una desarrollará en su plan de carrera.

Ejercicios prácticos para generar cambios de comportamiento en las asistentes, de acuerdo con su análisis de liderazgo.

Trabajo en equipo que construya sororidad entre las participantes y el desarrollo de una comunidad de largo plazo.

Además, cuenta con 8 mujeres profesionales y con amplia experiencia en el liderazgo de las mujeres y estudios respecto a la temática a tratar. El curso tiene un costo de tres millones doscientos mil pesos colombianos (\$3.200.000) y certifica 27 horas.

2. Universidad EAFIT: Ofrece el curso de **Liderazgo Femenino en la Alta Dirección**. El cual contiene la siguiente información (obtenida directamente de la página web de la universidad).

Contenido

1. Obstáculos y facilitadores del liderazgo femenino hacia la alta dirección
2. Estilos de liderazgo
3. Taller estilos de liderazgo
4. Plan de vida y diseño de carrera. ¿La ruta de los 25 años?
5. Taller de desarrollo de talentos
6. Profesión y vida: cómo hacer todo bien sin morir en el intento
7. Conversatorio con expertos invitados

Metodología.

- **Material de preparación:** Previo al inicio del programa se le enviará a los participantes un cuadernillo con ejercicios y artículos de lectura previos para el Taller de Desarrollo de Talentos. Este taller se diseñó para ayudarle a pensar a los participantes en el desarrollo de su carrera desde otros aspectos y para estimular nuevas ideas, diálogos y acciones.
- **Conversatorio:** Este espacio le permitirá a los participantes compartir experiencias y realizar preguntas a nuestro panel de invitados especiales y profesores del programa.

- Ejercicios y talleres: Durante el programa desarrollaremos ejercicios, talleres y compartiremos prácticas empresariales exitosas que buscan generar reflexiones aplicables a su empresa y rol directivo.
- Los protagonistas de nuestros programas son Profesores Empresarios de reconocida trayectoria empresarial y Profesores Investigadores expertos en el tema lo cual permite tener una experiencia de aprendizaje donde se conjugan la teoría y la práctica.

La modalidad del curso es presencial, con compañía de 4 expertos en el tema; el valor es de cuatro millones treientos setenta y cinco mil pesos (\$4.375.000) y certifica 14 horas.

3. Universidad CESA: Ofrece el curso de **Liderazgo femenino en las organizaciones**, el cual contiene la siguiente información (obtenida directamente de la página web de la universidad).

Contenido:

Módulo I:

Liderazgo, empatía y visión estratégica.

- Liderazgo a través del autoconocimiento: tu fuerza tu esencia.
- Liderazgo y empatía en equipos.
- Liderazgo para la visión estratégica.

Módulo II:

Gestión del cambio y el reto de los entornos diversos.

- Toma de riesgos y paradigmas.
- Adaptabilidad y flexibilidad a entornos complejos.
- Hábitos positivos para la gestión del cambio.

Módulo III:

Herramientas de comunicación para el

empoderamiento femenino.

- Negociaciones asertivas y empoderadoras.
- Estrategias discursivas de impacto.
- Manejo del cuerpo y la imagen.
- Manejo de la voz.

Módulo IV:

Personal branding.

- Aumento de visibilidad.
- Reconocimiento.
- Influencia.

Módulo V:

El reto STEM y la transformación digital

liderada por mujeres.

- Entorno STEM.
- Aportes al ecosistema digital

Módulo VI:

Taller “Amar-TE”.

- Marta Lucia Restrepo.
- Diferenciación de conceptos.
- Techo de cristal.
- Contexto y comprensión de las problemáticas entorno al rol femenino.
- Liderazgo, ¿femenino?
- Tú: prejuicios, auto segregación, patrones de conducta techo de cristal, tú sin límites.
- Visión de futuro.

La modalidad del curso es semipresencial en compañía de 4 expertos; su valor es de dos millones novecientos mil pesos (\$2.900.000) y certifica 51 horas.

4. Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones: Ofrecen en total 9 Cursos lo cuales son:

1. Descubre como cuidarte en el mundo digital: empoderamiento digital femenino
2. Design Thinking y TIC para mujeres
3. Las TIC aliadas esenciales para la empleabilidad y los emprendimientos femeninos: conoce sobre Teletrabajo, Trabajo en casa y Trabajo remoto
4. Cyberperiodismo comunitario a tu alcance: empoderamiento femenino en la era digital
5. Innovación y el crecimiento empresarial
6. Mujeres creadoras de contenido digital
7. Mujeres líderes de la Transformación Digital
8. Crece con Emprendimiento Digital: Mujeres al Frente
9. Herramientas digitales para la empleabilidad.

Para comparar la información y poder analizar con mayor facilidad está dispuesto el siguiente cuadro comparativo, en donde solamente se tendrá en cuenta las variables de: La entidad que gestiona el curso, el tipo de programa, si es curso o diplomado, el nombre del programa; La modalidad, el costo y el tiempo que certifica el programa.

Tabla 3.

Cuadro comparativo de entidades y sus cursos enfocados a la mujer.

Entidad	Tipo	Nombre	Modalidad	Valor	Tiempo de Certificado
ESAP	Curso	Las Mujeres en la Administración Pública	Virtual	\$ -	16 horas

ESAP	Curso	Políticas Públicas con Enfoque de Género	Virtual	\$ -	16 horas
ESAP	Curso	Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género	Virtual	\$ -	16 horas
ESAP	Curso	Derechos Humanos con Enfoque de Género	Virtual	\$ -	16 horas
ESAP	Curso	Habilidades Blandas	Virtual	\$ -	16 horas
ESAP	Curso	Participación Política de las Mujeres en la Acción Pública	Virtual	\$ -	16 horas
Universidad de los Andes	Curso	Liderazgo Femenino: Derrumbando Paradigmas y Limitantes en el Mundo Empresarial	Virtual	\$ 3.200.000,00	27 horas
Universidad EAFIT	Curso	Liderazgo Femenino en la Alta Dirección	Presencial	\$ 4.375.000,00	14 horas
Universidad CESA	Curso	Liderazgo femenino en las organizaciones	Semipresencial	\$ 2.900.000,00	51 horas
MINTIC	Curso	Descubre como cuidarte en el mundo digital: empoderamiento digital femenino	Virtual	\$ -	10 horas
MINTIC	Curso	Design Thinking y TIC para mujeres	Virtual	\$ -	10 horas

MINTIC	Curso	Las TIC aliadas esenciales para la empleabilidad y los emprendimientos femeninos: conoce sobre Teletrabajo, Trabajo en casa y Trabajo remoto	Virtual	\$ -	10 horas
MINTIC	Curso	Ciberperiodismo comunitario a tu alcance: empoderamiento femenino en la era digital	Virtual	\$ -	10 horas
MINTIC	Curso	Innovación y el crecimiento empresarial	Virtual	\$ -	10 horas
MINTIC	Curso	Mujeres creadoras de contenido digital	Virtual	\$ -	10 horas
MINTIC	Curso	Mujeres líderes de la Transformación Digital	Virtual	\$ -	10 horas
MINTIC	Curso	Crece con Emprendimiento Digital: Mujeres al Frente	Virtual	\$ -	10 horas
MINTIC	Curso	Herramientas digitales para la empleabilidad	Virtual	\$ -	10 horas

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis DOFA

En vista de toda la información recolectada, organizada y analizada, es momento de unificarla en un solo componente de análisis, para de esta manera, lograr determinar aspectos concretos que, en caso de

implementarse, podrían contribuir en la mejora de los procesos actuales de capacitación de cara a los servicios ofrecidos por la ESAP desde la Dirección de Capacitación por medio de la Escuela de Mujeres.

Es por esta razón que la metodología a utilizar es el análisis DOFA, pues de acuerdo con Martínez Hernández at 2022, es una herramienta que permite evaluar la situación de una entidad no solo internamente, sino también, en el mercado por medio de variables como, debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (p. 46). Luego, se desarrollaran las variables antes mencionadas:

Debilidades.

Oferta Limitada: aunque la escuela pretende estudiar y diseñar nuevos cursos, diplomados o eventos, con lo ofertado hasta hoy no es suficiente para atender a los requerimientos de la demanda de las mujeres. Es importante aclarar que no es cuestión de cantidad, si no de la variabilidad de los temas tratados.

Sin estudio de mercado: es entendible que al ser una institución pública, los lineamientos para la construcción de cualquier curso, diplomado o evento de capacitación está limitado por la normativa en cuanto al Plan Nacional de Formación y Capacitación, o frente a cualquier otro ordenamiento político administrativo. Esto no niega la posibilidad de hacer un estudio de mercado donde se permita conocer lo que desean las mujeres al año 2024 y plantear los futuros frente a las temáticas de ideología de género respecto a las nuevas generaciones, de esta manera encaminando a la ESAP en procesos de innovación en temáticas sociales.

Innovación: esta debilidad está basada en la encuesta realizada, pues, las mujeres consideran pertinente salir de los estándares que delimitan lo femenino de lo masculino e involucrar a los sujetos en procesos de exploración intercultural e interpersonal, pues la lucha por la igualdad de derechos y condiciones sociales es un tema que enfrentan tanto mujeres como hombres y una posible forma de afrontar a las violencias y discriminaciones por tema de generó, es permitir, en este caso, que el hombre se capacite sobre temas que afectan exclusivamente a las mujeres.

Apropiación Cultural: No se está aseverando que se haga constantemente en las dinámicas que desarrolla la Dirección de Capacitación por medio de la Escuela de Mujeres, pero si ha existido el riesgo y sigue existiendo, en entrar en escenarios de apropiación cultural, y para ello es fundamental traer a colación lo mencionado por Ceballos José Miguel 2020 al indicar que la apropiación cultural es “adopción y el uso de algunos elementos de la identidad cultural de una colectividad por parte de miembros de otra que los asume como propios o comunes y cotidianos de sus dinámicas sociales” (Ceballos et al., 2020. P. 63).

Es por esto por lo que, al hacer eventos como el día de la mujer, hablar sobre empoderamiento femenino, inclusive hacer eventos del Mes del Orgullo LGBTIQ+ o cualquier colectivo involucrando a la mujer, pueden colocar a la ESAP en una línea delgada de apropiarse culturalmente o no de otras colectividades.

Fortalezas

Interés: El interés de la Dirección de Capacitación, de las expertas, gestoras y demás personas que participan en la creación de cursos, diplomados o eventos se demuestra en el esfuerzo que han puesto por dar reconocimiento a la ESAP y a la Escuela de Mujeres, la constante motivación por innovar y ofrecer servicios y productos de calidad es lo que permite que la ESAP, avance en el aporte de conocimiento a las generaciones de mujeres presentes en Colombia.

Experticia: Las capacidades y habilidades que cuenta cada uno de los miembros que hacen parte de la Escuela de Mujeres, permite desarrollar productos que pueden llegar a cumplir los estándares de calidad en la prestación del servicio.

Presencia nacional: promocionar todos los cursos, diplomados y eventos en las sedes de la ESAP, a nivel territorial, permite acercar más a la Escuela de Mujeres en el cumplimiento de los objetivos planteados, además de promover un mensaje único frente al papel de la mujer en sociedad.

Capacidad de acción: Si bien la Escuela de Mujeres no tiene un presupuesto ilimitado, es cierto que tiene la posibilidad económica y de infraestructura para aportar en lo relacionado a temas sociales de forma práctica.

Amenazas

Poca demanda: La reducida participación de mujeres puede ser una amenaza a la perdurabilidad de la Escuela de Mujeres y de los proyectos que la misma busca promover.

Presupuesto: Las acciones en las finanzas nacionales y el posible riesgo de austeridad puede afectar en la destinación presupuestal a los diferentes proyectos nacionales, entre ellos a institucionales como los de la ESAP.

Objetivos de la ESAP: El cambio de los objetivos institucionales puede afectar los proyectos de la Escuela de Mujeres.

Oportunidades

Trabajo interinstitucional: La posibilidad de trabajar con otras entidades u organizaciones tanto privadas como públicas, permite que la Escuela de Mujeres cuente con un soporte no solo económico, sino técnico, además de infraestructura, esto permite ampliar la cobertura y el reconocimiento ofrecido por la Dirección de Capacitación.

Cuadro 1

Matriz DOFA

Matriz DOFA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
	Oferta Limitada	Interés
	Sin estudio de mercado	Experiencias

				Innovación	Presencia nacional
				Apropiación cultural	Capacidad de acción
AMENAZAS	Objetivos de la ESAP	Presupuesto	Poca demanda	Culminación de la Escuela de Mujeres	Adaptación de los proyectos a las circunstancias
OPORTUNIDADES			Trabajo interinstitucional	Soporte a los proyectos de la Escuela de Mujeres	Cumplimiento y ampliación de los objetivos de la Escuela de Mujeres

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

En principio, las actividades desarrolladas durante todo el proceso de la práctica administrativa dan cuenta de la importancia de la labor que tiene la ESAP de cara a la formación, no solo de estudiantes y funcionarios que hacen parte de la misma entidad, sino también, de servidores públicos a nivel nacional y demás, ciudadanos, jóvenes, mujeres y aquellas personas pertenecientes a comunidades vulnerables.

La responsabilidad que adquiere la ESAP, bajo la Dirección de Capacitación es una muestra del compromiso por ejercer un cambio por medio de la educación informal, además de una apuesta por innovar con servicios que están a la vanguardia de las necesidades que la sociedad tiene respecto a

temas de capacitación. Es interesante poder observar y hasta cierto punto ser participe de los procesos de construcción de proyectos que tienen como objeto cada uno de los ciudadanos y que busca, desde la vocación, poder aportar a la construcción de una mejor sociedad. Si bien, es entendible que varios de los procesos que se han diseñado son recientes, en su periodo de ejecución, es indispensable ser más concretos y meticulosos en las etapas de planificación, de control de calidad y de evaluación, pues solo cuando se hace una revisión constante de las actividades es posible determinar posibles riesgos que afectan el proyecto y que pueden ser corregidos prontamente para así lograr el cumplimiento de las metas propuestas.

Respecto al tema planteado en el plan de trabajo, es fundamental comprender que involucrarse en temas que tienen incidencia social, más aún de un grupo que socialmente es considerado vulnerable, puede llegar a ser complejo, pues las variables que inciden son demasiadas y con criterios completamente distintos. La Escuela de Mujeres tiene un objetivo muy ambicioso, pero esto no significa que no se pueda cumplir. Hablar del papel de las mujeres en sociedad sigue siendo polémico, porque a pesar del avance social en cuanto a derechos humanos y condiciones de vida, es inevitable no identificar patrones patriarcales en todas las esferas sociales, tener discusiones sobre lo femenino y lo masculino sigue siendo un tabú, y mucho más cuando se habla del liderazgo de las mujeres, pues se termina cayendo en el vicio de este sistema mundo capitalista que es el poder. Y aunque la participación ciudadana de las mujeres se ha incentivado cada vez más, es claro que en ocasiones termina siendo parte de un proceso de mercantilización en donde es utilizada la imagen femenina como instrumento para alcanzar ciertos propósitos de aquellos hombres que se encuentran en la cúpula del poder.

Siguiendo la idea antes planteada, una forma de ejemplificar lo que es ser mujer en pleno año 2024 y que debería interesarle a la Escuela de Mujeres, es la información obtenida en la encuesta realizada, donde los resultados obtenidos permiten inferir, que la población objetivo para promocionar y llevar a cabo los cursos de capacitación, deben ser mujeres entre los 19 a 47 años de edad, a su vez, de

acuerdo con los resultados obtenidos, las mujeres dentro del rango de edad antes indicado, son aquellas que más han vivido escenarios de violencia o de discriminación, ahora es interesante identificar que esas mismas mujeres consideran que capacitarse en temas de violencia o discriminación no incide en la reducción de esta problemática en la sociedad, lo que obliga a la Dirección de Capacitación a buscar alternativas diferentes a cursos virtuales, como eventos fuera de la entidad o congresos fuera del mes de la mujer, aun cuando, cerca de la totalidad de mujeres encuestadas considera que los procesos de capacitación con enfoque de género deben ser tomados tanto por las mujeres como los hombres. Luego, es necesario cuestionarse si discriminar los programas de capacitación con enfoque de género, para que sean recibidos exclusivamente por mujeres, continúa siendo viable o al menos cumple con unos propósitos que se puedan ver materializados en diferentes contextos sociales, como es el caso de la violencia o discriminación hacia la mujer. O contrario a lo mencionado, ¿hasta qué punto se puede hacer de lo femenino y las problemáticas de la mujer temas de los que se capaciten tanto hombres como mujeres en un mismo espacio-tiempo? Inclusive, ¿Hasta qué punto es posible crear un espacio en donde hombres y mujeres expongan las problemáticas de las que son víctimas desde el punto de enunciación de cada uno en sociedad? Porque siendo consecuente con lo expuesto en el análisis de las encuestas, ¿qué sentido tiene capacitar a las mujeres sobre violencias o discriminación si ellas mismas han vivido ambos conceptos en su cotidianidad? Son preguntas complejas de resolver teniendo en cuenta son solo unos valores cuantitativos, lo que permite contemplar, a futuro, otros métodos para comprender más a profundidad aquellas ideas que solo se pueden entender desde una perspectiva cualitativa.

En ese sentido, aunque la mayoría de las mujeres se ha capacitado y se encuentran interesadas en capacitarse en temas de liderazgo, género y participación ciudadana y política, es necesario evaluar los programas con los que ya cuenta la Escuela de Mujeres para así efectuar algunos cambios que permitan plasmar lo que se identificó en la encuesta, de esta manera lograr una conclusión más efectiva teniendo todas las variables al alcance de este micro proceso de investigación.

Es cuando la matriz DOFA permite identificar las variables que pueden afectar la continuidad de los proyectos creados por la Escuela de Mujeres, para lograr resolverlas paulatinamente y garantizar la mejora continua de los cursos, diplomado y eventos que ofrece a la ciudadanía. Las actividades que oferta la Escuela de Mujeres están lejos de ser desacertadas, de hecho es lo opuesto a ello, cabe completamente dentro de las temáticas más populares dentro del siglo 21 y sin llegar a construir ideas utópicas, la apuesta que tiene la ESAP en la Escuela de Mujeres, puede desencadenar en una cantidad de posibles cambios que con el tiempo puedan generar transformaciones que impacten positivamente a la sociedad, especialmente a las mujeres.

Bibliografía

Hernandez Sampieri, R. (2017). *Metodología de La Investigación*. McGraw-Hill Education. Sexta Edición.

Lancheros Florián, L. (2012). Investigación no Experimental. Disponible en: <https://repositorio.konradlorenz.edu.co/handle/001/2317>

Ramírez Chicharro, M. (2023). De la participación a la acción política. Las secciones femeninas de los partidos políticos en Cuba, 1925-1959. *Historia Caribe*, 18(43), 99-132. <https://doi.org/10.15648/hc.43.2023.3720>

Martínez i Àlvarez, Patricia Victòria. “Amor, paz y política de Manuela Sáenz Aizpuru para la América: palabras en cartas y diarios para tiempos de guerra y patriarcado”. 55 (2022): e.2812630 Web. Fecha de acceso (día, mes en mayúscula y abreviado, y año)

"Cárdenas Sánchez, N. S. y Parra Londoño, J. I. (2021). Lo familiar y lo femenino en la narrativa de Samanta Schweblin. *Cuadernos de Filosofía Latinoamericana*, 42(124). <https://doi.org/10.15332/25005375.6064>"

: Malaver-Pérez, I. M. (2021). La experiencia de privación de la libertad en mujeres adolescentes en conflicto con la ley y el impacto en la configuración de su subjetividad. *Revista Criminalidad*, 63(3): 167-185. <https://doi.org/10.47741/17943108.303>

Moreno León, Carlos y Jackeline Cuenca Echeverry. 2024. “Presentación del índice de representación femenina política departamental (Irfed): una aproximación para medir la presencia femenina en cargos de elección popular en el orden regional en Colombia”. *Colombia Internacional* 117: 61-86. <https://doi.org/10.7440/colombiaint117.2024.03>

"Bonilla-Montenegro, D. A., & Pardo-Parra, L. F. (2023). Un acercamiento a los liderazgos femeninos en torno a la construcción de paz. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 14(1), 371-396. DOI: <https://doi.org/10.21501/22161201.3971>"

Rambal, M., Amaris, M. & Sobczyk, R. (2021). Realidades de las mujeres reclusas en Colombia: *Revista Criminalidad*, 63(1): 141-154

Perilla Ruiz, L., Ruíz Sánchez, M.C., & Peña Ulloa, L.G. (2022). Emprendimiento femenino para lograr el empoderamiento económico. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1-28.
<https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5252>

Acosta-Navas, Juan-Pablo (2020). *Ánfora*, 28(50). NN-NN. Mujeres lideresas constructoras de paz en la comuna 1 de Medellín: una aproximación a las paces cotidianas construidas desde abajo

Boada Reyes, C. S., L.D. Arévalo Sabogal, y N.López Acosta (2022). “Ese apellido social me da ¡una responsabilidad!” Aproximaciones al perfil de emprendedoras sociales en Bogotá. *Equidad y Desarrollo*, (39),. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss39.6>

López Pérez, C. P., Vieira Salazar, J. A., & Echeverri Rubio, A. (2023). Leadership and its Influence on Happiness at Work: A Narrative Literature Review. *Cuadernos de Administración*, 39(75), e4112627. <https://doi.org/10.25100/cdea.v39i75.12627>

Villace-Fernández, C. (2022). El liderazgo político: la visión de un sueño. *FORUM. Revista Departamento Ciencia Política*, 22, 192-221. <https://doi.org/10.15446/frdcp.n22.96287>

Moreno Basurto, L. Z., & Gallegos Arredondo, A. E. (2023). Liderazgo y cultura organizacional en dos empresas maquiladoras internacionales: un caso comparativo entre México y Corea del Sur. *Revista lasallista de investigacion*, 20(1), 123–135.
<https://doi.org/10.22507/rli.v20n1a8>

Para citar este artículo: Rojas H., L. y Di Fiore S., M. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1), 117-131 <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a08>

"Mendoza, C. S., Gomez, A. P. B., Tobar, V., Carvajal, L. C., Vega, J., & Jaimes, L. M. B. (2021). Liderazgo femenino en medicina y su evolución en el tiempo: 50 años de análisis bibliométrico. *Revista Urología Colombiana / Colombian Urology Journal*, 30(03), e171–e178.
<https://doi.org/10.1055/s-0041-1724045>"

Alarcón, L., García, J. & Bolívar, R. (2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 17(1), 341 – 363.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450>

Bedoya Dorado, C., García Solarte, M., y Gómez Cano, A. M. (2023). Estilos de liderazgo de directivos universitarios en Colombia: un análisis del género, la experiencia y el tipo de institución. *Revista CEA*, 9(21), e2411. <https://doi.org/10.22430/24223182.2411>

"López-Gajardo, M. Á., Facultad de Ciencias del Deporte, Universidad de Extremadura, España, Díaz-García, J., Rubio-Morales, A., Batista, M., Llanos-Muñoz, R., Ponce-Bordón, J. C., Facultad de Ciencias del Deporte, Universidad de Extremadura, España, Facultad de Ciencias del Deporte, Universidad de Extremadura, España, Instituto Politécnico de Castelo Branco, Sport, Health & Exercise Research Unit 6 (SHERU), Portugal, Facultad de Ciencias del

Deporte, Universidad de Extremadura, España, & Facultad de Ciencias del Deporte, Universidad de Extremadura, España. (2022). ¿Influye el liderazgo del entrenador sobre la resiliencia de equipo? Efecto mediador de los conflictos intragrupo y la cohesión grupal. *Revista latinoamericana de psicología*, 54. <https://doi.org/10.14349/rlp.2022.v54.24>"

Mazo-Mejía, O. L., y Cardona-Quitán, H. E. (2022). Liderazgo cultural y modalidades de agenciamiento colectivo en la Comuna 1 de Medellín, Colombia. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, (34), 177-196. doi: 10.25100/prts.v0i34.11902

Cantillo Orozco, A. S., Bernal Payares, O., Barrios Puello, I., & Durán Torres, F. J. (2022). La participación democrática un derecho fundamental. *Erg@omnes*, 14(1), 1–12. Recuperado a partir de <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/ergaomnes/article/view/2159>

Corrales Urrea, M. M., Alirio Barragán, J., León Suarez, F., Martínez, J., & Yepes Zuluaga, S. M. (2023). Características sociodemográficas para la construcción de gobernanza en la comunidad Barrio 13 de Noviembre de la ciudad de Medellín, Colombia. *Aglala*, 14(1), 71–84. Recuperado a partir de <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2251>

"Ballesteros, M. A., Herreño, C. J., Moreno, Á. H., Marroquín, S. N. & Valencia, D. (2022).

Alfabetismo Jurídico como Fundamento de la Democracia Participativa y el Orden Social. *Verba Iuris*, 18(47), 139-154."

Gutiérrez Magaña, H.M. 2022. Control social ¿o control societal? Las veedurías ciudadanas como proxy de una institución colombiana. *Opera*. 32 (dic. 2022), 13–33. DOI:<https://doi.org/10.18601/16578651.n32.03>.

"Londoño Jaramillo, M. (2023). Las diferentes olas de participación ciudadana en el proceso constituyente de 1991. *Precedente*, 22, 43-95. <https://doi.org/10.18046/prec.v22.5507>"

Guardamagna, M. M. (2022). Cambia todo cambia.... El desafío de innovar desde la gestión participativa de las políticas públicas. *Estudios de Derecho*, 79 (173), 170-190 Doi:10.17533/udea.esde.v79n173a07

: Gutiérrez-Zapata, D.M.; Cerón-Muñoz, M.F.; Barahona-Rosales, R. 2022. Prioridades de atención en zonas rurales en escenarios posconflicto: un análisis de minería de texto. *Rev. U.D.C.A Act. & Div. Cient.* 25(1):e1947. <http://doi.org/10.31910/rudca.v25.n1.2022.1947>

Ovares Sánchez, Carolina. “Los mecanismos de participación ciudadana para el cambio constitucional en América Latina como potenciadores de la democracia”. *Latin American Law Review*, no. 09 (2022): 53-72 <https://doi.org/10.29263/lar09.2022.04>

"Bolaños Garita, R. (2022). El capital sociocomunal en la encrucijada del desarrollo, *Opera*, 32, pp. 35-56. DOI: <https://doi.org/10.18601/16578651.n32.04>"

Ceballos Delgado, José Miguel. Necesidad de protección a los conocimientos tradicionales. Especial mención a las expresiones culturales tradicionales. *Revista La Propiedad*

Inmaterial n.º 29, Universidad Externado de Colombia, enero-junio, 2020, pp. 25-75. doi:
<https://doi.org/10.18601/16571959.n29.02>.