

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DECANATURA DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS, GESTIÓN
DE LA TRANSICIÓN Y POSCONFLICTO

CAPACITACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA NACIÓN EMBERÁ
DEL MUNICIPIO DE PUEBLO RICO, RISARALDA

AUTOR:

LEONARDO FABIO SIAGAMA GUTIÉRREZ

ASESORA:

FLOR ALBA ROMERO MEDINA

PEREIRA, AGOSTO DE 2024

Contenido

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 8 |
| Abstract..... | 9 |
| Introducción..... | 10 |
| Capítulo I. Planteamiento del estudio..... | 12 |
| 1.1 Antecedentes..... | 12 |
| 1.1.1 Género..... | 12 |
| 1.1.2 Jerarquización - Patriarcalismo..... | 12 |
| 1.1.3 Educación..... | 13 |
| 1.1.4 Educación en Derechos Humanos..... | 14 |
| 1.2 Planteamiento y formulación del problema..... | 15 |
| 1.2.1 Planteamiento del problema..... | 15 |
| 1.2.2 Formulación del problema..... | 16 |
| 1.3 Determinación de objetivos..... | 17 |
| 1.3.1 Objetivo general..... | 17 |
| 1.3.2 Objetivos específicos..... | 17 |
| 1.4 Justificación e hipótesis del estudio..... | 17 |
| 1.4.1 Justificación..... | 17 |
| 1.4.2 Hipótesis del estudio..... | 19 |

| | |
|---|----|
| Capítulo II. Marco referencial..... | 20 |
| 2.1 Antecedentes investigativos..... | 20 |
| <i>Nota.</i> Fuente: Elaboración propia basada en la revisión literaria | 25 |
| 2.2 Marco teórico..... | 25 |
| 2.2.1 La formación en DDHH..... | 25 |
| 2.2.2 La igualdad de género en el contexto de las mujeres indígenas. | 30 |
| 2.2.3 Trabajo en equipo. | 38 |
| 2.2.4 Correlación entre capacitación y trabajo en equipo. | 43 |
| 2.2.5 Formación de líderes y lideresas..... | 44 |
| 2.3 Marco conceptual..... | 46 |
| 2.3.1 Liderazgo indígena..... | 46 |
| 2.3.2 Espacio de formación indígena..... | 47 |
| 2.3.3 Visión del liderazgo indígena. | 48 |
| 2.4 Marco reglamentario..... | 48 |
| 2.4.1 Constitución Nacional de 1991..... | 49 |
| 2.4.2. Ley 823 de 2003..... | 49 |
| 2.4.3 Ley 1257 de 2008..... | 49 |
| 2.4.4 Ley 1482 de 2011..... | 49 |
| 2.4.5 Resolución 805 de 2012..... | 49 |
| 2.5 Marco situacional..... | 50 |

| | |
|---|----|
| Capítulo III. Metodología | 51 |
| 3.1 Universo | 51 |
| 3.2 Muestra | 51 |
| 3.3 Delimitación del estudio | 53 |
| 3.3.1 Delimitación espacial..... | 53 |
| 3.3.2 Delimitación temporal. | 53 |
| 3.3.3 Delimitación académica..... | 53 |
| 3.4 Fases de la investigación..... | 53 |
| 3.5 Variables de la investigación | 54 |
| 3.5.1 Capacitación en igualdad de género. | 54 |
| 3.5.2 Rendimiento del trabajo en equipo. | 55 |
| 3.6 Guía Metodológica para la “Capacitación en igualdad de género para la formación de líderes y lideresas indígenas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda” para la primera promoción | 56 |
| 3.7 Herramienta para recopilar los datos | 63 |
| 3.8 Tratamiento y análisis de los datos | 68 |
| 3.8.1 Tratamiento estadígrafo de los datos. | 69 |
| 3.8.2 Distribución estadística de la información recogida. | 79 |
| 3.8.3 Análisis de varianza. | 87 |
| 3.9 Limitaciones..... | 90 |

| | |
|---|-----|
| 3.10 Análisis de resultados | 91 |
| 3.10 Discusión de resultados..... | 95 |
| 3.11 Cronograma..... | 102 |
| 3.12 Presupuesto | 103 |
| 4. Recomendaciones | 104 |
| Bibliografía | 106 |
| Anexos | 116 |
| Anexo A. Registro fotográfico – Taller Sesión I | 116 |
| Anexo B. Registro fotográfico – Taller Sesión II..... | 117 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Guía metodológica para la capacitación en igualdad de género | 58 |
| Tabla 2. Tipo de participación en las capacitaciones | 69 |
| Tabla 3. Tiempo de trabajo | 70 |
| Tabla 4. Edad | 71 |
| Tabla 5. Medición del proceso de la capacitación en igualdad de género | 74 |
| Tabla 6. Medición de las categorías de capacitación en igualdad de género | 76 |
| Tabla 7. Medición del trabajo en equipo | 78 |
| Tabla 8. Prueba de Kolmogorov-Smirnov | 80 |
| Tabla 9. Correlación de Spearman | 82 |
| Tabla 10. Correlación entre las categorías de capacitación en igualdad de género y el trabajo en equipo | 85 |
| Tabla 11. Estudio de la varianza respecto al tipo de participación del encuestado en los procesos de capacitación | 88 |
| Tabla 12. Estudio de la varianza respecto al tiempo de trabajo de los encuestados en los procesos de capacitación | 89 |
| Tabla 13. Estudio de la varianza respecto a la edad de los encuestados en los procesos de capacitación | 90 |
| Tabla 14. Cronograma | 102 |
| Tabla 15. Presupuesto | 103 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. Antecedentes | 20 |
| Figura 2. Constitución del modelo de capacitación en igualdad de género en el contorno de la mujer indígena | 34 |
| Figura 3. Fundamento teórico para el rendimiento del trabajo en equipo | 55 |
| Figura 4. Encuesta | 64 |
| Figura 5. Tipo de participación en las capacitaciones | 69 |
| Figura 6. Tiempo de trabajo | 70 |
| Figura 7. Edad | 71 |

Resumen

El presente trabajo de tesis se enfoca en el estudio sobre la relevancia que tiene la capacitación en las unidades de trabajo de los grupos de formación de líderes y lideresas. El objetivo general fue adelantar un diagnóstico mediante un modelo, para determinar la significancia de la capacitación en igualdad de género en los equipos de trabajo de la instrucción de líderes y lideresas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda, y proponer una guía metodológica para la capacitación en perspectiva de género. Se determinaron como cuantitativo, el tipo de investigación, y no experimental, el diseño de investigación. Fueron 15 funcionarios, pertenecientes a la Secretaría de Gobierno, Secretaría General y Secretaría de Educación y Cultura de la Alcaldía Municipal de Pueblo Rico, los que formaron parte de la muestra poblacional definida en la metodología. Para la determinación de la muestra, se utilizó el método probabilístico.

Como instrumentos de recolección de la información para la medición de la significancia de la capacitación en los equipos de trabajo de la formación de líderes y lideresas, se utilizaron la encuesta, adaptada a partir de Ariza D.A. y la revisión literaria, y la observación directa para evaluar el comportamiento de la administración frente a los equipos de trabajo conformados por sus servidores públicos.

Mediante técnicas de estadística avanzada, se logró determinar la correlación entre la capacitación en igualdad de género y el trabajo en equipo en la Administración Municipal, y esto mismo se realizó al interior con cada una de las categorías de la capacitación en igualdad de género frente al trabajo en equipo en cuanto a la instrucción de líderes y lideresas indígenas.

Palabras clave: capacitación, rendimiento del trabajo en equipo, igualdad de género, categorías de capacitación, liderazgo.

Abstract

This thesis focuses on the study of the relevance of training in the work units of leader training groups. The general objective was to carry out a diagnosis using a model, to determine the significance of training in gender equality in the work teams of the instruction of leaders of the Emberá Nation of the Municipality of Pueblo Rico, Risaralda, and to propose a guide methodology for training in gender perspective. The type of the research was determined as quantitative, and the research design was non-experimental. There were 15 officials, belonging to the Government Secretariat, General Secretariat and Education and Culture Secretariat of the Municipal Mayor's Office of Pueblo Rico, who were part of the population sample defined in the methodology. To determine the sample, the probabilistic method was used.

As instruments for collecting information to measure the significance of training in work teams for the formation of leaders, the survey, adapted from Ariza D.A., was used. and the literary review, and direct observation to evaluate the behavior of the administration towards the work teams made up of its public servants.

Using advanced statistical techniques, it was possible to determine the correlation between training in gender equality and teamwork in the Municipal Administration, and this same was done internally with each of the categories of training in gender equality against the teamwork regarding the instruction of indigenous leaders.

Keywords: training, teamwork performance, gender equality, training categories, leadership.

Introducción

En cuanto al tema de igualdad de género en la instrucción de líderes y lideresas indígenas en Colombia, se requiere un análisis desde la Constitución Política de 1991, que permita verificar si están amparados sus derechos frente a la marginación de género. Es necesario analizar el trato legal de las mujeres en la sociedad con relación a la marginación por cuestión de género, y en especial de las mujeres indígenas, para determinar si ellas han sido objetivo de protección, en cuanto a sus derechos colectivos, civiles y políticos, que respalden su inclusión en la sociedad colombiana.

La finalidad de relacionar la capacitación en igualdad de género con el trabajo en equipo y el impacto directo sobre su rendimiento, ha sido estudiado por diferentes autores que argumentan que se necesita que los propios investigadores especifiquen en qué aspectos de la capacitación se van a focalizar (Ehrhart, Schneider y Macey, 2014); a fin de reconocer los posibles procesos mediadores del vínculo entre capacitación en igualdad de género y el rendimiento de los equipos de trabajo en la formación de líderes y lideresas indígenas.

Tanto los autores como los investigadores en capacitación y trabajo en equipo, están de acuerdo en que es necesario profundizar en el estudio de la relación entre estas dos variables, para determinar la forma y los aspectos específicos en que la capacitación se vincula con los resultados específicos en las unidades de análisis de los equipos de trabajo.

El presente trabajo propuesto será estructurado en tres capítulos. El Capítulo I trata el planteamiento del estudio, donde se analizan los antecedentes del género, la jerarquización y la educación; se plantea y formula el problema, se determinan los objetivos y se justifica el estudio y la hipótesis.

En el Capítulo II, Marco referencial, se realiza un análisis de los antecedentes investigativos y los marcos teórico, conceptual, reglamentario y situacional del trabajo de grado. Por último, en el Capítulo III, Metodología, se analiza el universo de estudio, la muestra, la delimitación espacial, temporal y académica, las fases y las variables de la investigación, se redacta la guía metodológica para la capacitación en igualdad de género, se adapta la herramienta para la recopilación de los datos y se realiza el tratamiento y análisis de los datos. Por último, se realiza el análisis y discusión de los resultados, junto con el cronograma de actividades y el presupuesto financiero necesario para el desarrollo del proyecto de investigación.

Capítulo I. Planteamiento del estudio

1.1 Antecedentes

Para el desarrollo de la presente investigación, se tuvieron en cuenta las categorías de Género, Jerarquización – Patriarcalismo, Educación y Educación en Derechos Humanos.

1.1.1 Género.

Se refiere a las características adquiridas por mujeres y hombres y la manera en la cual, ellos establecen relaciones sociales, y que, por ende, pueden modificarse según a las circunstancias por las que atraviese la sociedad en las que se desarrollan. El género involucra a los hombres y a las mujeres, y se refiere a las personas como tal, definidos desde sus gustos, creencias, pensamientos y actitudes de sí mismos, a través de sus contextos particulares. El género comprende las relaciones sociales entre los sexos.

Para Minjusticia (2018), el enfoque de género es una creación conceptual, donde una vez identificados los distintos roles sociales que se les atribuyen a los hombres o mujeres, se logran crear políticas públicas, planes Nacionales que permitan una igualdad en el desarrollo de la sociedad, lo que esto implica es un desarrollo real en aspectos de la vida económica, social, privada/pública de los individuos sin que sus características biológicas y/o sociales determinen sus condiciones de vida.

1.1.2 Jerarquización - Patriarcalismo

La sociedad ubica a los hombres por encima de las mujeres, hegemonizando la feminidad y la masculinidad, dando como resultado un sinnúmero de representaciones, ideas y estereotipos, que desembocan en sexismo, dentro de los niveles sociales. La noción de patriarcado es remota y no obligatoriamente una contribución de los postulados feministas. Según lo expuesto por Engels y Weber (2017), como un modo de poder está relacionado el patriarcado, y por ende, de control

del hombre hacia la mujer; definido como “la toma de posesión histórica que efectúan los hombres sobre las mujeres, siendo el único factor ocasional el factor biológico, encumbrado al nivel económico y político” (p.64).

Salas (2010) deduce:

“que desde el crecimiento del postulado de género, se dio a comprender que la valuación masculina ante la femineidad depende de su posición social, de las interpretaciones y expresiones culturales asignadas a lo masculino y a lo femenino, así como de las bases sexistas anexadas en las normas de funcionamiento de las organismos privados y públicos” (p.22).

Por otro lado, para Moncayo (2017) en Colombia la sociedad ha estado influenciada por el patriarcado:

“El patriarcado, basado en la posición dominante del hombre en la familia y en la opresión hacia la mujer ha permeado las instituciones y las generaciones hasta el día de hoy; el poderío masculino se ha impuesto y se ha mantenido a través de la historia, entre otros mecanismos, mediante la violencia contra la mujer y los hijos” (p. 105).

1.1.3 Educación.

Según la igualdad de género, no del feminismo, se hace necesario un estudio de conceptos y utilización de diversos postulados que permitan explicar los vínculos de género y el potencial de cambio hacia la igualdad en la confusión de la comunidad colombiana, y en especial, la comunidad de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico en Risaralda, la cual es profundamente desigual y multicultural.

El investigador de este trabajo tuvo como objetivo analizar la significancia de la capacitación en igualdad de género en los equipos de trabajo de la formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá en estudio, siendo importante para él considerar los planteamientos de los postulados del trabajo en equipo. El estudio realizado es de tipo descriptivo, en campo, que permitiera encontrar el nivel de influencia de la capacitación en igualdad de género en los equipos de trabajo de la Alcaldía Municipal, que determinaran correlaciones positivas y negativas entre las dos variables, de tal manera que se aplicaran en la práctica los conocimientos profesionales adquiridos durante el curso de la Maestría en Derechos Humanos, Gestión de la Transición y Posconflicto de la Escuela Superior de Administración Pública en su sede de Dosquebradas.

1.1.4 Educación en Derechos Humanos

El Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos (PLANEDH, 2023) contempla esta educación a nivel formal, no formal e informal, con una estrategia comunicativa, de diálogo de saberes, participativa, dialógica y argumentativa, en la cual se estudian los Derechos Humanos desde la historia, normatividad, contextos y como propuesta ética de convivencia, señalando las responsabilidades del Estado de proteger, garantizar, promover y respetar los Derechos Humanos. Romero (2022) señala la necesidad de ser incluida la Educación en Derechos Humanos en los planes de desarrollo municipales, departamentales y en el Plan Nacional de Desarrollo:

La formación en Derechos Humanos permitirá la exigibilidad de derechos, protección y promoción desde la misma ciudadanía, originando un cambio hacia una sociedad pacífica con dignidad humana. Así mismo, la comprensión de los derechos desde el enfoque diferencial permitirá que la sociedad colombiana reconozca, respete, valore y

celebre la diferencia y la diversidad como parte fundamental de la convivencia pacífica, desde el respeto de los derechos de todas las personas. Esta evolución de la sociedad desde la educación en derechos humanos es uno de los pasos más importantes para la disminución de la desigualdad y la violencia, en un camino hacia la paz.

1.2 Planteamiento y formulación del problema

1.2.1 Planteamiento del problema.

La igualdad de género es una finalidad, no únicamente por ser estimada como un derecho fundamental, sino por ser parte inherente en el desarrollo y la prosperidad de la sociedad. Se acepta que si la ley fuera más equitativas, las mujeres actuarían más activamente en la sociedad, lo que permitiría edificar una humanidad más igualitaria. En relación a la Nación Emberá perteneciente al Municipio de Pueblo Rico, Risaralda, se encuentran grandes grietas de exclusión directamente relacionadas con el género, con la categoría social y con la integración étnica y donde es preciso superar la exclusión con medidas de igualdad, para brindarles a las mujeres indígenas las oportunidades que por tantos años le han sido renegadas.

El eje de capacitación en igualdad de género, forma parte de las novedades alojadas en el sistema de formación de líderes y lideresas en la Nación Emberá del municipio, en el contexto de la Reforma Educativa, fortalecida durante el período administrativo 2020 - 2023, fruto de los compromisos asumidos por el Gobierno Nacional.

En la Administración Municipal de Pueblo Rico, Risaralda, hasta la fecha, no ha sido posible realizar un estudio que demuestre, de manera teórica y práctica, la significancia de la capacitación en igualdad de género en los grupos de trabajo de formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del municipio. En la Alcaldía de Pueblo Rico, Risaralda, todos los servidores pertenecientes a los equipos de trabajo contribuyen en los mecanismos de formulación

de los objetivos, las estrategias y metas propuestas. Para Gómez y Ricardo (2012): “La significancia de la capacitación en la productividad de los equipos de trabajo es un objetivo estratégico, es el contexto de los valores culturales compartidos, las creencias colectivas y la motivación,” (p.28).

En el sector público del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda, no se han realizado investigaciones cuantitativas que permitan medir los procesos de capacitación, lo que hace que este trabajo de grado sea relevante y novedoso por los resultados que la investigación arrojará. Igualmente, no se han realizado estudios que muestren la significancia de los mecanismos de capacitación en igualdad de género en los miembros de los grupos de trabajo de formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del municipio, como son:

- El intercambio de información entre los individuos pertenecientes de los equipos de capacitación y formación.
- El aprendizaje de los errores, y
- La incorporación de la retroalimentación de otros servidores que están por fuera de los equipos respecto a la productividad de los mismos.

Que permitan clarificar el poder de la capacitación en la productividad del trabajo en equipo, relación que hasta ahora no se ha estudiado.

1.2.2 Formulación del problema.

Pregunta de investigación:

¿Cómo realizar un diagnóstico a través de un modelo de análisis, que permita determinar la significancia de la capacitación en igualdad de género en los equipos de trabajo de la

formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda?

1.3 Determinación de objetivos

1.3.1 Objetivo general.

Proponer un diagnóstico a través de un modelo para determinar la significancia de la capacitación en igualdad de género en los equipos de trabajo de la formación de líderes y lideresas de la nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Desarrollar un registro literario que permite soportar teóricamente las variables de la investigación realizada con el presente trabajo de grado.
- Adecuar un instrumento existente, para la recolección de la información de la significancia de la capacitación en igualdad de género en los equipos de trabajo de la Administración Municipal.
- Aplicar el instrumento elegido, para llevar a cabo el proceso de recolección de la información y analizar los resultados obtenidos.
- Diseñar una Guía Metodológica para la “Capacitación en Igualdad de Género para la formación de Líderes y Lideresas indígenas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda” para la primera promoción.

1.4 Justificación e hipótesis del estudio

1.4.1 Justificación.

El trabajo de grado Capacitación en igualdad de género para la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda, le permitirá a la Administración Municipal obtener una herramienta eficiente al momento de requerir una valoración de la productividad del trabajo

realizado en equipo en la formación de líderes y lideresas indígenas, al estudiar las variables involucradas en los procesos de capacitación. Permitiéndole tomar las acciones pertinentes para mejorar aspectos prioritarios.

Un buen conocimiento de los temas que se deben tratar en los talleres de capacitación en igualdad de género, le permitirá a la Administración Municipal identificar en qué aspectos debe mejorar y así, optimizar las actividades ejecutadas de los equipos de trabajo de la formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá de Pueblo Rico y su impacto en la reposición de derechos de las indígenas de la Nación Emberá.

El proyecto de investigación está relacionado directamente con la Maestría de Derechos Humanos, Gestión de la Transición y Posconflicto, al abordar temas que son fundamentales en los Derechos Humanos, y que buscan llamar la atención a la consideración y la dedicación de la alta gerencia de la administración (Alcalde Municipal, Secretarios de Despacho y Directores de área), acerca de la productividad del trabajo en equipo accionado en la formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá de Pueblo Rico; teniendo presente que la capacitación en igualdad de género es un elemento primordial para el buen funcionamiento del trabajo en equipo de los empleados de la alcaldía, que conllevan consecuencias positivas en las obras que se ejecutan día a día en favor de las mujeres de la Nación Emberá.

El trabajo de grado se enmarca en el mecanismo de instrucción de líderes y lideresas indígenas, el cual permitirá que la Alcaldía de Pueblo Rico, Risaralda, obtenga una guía para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos que forman parte de los grupos de trabajo en las actividades de mejoramiento del sistema de educación; optimizar los vínculos interpersonales de trabajo entre los individuos que hacen parte de los equipos dentro de la administración; elevar la eficacia para alcanzar los objetivos trazados para la formación de líderes

y lideresas indígenas; singularizar a cada integrante de los equipos de trabajo con la cultura, las creencias y los valores de la Nación Emberá del municipio y, fortalecer las acciones que beneficien los Derechos de las mujeres de la Nación Emberá desde el Gobierno Municipal.

1.4.2 Hipótesis del estudio.

Las categorías de capacitación en igualdad de género, como son, los derechos reproductivos, la lucha contra la violencia, la situación educacional, el empleo, los derechos de participación política, la institucionalidad referida a la mujer, las leyes contra la discriminación y las políticas dirigidas a las mujeres indígenas, se relacionan de manera positiva con los equipos de trabajo de la formación de líderes y lideresas de la nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda, y son eficaces en la práctica.

Capítulo II. Marco referencial

2.1 Antecedentes investigativos

Se adelantó la búsqueda de información sobre el tema, que permita tener el estado del arte del mismo. A continuación, se presenta la bibliografía consultada:

Figura 1

Antecedentes

| Título de la investigación | Autor | Año | Resumen de la investigación |
|---|------------------|------------|---|
| Enseñanza para la igualdad de género en Guatemala: puesta en marcha del eje curricular en las clases de Totonicapán y Quetzaltenango. | García S. Raquel | 2019 | Se presentan la propuesta de ideología y de educación de género, contextualizando la diversidad de doctrinas de pensamiento sobre el feminismo y el género existentes en Guatemala, siendo necesario un pensamiento situado y ofrecer una posición desde la teoría del feminismo en discusión, incluyendo a las mujeres, en especial a las más excluidas. Se formuló como objetivo general, la identificación de los hechos de comunicación de las maestras y los maestros que dan fuerza a la educación para la igualdad de género, social y de etnia en las escuelas y hechos de comunicación que crean la discriminación machista en la sociedad. <u>Importancia para la investigación:</u> Determinación de las madres de los estudiantes que favorecen el cambio hacia la igualdad |

| Título de la investigación | Autor | Año | Resumen de la investigación |
|--|----------------------|------|---|
| Bienestar social, género y trabajo. Estudio de caso en mujeres indígenas en Santa Lucía del municipio de Miahuatlán. | López G. Arturo C. | 2014 | <p>social, de género y de etnia asociada a la educación.</p> <p>Es analizada la intervención útil de las indígenas pertenecientes a la localidad de Santa Lucía Miahuatlán en lo relacionado con el Plan Estratégico de Seguridad Alimentaria. De igual forma, se verifican los efectos en el bienestar de cada familia y en las conexiones de género en su interior, teniendo en cuenta las visiones de las mujeres y su condición de etnia.</p> <p><u>Importancia para la investigación:</u> La incorporación del género en programas de carácter social, encaminados a ayudar a la población más vulnerable, principalmente en los ámbitos rurales y con comunidades indígenas, debiendo superar el hecho de ser indígenas, pobres y además ser mujeres.</p> |
| Discriminación de género y las mujeres indígenas. Análisis de la Sociedad NASA del Departamento del Valle del Cauca, Colombia. | Buitrago B. Diego M. | 2015 | <p>Es identificada la manera en que se protegen las mujeres indígenas según la normatividad constitucional de Colombia y las demás normas con las cuales se regulan estas comunidades frente a la marginación de género.</p> <p><u>Importancia para la investigación:</u> El estudio de la seguridad constitucional de los derechos de los pueblos indígenas, especialmente de sus</p> |

| Título de la investigación | Autor | Año | Resumen de la investigación |
|--|--------------------|------|--|
| Institucionalidad política, liderazgo y herencia de conflicto indígena en la Comunidad Zenú. | Velandia D. Daniel | 2003 | <p data-bbox="821 306 1421 506">mujeres, y la protección que tienen dentro de sus leyes y sentencias legislativas y los acuerdos internacionales relacionados con su protección frente a la marginación de género.</p> <p data-bbox="821 579 1421 1325">En esta investigación se realiza un estudio del liderazgo indígena en el Resguardo San Andrés de Sotavento, situado entre los Departamentos de Córdoba y Sucre en Colombia. Siendo vista como la capacidad que presenta relación con el convencimiento de una comunidad para el establecimiento y el logro de los objetivos trazados, por medios no coactivos. Los cambios en los principales establecimientos étnicos de Colombia: el cabildo y el resguardo y la necesidad de nuevos organismos establecidos en el organismo espontáneo de las luchas: el liderazgo indígena y las fracciones políticas.</p> <p data-bbox="821 1346 1421 1764"><u>Importancia para la investigación:</u> Estudios de las sociedades y los movimientos indígenas, y el movimiento que los lleva al encuentro con el Estado colombiano, y la inquietud por el liderazgo. El surgimiento de líderes y lideresas inconformes y su actividad, que dirigen y responden a expectativas sociales, fomentando la afinidad política.</p> |

| Título de la investigación | Autor | Año | Resumen de la investigación |
|--|---------------------|------------|---|
| Evolución de la formación del liderazgo en los jóvenes indígenas Awajún de la provincia de Condorcanqui, Amazonas. | Vega R. Pablo | 2018 | <p>Presenta un análisis de la evolución de la edificación del liderazgo indígena de un grupo juvenil awajún participantes de la formación en la “Escuela de Líderes y Lideresas jóvenes de los Pueblos Awajún y Wampis”, con la premisa de que el liderazgo en las comunidades indígenas es consecuencia de un proceso de generaciones e histórico.</p> <p><u>Importancia para la investigación:</u> La identificación de la forma en que los jóvenes de las comunidades Wampis y Awajún, configuran el liderazgo desde sus prácticas de vida generacionales, partiendo de tres bases analíticas: el soporte de la propuesta de educación de líderes y lideresas, las prácticas participativas de las juventudes en los talleres formativos y sus alocuciones y prácticas relacionadas con el liderazgo indígena, que se componen desde sus trayecto de vida.</p> |
| Estudio de la capacitación y su aporte en la productividad. Estudio de caso en una central termoeléctrica. | García T. Blanca R. | 2018 | <p>Es un análisis del nivel de impacto de la capacitación del factor humano en la productividad de un centro termoeléctrico de ciclo combinado en México, dando a conocer que la formación mediante los procesos de capacitación brinda mayor favorabilidad en el desempeño y nivel de efectividad de la termoeléctrica.</p> |

| Título de la investigación | Autor | Año | Resumen de la investigación |
|---|--------------------------------|------|--|
| La educación en derechos humanos como derecho fundamental | Romero M. Flor A. | 2022 | <p><u>Importancia para la investigación:</u> Se identifica la metodología cuantitativa y correlacional, haciendo uso de un instrumento de medición que permitió la recolección de la información, el cual comprende 19 ítems agrupados en dos variables: la capacitación y la productividad.</p> |
| Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos | Defensoría del Pueblo, et. Al. | 2022 | <p>Contiene en su desarrollo el Derecho a la Educación y a la Educación en Derechos Humanos (EDH), tema desarrollado normativa y conceptualmente por las Naciones Unidas y la OEA; la Educación en Derechos Humanos y los estándares internacionales, en el que se relacionan los instrumentos vinculantes y no vinculantes, que contienen la EDH de forma específica; un breve recuento histórico del movimiento social colombiano y su importante labor en la educación en Derechos Humanos y finaliza con la normatividad y los proyectos de Educación en Derechos Humanos, a nivel gubernamental.</p> <p>Este documento contiene los estándares internacionales de la EDH, la normatividad nacional; algunas experiencias desde el Estado colombiano en materia de educación en derechos humanos, los aportes recientes de la educación superior y popular, el diagnóstico de la EDH, los principios rectores, la educación en y para los derechos</p> |

| Título de la investigación | Autor | Año | Resumen de la investigación |
|----------------------------|-------|-----|---|
| | | | humanos, el plan operativo del PLANEDH, su estructura organizativa, las fuentes de financiación internacional, nacional, departamental y municipal. |

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en la revisión literaria

2.2 Marco teórico

2.2.1 La formación en DDHH.

Según lo expuesto por Rogers y Taylor (1999),

la instrucción en el trabajo se requiere para mantener actualizados las aptitudes y los conocimientos de los individuos, al igual que brindar más opciones de crecimiento personal y profesional y poder realizar las actividades específicas.

Gore (2003) afirma que,

La idea de formación es mucho más que una sencilla definición, para él es un desarrollo programado necesario para alcanzar conocimientos aptos de ser aplicados a la cotidianidad de trabajo, para la solución de problemáticas y para controvertir los juicios a partir de los cuales no se han solucionado.

La educación es la herramienta o el medio que enseña y explica sistemáticamente, y ubica de manera competitiva a una determinada persona, de igual forma establece también que la educación formativa es un soporte necesario para el desarrollo individual y progreso sólido de la organización (Siliceo. 2004).

Reza (2006), sustenta que son siete los propósitos de la formación:

- Crear y mantener actualizada la cultura y los valores organizacionales.
- Identificar y fortalecer los cambios que sucedan al interior de la organización.
- Incrementar los niveles del desempeño laboral, una vez identificada la insuficiencia.
- Solucionar problemas y mejorar su efectividad.
- Preparar la promoción de personal hacia otros cargos de mayor rango y responsabilidad.
- Realizar inducción y ubicación en la empresa, del personal nuevo contratado.
- Renovar habilidades y conocimientos que favorezcan el cambio en la organización.

Para Annan (1997), los derechos humanos son universales, y son derechos que toda persona posee en virtud de su propia dignidad, definen los vínculos entre los individuos y el Estado, demarcando su poder y exigiendo que este escoja medidas que avalen mejores condiciones encaminadas a que las personas puedan disponer de sus derechos humanos.

Núñez (1997) afirma que, los derechos humanos son el resultado de la adición de los derechos individuales y los derechos grupales que están instituidos en las constituciones nacionales y en el derecho internacional. Los Gobiernos mundiales tienen el deber de respetar, defender y hacer valer los derechos humanos, que conforman el fundamento legal para reivindicar los derechos y la reclamación de reparación si existe incumplimiento. Los derechos humanos son múltiples, pues corresponden a la totalidad de los aspectos de la vida. Su aplicación admite a los seres humanos adaptar y determinar sus vidas en condiciones de igualdad, respeto y libertad; ya que comprenden no sólo los derechos sociales, económicos, civiles, políticos y culturales, sino que paralelamente los derechos colectivos de los pueblos.

En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, llevada a cabo en Viena en el año 1993, se afirma:

Los derechos humanos tienen carácter de universalidad, interdependencia e indivisibilidad y se encuentran relacionados todo entre sí. La comunidad internacional tiene el deber de tratarlos de manera global, justa y equitativa, dando a todos los derechos el mismo peso. Se debe tener presente la notabilidad de las particularidades de cada nación y cada región, y de sus diversos patrimonios, tanto religiosos, como históricos y culturales; pero que los Gobiernos de cada Estado deben promover y proteger todos los derechos y las libertades esenciales.

Para Landa (2000), todos los seres humanos tienen derecho a la igualdad y a la prohibición de ser marginados y excluidos. El derecho a la igualdad impone a las naciones a vigilar los derechos humanos sin una marginación y exclusión por ningún motivo, incluyendo el sexo, el color, la religión, la opinión política, la nacionalidad, la raza, el idioma, la etnia, la minoría a la que pertenece, el capital que posee, la posición social, la condición económica, la discapacidad, la condición sexual, la edad o de otro tipo. La discriminación no es únicamente una “distinción, restricción o exclusión”, sino que también contiene una “inclinación” inexcusable con relación a determinados grupos.

Ha sido de gran importancia internacional, estudiar exhaustivamente sobre la relación entre los derechos humanos y la democracia, cuyos valores centrales son de universales y están consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). Ambos instauran derechos que todo gobierno debe promover y proteger, como el derecho a la libre expresión, el derecho a la reunión pacífica, el derecho a participar en asuntos políticos, el derecho a la asociación, el derecho al

acceso a la justicia, el derecho a un juicio imparcial, y el derecho a la reparación por violaciones de los derechos humanos.

Conforme indica Jimena (2017) “la existencia de organismos sólidos y responsables, permiten lograr un sistema eficiente, eficaz y legítimo de gobierno democrático que respete y haga valer los derechos humanos de sus ciudadanos” (p.106). El parlamento, como órgano soberano de una democracia, está facultado para legislar y controlar las políticas y medidas de la rama ejecutiva bajo la realización de escrutinios periódicos, desempeña un papel protagónico en la divulgación y aseguramiento de los derechos humanos. Es el parlamento, el órgano encargado de establecer el marco legal garantía del estado de derecho, base fundamental de la democracia y de la protección de los derechos humanos.

Según Villegas (2018) el reconocimiento de los derechos humanos vistos como cualidades inherentes a cada persona, que no son una aprobación social ni una dependencia de la identificación de un gobierno, traen consigo las siguientes consecuencias:

- Estado de derecho: El poder no puede ejercerse de cualquier forma de manera lícita, debe ejecutarse en beneficio de los derechos de los individuos y no en su contra; y deben comprender mecanismos que protejan y brinden garantías de los derechos humanos.
- Universalidad: Toda persona es titular de los derechos humanos y no está permitido apelar diferencias sociales, políticas y culturales como excusa para menospreciarlos.

Según la Declaración de Viena del 25 de junio de 1993, en su Conferencia Mundial de Derechos Humanos, se afirma que el carácter universal de los derechos humanos hace que sean universales, interdependientes e indivisibles entre sí, y que los Estados tienen el deber de promover y preservar los derechos humanos y las libertades fundamentales.

- **Transnacionalidad:** Si los derechos humanos son inherentes a las personas, no dependen de una nacionalidad ni del país donde se encuentre porque los porta en sí misma. Los derechos humanos están sobre el estado y su soberanía y no se considera que se agrede el principio de no intervención cuando se accionan los mecanismos estructurados por la comunidad internacional para promocionarlos y protegerlos.
- **Irreversibilidad:** La dignidad humana no es relativa, es decir, lo que hoy se considera como un atributo inherente a las personas, mañana no podría dejar de serlo por una determinación de un gobierno.
- **Progresividad:** Debido a que los derechos humanos son inherentes al ser humano, es posible ampliar el ámbito de la protección a otros derechos que antes no la poseían. Así es que han aparecido nuevos derechos humanos y se han extendido los medios para protegerlos.

Robert (2007) menciona que “en la actualidad, las mujeres están en una situación vulnerable especial que obliga al Estado a desarrollar nuevos instrumentos para la protección de sus derechos” (p. 88). La Convención sobre la eliminación de las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1979, y por el cual los Estados están obligados de acreditar la igualdad de género en su normatividad interna y eliminar las reglas discriminatorias contra la mujer.

La Convención define la discriminación contra la mujer como cualquier distinción o exclusión realizada con base al sexo y que busque minimizar el reconocimiento y goce por las mujeres, libremente de su estado civil, basándose en la igualdad de la mujer y el hombre de los derechos humanos y las libertades básicas en los ámbitos civil, económico, político, social y cultural.

En cuanto a los pueblos indígenas, Llatas (2011) afirma que las Naciones Unidas sustentan que son comunidades herederas y practicantes de culturas únicas, que han conservado características políticas, sociales, económicas y culturales diferentes a las sociedades predominantes en las cuales viven. Dichos pueblos han requerido el reconocimiento de su forma de vida, de su identidad y de su derecho a las tierras y recursos naturales, pero que tristemente se han violado estos derechos. Las comunidades indígenas han sido uno de los grupos más desfavorecidos y vulnerados de la actualidad. Es por esto, que la comunidad internacional considera, que son necesarias eficientes medidas para la protección de los derechos de los pueblos indígenas a nivel mundial.

2.2.2 La igualdad de género en el contexto de las mujeres indígenas.

En general, las mujeres indígenas presentan un atraso en el ámbito social y unas barreras para el acceso a la salud y la educación violando sus derechos humanos y mostrando una desventaja con otras poblaciones. “Es necesario que los servicios de salud afiancen efectivamente el acceso para sus derechos fundamentales, evitándose un mayor índice de mortandad a las que se exponen por falta de políticas públicas de prevención. Igualmente sucede con el servicio de educación, ya que no se garantiza su presencia en todos los niveles, necesaria para el desarrollo humano de las mujeres indígenas” (Oyarce, Pedrero y Ribotta, 2010).

Se observa una notable desigualdad entre las mujeres y los hombres en las comunidades indígenas, donde aún prevalece una notoria división entre las tareas que deben desempeñar las mujeres y los hombres durante sus vidas, generando una desigualdad en su consideración social y empoderamiento. Mientras que las mujeres deben encargarse de las actividades del hogar y cuidado de los niños, lo que dificulta su ingreso al sistema educativo, los hombres se dedican al campo (Hernández y Calcagno, 2003).

Las mujeres indígenas se han visto obligadas a integrarse a una sociedad neoliberal y occidentalizada, donde ha tenido que luchar por sus derechos y por la no discriminación en los debates públicos. Para Da Silva (2013) “las indígenas viven discriminadas y excluidas por ser mujeres, por ser indígenas y por ser pobres, impactándolas y convirtiéndolas en las mayores víctimas de las desigualdades”.

En Colombia, a pesar de la amplia normatividad en favor de las mujeres, las mujeres indígenas, dadas las condiciones de desigualdad, siguen sufriendo vulneración a sus derechos, de manera diferencial, debido a la discriminación y exclusión histórica, dentro y fuera de sus comunidades, agravada por el conflicto armado; es necesario abordar estas situaciones específicas y educar en sus derechos, involucrando a sus comunidades, para que, en la cotidianidad pero también en la construcción de la política pública de protección a ellas, se disminuyan estas diferencias entre hombres y mujeres y se aporte en el fortalecimiento de sus comunidades (OXFAM, 2023).

El modelo creado, se basa en el estudio “Mujeres indígenas en América Latina realizado por el Observatorio de Género de América Latina y el Caribe, el cual se compone de ocho categorías:

2.2.2.1 Derechos reproductivos.

Constan de un grupo de derechos humanos libres ya conocidos en las normas nacionales e internacionales en las actas de derechos humanos y en otras actas de acuerdo, incluyendo la Convención sobre la no discriminación a la Mujer. Los derechos reproductivos son esenciales para la igualdad y la salud de las mujeres, y que el deber de afirmar estos derechos, alcanzado por los países firmantes, debe obtener un cuidado especial. (Ministerio de Salud, s.f.)

2.2.2.2 Lucha contra la violencia.

En la Convención de Belém do Pará (OEA, 1994), fue establecido por vez primera el derecho de las mujeres a vivir su vida sin violencia. Siendo reconocida la violencia contra las mujeres, como toda conducta o acción, fundada en su género, que le pueda ocasionar la muerte, un sufrimiento físico o un daño sexual o psicológico, tanto en el área pública como en la privada.

2.2.2.3 Situación educacional.

A lo largo del nuevo milenio se han ido afianzando perspectivas centradas en los derechos, organizadas a partir de nociones de base como la inclusión y la igualdad. En relación con esto, se busca ir desde un concepto de política educativa basado en la igualdad de posibilidades en el acceso a otra que destaca la igualdad en los cumplimientos educativos, concretados en la permanencia, la salida y la formación. Por otro lado, en el ámbito de los derechos de los pueblos indígenas, intervienen en este contexto los derechos lingüísticos y culturales. (Corte Constitucional, 2022)

2.2.2.4 Empleo.

El empleo es una de las formas fundamentales de unificación y coherencia social, porque permite la accesibilidad al bienestar a través del ingreso y de la obtención de los servicios de seguridad social y crea un sentimiento de identidad a un colectivo, lo que simboliza una de las principales fuentes de sentido para los sujetos de una sociedad (CEPAL, 2011).

2.2.2.5 Derechos de participación política.

Las mujeres indígenas han tenido un papel protagónico en la generación cultural de sus pueblos, pero su intervención en los procesos de aceptación de decisiones ha sido restringida por

un doble arco de obstáculos: el racismo estructural y el patriarcado. Existe la identificación y la inquietud por la diferencia respecto del ejercicio de los derechos económicos, políticos, sociales, y culturales que comprueban; pues allí convergen sus demandas como indígenas y además, como mujeres, y porque además favorece una variación de paradigma asociado a sus demandas como titulares de derechos. (Morales, 2016).

2.2.2.6 Institucionalidad referida a la mujer.

Gran cantidad de las peticiones normativas y encargadas del coordinamiento de las políticas de género, se constituyeron entre los decenios de 1980 y 1990. Estos procesos han ocupado posturas jerárquicas diferentes, entre ellos, las oficinas, divisiones, comisiones o consejos en ministerios sociales. Igualmente existen organismos como las defensorías de género o de la mujer al interior de las defensorías del pueblo, y otras coordinaciones que promocionan iniciativas legales contra la marginación y en pro de la igualdad de género. Por último, existen también las instancias que avalan el acceso a la justicia, como son las comisarías de mujeres y otras entidades concentradas en la mujer, que en muchas ocasiones se planean hacia los organismos regionales (Guzmán y Montaña, 2012).

2.2.2.7 Leyes contra la discriminación.

Durante los últimos años ha existido un relevante incremento de la divulgación de leyes y proyectos contra la discriminación y el racismo, que se agregan a la normativa que existente en Latinoamérica. Más allá de las distinciones de cada ley, su particularidad común es que están dirigida a toda la sociedad y penalizar actos de discriminación por razones de género, raciales o étnicas. Se constatan progreso en Colombia, con la divulgación de la Ley 1482 de 2011 contra la

discriminación y que respalda la defensa de los derechos de un individuo, grupo de individuos, comunidad o pueblo que son perjudicados a través de actos de discriminación o racismo.

2.2.2.8 Políticas dirigidas a las mujeres indígenas.

La CEPAL desarrolló una estructuración de los programas, planes y políticas que discuten temáticas relacionadas con la realidad de las mujeres indígenas, con el fin de valorar la puesta en marcha del Programa de Acción de la CIPD – Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo - (CEPAL, 2013), conformado por actividades que impulsan la igualdad de género con enfoque étnico e ejecutadas mediante mecanismos delante de la mujer, y actividades que están encaminadas a atender diferentes aspectos de la posición de la mujer indígena, implementados desde diversos organismos estatales, sean de contenidos étnicos u otros.

Las variables de la capacitación que forman parte de las categorías se detallan en la siguiente Figura 2.

Figura 2

Constitución del modelo de capacitación en igualdad de género en el contorno de la mujer indígena

| Categoría | Variables de capacitación |
|-------------------------------|---|
| Derechos reproductivos | Aptitud a reconocer claramente los provechos que produce el derecho a la salud. |

| Categoría | Variables de capacitación |
|----------------------------------|---|
| Lucha contra la violencia | <p>Fundamentación del derecho mundial para la protección de la salud sexual y reproductiva.</p> <p>Promoción de los planteamientos de la salud con base en los derechos reproductivos, que terminen con los programas de esterilización y abortos obligados.</p> <p>Perjuicio de pueblos indígenas por lucha armada, presencia militar, desarraigo e impedimento de prácticas culturales.</p> <p>Existencia de violencia realizada por organismos estatales, la penalización, el desplazamiento forzado, la discriminación sistémica y el racismo.</p> <p>Formación de herramientas jurídicas y sociales para la seguridad contra la violencia intrafamiliar y del estado.</p> <p>Eliminación de leyes, tradiciones y costumbres indígenas que marginen a la mujer.</p> |
| Situación educacional | <p>Transformación social hacia el crecimiento equitativo y la estructura de una sociedad solidaria.</p> <p>Métodos para dejar atrás la discriminación y la exclusión.</p> <p>Respaldo de una educación con calidad que afirme la intervención en el planteamiento y la realización de programas educativos.</p> |

| Categoría | Variables de capacitación |
|---|---|
| Empleo | <p>Perfeccionamiento del ingreso de las mujeres indígenas a la educación y el progreso de sus competencias.</p> <p>Accesibilidad al bienestar a través de la incorporación y de las prestaciones de seguridad social.</p> <p>Comprobación de las acciones que se relacionan con la economía de supervivencia de las mujeres indígenas.</p> <p>Demostración de explotación de la mujer indígena, debido al escaso acceso a trabajos remunerados, salario inferiores a los mínimos niveles de subsistencia y carencia de protección legal.</p> <p>Posición de vulnerabilidad a causa de un acceso menor a los recursos, al ingreso monetario y a la posesión de la tierra comparativamente con los hombres.</p> |
| Derechos de participación política | <p>Declaración mediante distintas dinámicas y canales, como las peticiones comunales, agrupaciones, organismos sociales, fundaciones, concentraciones públicas y gobiernos locales, entre otras.</p> <p>Ingreso a los sistemas de función para elegir y para ser elegidas por medio del voto para cargos de decisión en el sector público, a través de procesos legítimos.</p> <p>Derecho a decidir su naturaleza política y buscar libremente el desarrollo social, cultural y económico.</p> |

| Categoría | Variables de capacitación |
|--|--|
| Institucionalidad referida a la mujer | <p data-bbox="488 310 1414 415">Garantía la igualdad de ingreso a los entes gubernamentales, los partidos políticos, el gobierno de justicia y los sindicatos, entre otros.</p> <p data-bbox="488 478 1414 583">Impulso de propuestas legislativas contra la exclusión y a favor de la igualdad de género.</p> <p data-bbox="488 646 1414 821">Consolidación de líneas de trabajo multisectorial llevadas a cabo con la activación de proyectos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p data-bbox="488 884 1414 989">Creación de coaliciones estratégicas diversas instituciones de mujeres indígenas para impulsar los derechos de las mujeres de las poblaciones.</p> <p data-bbox="488 1031 1414 1136">Ordenamiento institucional de mujeres indígenas que logren que el criterio de género y étnico se empleen en todas las políticas públicas.</p> |
| Leyes contra la discriminación | <p data-bbox="488 1199 1414 1304">Aval de seguridad de los derechos de un individuo, grupo de individuos, comunidad o pueblo que son perjudicados a través actos discriminatorios.</p> <p data-bbox="488 1367 1414 1472">Divulgación de leyes para la sociedad en general y que condenan actos de discriminación por razones de género, raciales o étnicos.</p> <p data-bbox="488 1535 1414 1640">Constitución de mecanismos legales para restablecer el derecho al cometerse un acto de discriminación improcedente.</p> <p data-bbox="488 1703 1414 1808">Acogida de planes de igualdad de oportunidades, que beneficien la igualdad de género y los derechos de la mujer de los pueblos indígenas.</p> |

| Categoría | Variables de capacitación |
|--|--|
| Políticas dirigidas a las mujeres | Organización intersectorial y la intervención de actores públicos de otros sectores estatales. |
| indígenas | Estímulo de planes de igualdad que contengan expresamente a las mujeres indígenas. |

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en Mujeres Indígenas en América Latina (2013)

2.2.3 Trabajo en equipo.

2.2.3.1 Definición.

“Los equipos en general son considerados como grupos con compromisos y metas compartidos, lo que indica que un equipo es más que un grupo” (Katzenbach y Smith, 1993, p.111).

Guzzo y Dickson (1996) expresan que un equipo es un conjunto de individuos que existen dentro de un sistema social más grande, por ejemplo, una organización. Es decir, “el trabajo en equipo es el realizado por individuos que pueden identificarse a sí mismos y que son identificados por otros como un equipo, que son interdependientes y que realizan tareas que afectan a otros individuos y grupos” (p.307). Los investigadores de pequeños grupos han analizado el ¿Por qué las personas pasan tiempo trabajando en grupos?, en general, todas sus teorías pueden ser resumidas en dos categorías:

En cuanto a la primera categoría, denominada Perspectivas funcionales, Foorsyth (2014) afirma, que estos grupos se formaron porque trabajar juntos era la única manera en que cada individuo podía sobrevivir a las demandas de su ambiente y así continuar viviendo. Así, los

grupos producían comida más eficientemente que un individuo aislado, y proporcionaban protección frente a las invasiones de los enemigos. Los grupos de trabajo eran necesarios para la supervivencia, al permitir que entre todos se cuidaran entre sí cuando enfermaban, y también para darse apoyo en tiempos difíciles (p.108).

La segunda categoría, llamada Perspectivas interpersonales, Foorsyth (2014) afirma, que los individuos se unen en grupos porque tienen deseos sociales innatos, que solamente pueden satisfacerse en presencia de otros individuos. Vista desde esta perspectiva, la gente tiene una necesidad de afiliación o asociación con otros (p.142).

Cummings (1978) considera que “el sistema de trabajo en equipo estaba fuertemente influido por un concepto conocido la teoría de los sistemas sociotécnicos (SST), el cual enfatiza la necesidad de optimizar los aspectos sociales y técnicos del trabajo. Que incluyen el equipo y los procesos para producir bienes y servicios” (p.625).

2.2.3.2 Estrategias para diseñar equipo de trabajo eficientes.

Para Thompson (2017), los requisitos para aumentar la participación de los trabajadores en los equipos de trabajo, son: el conocimiento de lo que uno debe hacer, la habilidad para monitorear el propio desempeño y la habilidad para regular las propias actividades a través de un proceso de toma de decisiones. Los equipos de trabajo conformados en el caso de la Empresa TIM (Texas Instruments Malasya) para mejorar la calidad, formados principalmente para resolver problemas, empezaron a trabajar en oficinas administrativas y de ingeniería, debido a que gran cantidad de los problemas se pueden controlar mediante la administración y pocos problemas se pueden controlar a través de los operadores. Es así, como los equipos para mejorar la eficiencia, se conformaban por gerentes y profesionales de diferentes departamentos, siendo de

esta manera, equipos de trabajo interfuncionales; lo cual ocasionó que las barreras departamentales empezaran a venirse abajo.

Luego del éxito de los equipos de trabajo para incrementar la calidad en los niveles gerenciales y de apoyo profesional, se crearon equipos de trabajo en busca de la eficiencia entre los trabajadores de línea, formados por empleados de un solo departamento, que se reunían regularmente para resolver problemas de productividad.

Para Locke (1980):

“una importante recomendación al momento de diseñar equipos de trabajo es asegurarse es que cuenten con un sentido de dirección claro y convincente, el cual se comunica normalmente a través de las metas propuestas por ellos mismos. Una meta se define como algo que se desea lograr, o también como la finalidad de las acciones emprendidas por el equipo de trabajo” (p.126).

Gersick (2002) manifiesta que la conversión de una organización a un sistema de equipos de trabajo es un verdadero camino difícil al iniciarse. Muchos de los empleados y directivos alcanzan el tope de la frustración y la incertidumbre por no saber cómo estar preparados o cómo reaccionar ante el cambio. Sin embargo, esta conversión produce una serie de recompensas obvias. Muchos trabajadores ganan una posición social y percepción de poder; de igual manera, los gerentes también ganan a través de una mayor productividad, mejor calidad en el trabajo y, en general, una disminución de la tensión y el conflicto en el trabajo. Así, tanto los empleados como los directivos de la organización se ven beneficiados significativamente y experimentan un incremento en su capacidad de influir en el sistema y el desempeño (p. 276).

Para Sims y Manz (2011) los miembros de los equipos de trabajo, también encaran ajustes y retos importantes. Siendo uno de los más claros mensajes del sistema de trabajo en equipo es que se espera que los empleados hagan uso eficientemente de su inteligencia igual que sus manos. Tienen la responsabilidad de tratar de hacer su trabajo de manera más fácil y mejor (p. 236).

En lo expresado por Stewart y Manz (1995):

“en todo cambio a un sistema de trabajo en equipos, algunas personas se verán así mismas como empleados ganadores y otras como empleados perdedores.

Frecuentemente, la base del poder es el conocimiento; el cual, a su vez, conlleva poder. Con todo, lograr incrementar el conocimiento de los integrantes de los equipos es la base del concepto de equipo. Es primordial extender el conocimiento para que el trabajo en equipo tenga éxito” (p.751).

Senge (2006) afirma que inicialmente, los individuos pertenecientes a los equipos de trabajo son reservados e inician su interacción con los otros miembros de manera cautelosa. Después de un corto proceso de conocimiento ente todos los miembros, el equipo experimentará conflictos, surgiendo diferencias en cuanto a las diversas opiniones, haciendo que el trabajo se vea en desacuerdos sobre aspectos importantes. Los miembros empiezan un proceso de “tira y afloje” hasta encontrar entre todos un arreglo o compromiso común. Los acuerdos proporcionan una guía sobre la forma cómo van a trabajar juntos los integrantes del equipo para ejecutar sus tareas. El trabajo en equipo se fortalece con esta cooperación entrando en una fase productiva donde el trabajo se realiza con mayor eficiencia. Una vez terminado el trabajo, el equipo puede tomar la decisión común de disolverse, y los integrantes podrán irse a otros equipos donde tendrán nuevas tareas (p.247).

Las administraciones territoriales del orden municipal, que tengan una estructura debidamente definida, presentan en común una propuesta de objetivos específicos, factibles y reales, que sean posible de alcanzar. Estos objetivos deben darse a conocer a todos los servidores públicos para evitar que se generen conflictos y descoordinación al interior de la institución. Es importante lograr que los miembros de la administración sean y se sientan parte de uno de los tantos equipos de trabajo sólidos que existan al interior, lo cual otorga sentido de pertenencia al servidor, Para ello, se hace necesario crear y amplificar normas para llevar a cabo la supervisión, control y dirección del trabajo a través de la repartición de actividades y adjudicación de roles (Gutiérrez, 2010). Todo equipo de trabajo además de contar con un objetivo operacional, un agudo sentido de pertenencia y una reglamentación formal de la jerarquía y las obligaciones, deberá orientarse hacia los objetivos generales y específicos que respaldan su razón de ser, que permita alcanzar una adecuada rentabilidad.

2.2.3.3 Evaluación de la productividad del trabajo en equipo.

Borrel (2004) expuso que, los equipos de trabajo buscan incrementar la eficiencia y la efectividad en la organización a la que pertenecen, como un método utilizado tanto en el sector público como en el sector privado empresarial. La evaluación de la productividad de los equipos de trabajo se definió por Thamhain (2004) como el indicador en el cual el equipo brinda la oportunidad de desarrollo de sus miembros para alcanzar los objetivos de los proyectos, planes y programas propuestos. Thamhain identificó la directa relación entre el entorno de cada uno de los equipos conformados y su aporte en la ejecución de los proyectos, planes. Esta investigación fue llevada a cabo con 76 equipos de trabajo que hacían parte de 27 empresas diferentes, pero todas dedicadas a proyectos, planes y programas de creación y desarrollo de nuevos productos y

servicios. Se midió el desempeño de los equipos de trabajo mediante la destreza de manejo del riesgo, la responsabilidad con los logros y el desempeño de los equipos.

2.2.4 Correlación entre capacitación y trabajo en equipo.

Fernández y Borjas (2008) plantean aspectos que muestran la importancia de la variable capacitación sobre el desempeño y la capacidad de los equipos de trabajo al interior de una organización, afirmando que:

- Empodera al equipo de trabajo.
- Aumenta la calidad del trabajo realizado.
- Mayor cantidad de soluciones.
- Incremento en el conocimiento y la información.
- Nuevas estrategias para dar solución a los problemas.
- Brinda a los integrantes del grupo la toma de decisiones.
- Mejoramiento del rendimiento en la organización.

Franco y Reyes (2003) exponen las características necesarias para un trabajo en equipo sea lo suficientemente eficaz en el cumplimiento de tareas:

- Saber escuchar.
- Comprender los roles.
- Tener mayor compromiso.
- Aceptar la crítica.
- Estar dispuesto a cambiar las opiniones.
- Realizar discusiones e interactuar con los demás.

El trabajo en equipo aporta los siguientes beneficios a los miembros:

- Disminuye la presión laboral.
- Incremento en el aprendizaje social y laboral.
- Aumentan los premios y los reconocimientos.
- Más responsabilidad compartida en las entregas finales de trabajo.
- Se eleva la sensación de realizar buen trabajo.

2.2.5 Formación de líderes y lideresas.

Un buen líder consigue resultados para todos en general, no solamente notoriedad, reconocimiento y admiradores. Es una forma de vida que conlleva a modificar la sociedad (Freire, 2002).

Brown (2003), define al liderazgo:

“como la influencia interpersonal realizado en una situación y conducida a través de la evolución de la comunicación humana a la obtención de uno o diferentes objetivos particulares. El liderazgo es enfrentado como suceso social que acontece únicamente en grupos sociales” (p.19).

Basados en lo anterior, el liderazgo comunitario, como la categoría a la que corresponden los líderes y lideresas indígenas y campesinos, tienen la competencia de influenciar más que otros sujetos de la comunidad, en la realización de actividades o en la toma de decisiones que favorezca a su comunidad. Las peculiaridades que presentan esta clase de líderes son ser mentores para ayudar, guiar y delegar. Igualmente, debe ser el representante de su comunidad, congregarla, organizarla, regularla, lograr formarla, proyectar, orientar, estudiar las situaciones,

verificar el cumplimiento e incentivar la participación. Siempre se ha sabido que, si se busca que los líderes y lideresas puedan hacer parte de los procesos participativos, que permiten participar en el progreso de sus comunidades mediante la intervención ciudadana, siendo necesario contar con una permanente formación, haciéndose trascendental el liderazgo comunitario y se conviertan en agentes de desarrollo local (ADL), el cual “es un actor, avivador, facilitador y propulsor de procesos de progreso local.

Para Kahai (1997):

“La formación de líderes y lideresas, logra que el individuo manifieste influencia y compromiso sobre el proceso de progreso territorial, más que su inclusión sectorial. Como figura de desarrollo se encuentra determinado por el sistema de los hechos. Por lo tanto, es un activista (hechos), y también un observador (diagnóstico), un portador de ideas que estén encaminadas a invertir mejor las aptitudes locales. La formación de líderes y lideresas, da como resultado un actor provisto de conocimientos, y también de grandes habilidades, con aptitud y destreza para negociar, para procesar información y para producir consensos” (p.130).

El líder refuerza su postura crítica al formar parte de una agrupación en la cual hace reconocer sus capacidades y a partir de la identificación y estimación de los demás, su colectivo, cuenta con principios para poder tomar decisiones que logran beneficiar a todos. “De igual modo, el lugar del individuo sumido en la sociedad tradicional, se convierte a sujeto, ya que debe arriesgarse a pensar por su cuenta, voluntariamente, haciendo uso de su propio raciocinio, privándose de todas las tutelas acerca de su inteligencia, de todas las representaciones y creencias sin indicar que lo embelesan” (Vásquez, 1995, p.31).

2.3 Marco conceptual

Seguido, se describen los conceptos estrechamente relacionados con la formación de líderes y lideresas.

2.3.1 Liderazgo indígena.

El liderazgo, en el amplio sentido, se refiere a las disposiciones relacionadas con el convencimiento de una colectividad para lograr concretamente los objetivos trazados, o para la formulación de estos, por medios no coactivos. Para autores como Zambrano (2002), es decisivo la conexión entre la motivación y el liderazgo social, es decir, entre la finalidad personal de los líderes y los propios de los partidarios; lo cual ha permitido grandes ensayos en busca de clarificar el sitio concreto donde se localiza el liderazgo, el predominio de las características de la personalidad de los líderes o la impresión que los adeptos tienen de ellos.

La táctica de socialización y crecimiento es un plan de acción de cualquier procedimiento de formación política para las comunidades indígenas, en donde su imagen trasciende de sí misma, debido a que busca mover los aprendizajes transmitidos a las comunidades o territorios habitados por los indígenas. La planificación permite que las comunidades indígenas vean que, si son posibles las actividades y alienten el interés por lo organizacional y lo político, agregando conocimientos que enriquezcan los métodos propios de gobernabilidad o que debatan y brinden soluciones desde el conocimiento tradicional y que otorguen nuevas miradas los problemas en el territorio; por otra parte, la estrategia decide una reflexión o una postura ética y política en el aprendiz que se educa como líder indígena. Todo, con la perspectiva del propio conocimiento y del saber antiguo. Todo con el fin de que los líderes indígenas tomen decisiones en el ámbito liberal, de derechos, gobierno, tierra y recursos que una cantidad de actores e intereses luchan

sobre las tierras indígenas como fuerzas de resistencia y exigencia, disponiendo reglas de avance, economía, orden social y cultural y sobre la misma semejanza (Walsh, 2010).

Según Kuiru (2012):

“Se requieren líderes que tengan conocimiento de su identidad, y que reconozcan su tradición, las normas de cuna de sus pueblos y que las ejecuten. Se requieren líderes que no soporten la corrupción; que tengan una mente abierta ante la diversidad, hacia la reflexión de las mujeres, se requiere un liderazgo que siempre se encuentre al servicio de sus propios pueblos, de sus comunidades y del país en general (...) sin particularidades, que trabajen todos unidos” (p.16).

2.3.2 Espacio de formación indígena.

Las poblaciones indígenas han sido atropelladas de manera histórica por los diversos procesos políticos, económicos, sociales y culturales, que han puesto en marcha las entidades públicas y privadas, olvidando muchas veces la propia cultura, obligaciones y derechos de los pueblos, con serios resultados para las comunidades como la mendicidad, el alcoholismo y la drogadicción, específicamente en niños, niñas y adolescentes a causa del desplazamiento de sus territorios, sin que hasta hoy haya una solución apropiada tanto social como culturalmente por parte de los organismos del Estado. La gran variedad y las complejidades de los conflictos excavan la identidad y cultura de las sociedades. Es por eso que se debe ahondar en asuntos de formación indígena, que logre formar líderes y lideresas que afronten las graves problemáticas económicas de sus pueblos indígenas, sin medios de producción y sin empleo.

Es deber del Gobierno Nacional afianzar propuestas de formación de líderes y lideresas indígenas, a partir de sus prácticas de vida generacionales mediante la realización de talleres de

formación para los jóvenes, sus discursos y sus prácticas. En este marco, la figura del líder para los indígenas agrega componentes de los líderes de antiguas generaciones, se compone fundamentalmente a partir de los procesos propios de la juventud indígena moderna, como la indagación de una enseñanza profesional y la práctica de conocimientos alcanzados desde diversos ambientes culturales que les autorizan ocupar un rol destacado en los ámbitos de toma de decisiones en cuanto al futuro de sus propios pueblos.

2.3.3 Visión del liderazgo indígena.

Las poblaciones indígenas, como una manera estructurada y colectiva de confrontarse a su condición de marginados y apartados, han planeado una gran base organizacional que parte desde lo local y llega hasta lo nacional, estableciendo escuelas de educación de líderes y dirigentes, hombres y mujeres bajo un solo objetivo: trabajar por los derechos a la identidad, a la educación, a la dignidad, a la tierra, a la cultura y al uso y costumbre de sus lenguas.

Desde la primera generación de líderes y lideresas indígenas hasta los que existen en la actualidad en los diversos ambientes de elección popular y de nombramiento, son mujeres y hombres que han pasado por la dirección o han conformado equipos técnicos de ayuda de las comunidades, organismos, pueblos y naciones.

2.4 Marco reglamentario

A continuación, se relacionan las leyes y decretos colombianos, que van en contra toda forma de marginación, y que tienen como principios universales son la multiculturalidad, la igualdad de género y la seguridad. Todas estas, favorecen la formación de líderes y lideresas de la comunidad indígena brindando un marco reglamentario bajo el cual viene evolucionando el país.

2.4.1 Constitución Nacional de 1991.

Artículo 13. Son consideradas todas las personas como libres e iguales ante la ley desde su propio nacimiento, por lo cual deberán recibir igual trato y protección por parte de las autoridades y disfrutarán de iguales derechos, libertades y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación por su sexo, origen nacional o familiar, raza, religión, lengua y opinión política o filosofía.

2.4.2. Ley 823 de 2003.

Mediante la cual se constituye el marco institucional y el Gobierno sitúa las acciones y las políticas para respaldar la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los contornos público y privado.

2.4.3 Ley 1257 de 2008.

Por medio de esta ley se dictan normas de conmovición, prevención y penalización de varias formas de exclusión y violencia en contra las mujeres.

2.4.4 Ley 1482 de 2011.

A través de la cual se busca respaldar la seguridad de los derechos de una persona, un grupo, una comunidad de personas o un pueblo que son quebrantados mediante actos de segregación o rechazo.

2.4.5 Resolución 805 de 2012.

Por medio de esta resolución se remite el protocolo especial con enfoque de género y de los derechos de las mujeres, referidos en el artículo 50 del Decreto 4912 de 2011.

2.5 Marco situacional

- **Ubicación espacial:** Las instalaciones físicas de la Alcaldía Municipal de Pueblo Rico se encuentran ubicadas en la zona urbana del Municipio de Pueblo Rico en el Departamento de Risaralda. Su misión es ser un territorio de integración cultural, en busca del desarrollo que supere los rechazos sociales históricos, donde se reconoce la diferencia integrándola a las dinámicas y virtudes del territorio.
- **Ubicación temporal:** El análisis de campo de la investigación, se basó en la aplicación de una encuesta llevada a cabo durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre del año 2022.

Capítulo III. Metodología

Para llevar a cabo el estudio de la metodología, se establece que la investigación es un modelo cuantitativo con diseño no experimental, por tanto, no hay adulteración de variables, y es transversal, al existir un único momento para la recolección de los datos. La investigación es descriptiva y correlacional (Hernández, 2014). A continuación, se expondrá el universo de estudio, la muestra utilizada, la delimitación del estudio, las fases y variables de la investigación, la Guía metodológica para la capacitación, la herramienta para la recopilación de los datos y el tratamiento y el análisis de los datos y los resultados del estudio.

3.1 Universo

El universo poblacional está representado por dieciséis (16) servidores públicos del sistema de formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá y que pertenecen a las Secretarías de Gobierno, General y de Educación y Cultura de la Alcaldía Municipal de Pueblo Rico en Risaralda.

Las fuentes secundarias utilizadas fueron las bibliotecas de la ESAP, la pública municipal Ramón Correa Mejía y la de Universidad Tecnológica de Pereira. De igual manera, se realizaron asesorías con docentes de la Maestría en Derechos Humanos, Gestión de la Transición y Posconflicto de la ESAP y se hizo uso del internet.

3.2 Muestra

Se determina la muestra aleatoria para poblaciones finitas mediante la fórmula planteada por Martínez (2012):

$$n = \frac{s^2 * P * Q * N}{e^2 * (N - 1) + s^2 * P * Q}$$

Siendo:

S: desviación estándar según nivel de confianza (Z); P: posibilidad de éxito; Q: posibilidad de fracaso; e: margen de error; N: población y n: tamaño de la muestra.

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 16}{(0,05^2 * 15) + (1,96^2 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = 15 \text{ Servidores públicos}$$

El tamaño de la muestra de 15 servidores públicos pertenecientes a la Alcaldía Municipal de Pueblo Rico, Risaralda, obtuvo este valor debido a varias circunstancias: a. únicamente se tuvieron en cuenta tres Secretarías de Despacho de la Administración, que fueron la de Gobierno, la General y la de Educación y Cultura, esto debido a que sólo en estas Secretarías hay funcionarios inscritos en el sistema de formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá; b. este sistema que se formó gracias a la gestión del Despacho del Alcalde para el período 2020 – 2023; c. los tres despachos cuentan en total con 16 funcionarios, de planta y por contrato, con el mayor nivel de educación profesional de la Administración, los cuales recibieron cursos y diplomados de educación formal en formación de líderes y lideresas indígenas.

Por estas razones expuestas, la población universo no pudo ser de un número mayor, dando como consecuencia la obtención de una muestra de tamaño reducido; hallada mediante la fórmula de muestra aleatoria para poblaciones finitas.

3.3 Delimitación del estudio

3.3.1 Delimitación espacial.

La investigación se llevó a cabo en las instalaciones de las Secretarías de Gobierno, General y de Educación y Cultura de la Alcaldía Municipal de Pueblo Rico en Risaralda, mediante la realización de visitas a las oficinas de los 15 servidores públicos que formaron parte de la muestra poblacional.

3.3.2 Delimitación temporal.

Los datos necesarios para la investigación fueron recogidos durante el período comprendido entre los meses de junio a septiembre del año 2022.

3.3.3 Delimitación académica.

El trabajo de grado se planteó con base en los requisitos de la Maestría en Derechos Humanos, Gestión de la Transición y Posconflicto de la ESAP, con respecto al nivel de investigación y al diseño de presentación de textos.

3.4 Fases de la investigación

- Exploración de la literatura: Análisis referencial de la lectura crítica, revisando las fuentes de información para fortalecer el marco teórico.
- Diseño e implementación del taller: Práctica del taller “Capacitación en Igualdad de Género para la formación de Líderes y Lideresas indígenas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda” en su I Promoción.
- Análisis del instrumento de recolección de la información: Adaptación del cuestionario existente necesario para evaluar propiedades y teorías.
- Utilización del instrumento: Aplicación del instrumento a los 15 servidores públicos.

- Obtención de resultados: Basados en la aplicación del instrumento para la recolección de la información.
- Formulación de la Guía Metodológica para la capacitación en igualdad de género para la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda.

3.5 Variables de la investigación

3.5.1 Capacitación en igualdad de género.

Es el proceso por el cual los individuos adquieren las habilidades, conocimientos, instrumentos y disposiciones para relacionarse en el entorno laboral y realizar el trabajo que se le ha encomendado. La capacitación en igualdad de género brinda de los formadores la comprobación de la pluralidad étnica y cultural, sabiéndose que el ejercicio de los derechos es desigual para todas las personas y más para aquellos que viven en la pobreza, como respuesta de cantidad de violaciones a los derechos humanos afectando principalmente a las mujeres. (IIDH. 2015).

Con el fin de realizar un análisis de la importancia de la capacitación en igualdad de género sobre el rendimiento del trabajo en equipo en la formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda, se detallan las variables que componen la capacitación, las cuales serán medidas mediante la encuesta.

A través de una prueba piloto en la Administración Municipal de Pueblo Rico, Risaralda, se realizó la verificación del instrumento para la recolección de la información.

- Derechos reproductivos
- Lucha contra la violencia
- Situación educacional

- Empleo
- Derechos de participación política
- Institucionalidad referida a la mujer
- Leyes contra la discriminación
- Políticas dirigidas a las mujeres indígenas

3.5.2 Rendimiento del trabajo en equipo.

Thamhain (2004) define el rendimiento del trabajo en equipo como el grado en el cual el grupo permite el desarrollo de sus propios integrantes para alcanzar los objetivos de los programas, planes y proyectos.

En la Figura 3, que se detalla a continuación, se listan las variables y los autores que se tomaron como referencia del estudio del rendimiento del trabajo en equipo.

Figura 3

Fundamento teórico para el rendimiento del trabajo en equipo

| Variables | Autores |
|--|---|
| Logro de una percepción general en cuanto a los productos finales. | Thamhain (2004); Senge (2006) |
| Participación de los integrantes del equipo para dar solución a los problemas. | Thamhain (2004), Alavi, M., Kayworth, T. & Leidner (2003) |

| Variables | Autores |
|--|--|
| Generación de críticas constructivas al interior del equipo para mejorar el trabajo. | Spencer y Spencer (2003) |
| Dirección de tareas para alcanzar una mejor calidad en los resultados. | Thamhain (2004) |
| Producción de nuevo conocimiento para alcanzar los objetivos propuestos. | Alavi, M., Kayworth, T. & Leidner (2003) |
| Solución a situaciones y cambios inesperados mediante el acompañamiento del equipo. | Thamhain (2004) |

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en la revisión literaria

3.6 Guía Metodológica para la “Capacitación en igualdad de género para la formación de líderes y lideresas indígenas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda” para la primera promoción

La Guía Metodológica precisa definiciones conceptuales y metodológicas para la capacitación. A continuación, se presentan las definiciones conceptuales - algunas ya aprobadas por la JEP -, que sustentan el enfoque diferencial.

Género: Son los conocimientos o maneras de pensar acerca de las construcciones sociales de lo que es femenino y lo que es masculino, en un grupo étnico, que tiene sus propias individualidades sociales y culturales, en un instante histórico definido. Dicho de otra forma, se el género se define como lo que “deber ser” un individuo, por ser hombre o mujer. El género se relaciona con el cuerpo, las relaciones de poder, la identidad, la

sexualidad, las actividades económicas, la forma de organizarse en sociedad y las conexiones de familia. Los vínculos de género influyen en el ordenamiento legal de las sociedades y en las enseñanzas religiosas, debido a que tienen una relación con lo público y lo privado”. Además de las diferencias de género impuestas desde el Estado, el género evidencia una distinción social fundada desde la cultura, ya que se transforman y cambian en el tiempo (Unidad para la Atención de Víctimas, 2015).

Por lo expuesto previamente, es significativo considerar las leyes de protección de los derechos de la mujer y contemplar que en la Nación Emberá existen diferencias entre los hombres y las mujeres, generando desigualdades, siendo imprescindible abordar acciones educativas que permitan minimizar o eliminar dichas desigualdades.

Normatividad de protección: Existe una gran variedad de normativas para la protección de los derechos de la mujer, entre las que se encuentran:

- Lineamientos de la Política Pública para la equidad de Género para las Mujeres. Disponible en: <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>
- Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. Disponible en: <https://www.cancilleria.gov.co/sites/.../conpes161-equidaddegeneroparalasmujeres.pdf>
- Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, aprobada en 2011. Disponible en: www.centrodehistoria.gov.co/ley-de-victimas/.../86_597647a7f9e10bf9310... (contiene disposiciones importantes sobre la igualdad de género).

- Ley 1257(2008) "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres". Disponible en: www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html
- Ley 1719 por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, de 2014. Disponible en: www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1719_2014.html

Tabla 1

Guía metodológica para la capacitación en igualdad de género

| Categoría | Tema de Capacitación | Tiempo de realización |
|---|--|------------------------------|
| Derechos reproductivos (3 horas) | Identificación de los beneficios que genera el derecho a la salud. | 0,5 horas |
| | Derecho mundial para la seguridad de la salud sexual y reproductiva. | 0,5 horas |
| | Supresión de programas para esterilizar a la mujer y realizarle abortos obligados. | 1 hora |
| | Situación de la vida en pareja de las mujeres de la Nación Emberá, y el derecho a decidir sobre su salud sexual. | 1 hora |

| Categoría | Tema de Capacitación | Tiempo de realización |
|--|---|------------------------------|
| Lucha contra la violencia (5 horas) | Conmoción a causa del conflicto armado, erradicación, militarización e impedimento de prácticas culturales. | 1 hora |
| | Agresión por parte de entidades estatales, desplazamiento forzoso, penalización y la marginación estructural. | 1 hora |
| | Aplicación de instrumentos legales y sociales para afrontar la violencia familiar y del estado. | 2 horas |
| | Determinación de normas, hábitos y tradiciones indígenas que discriminan a la mujer. | 1 hora |
| Situación educacional (7 horas) | Conformación de sociedades solidarias que contribuyan al desarrollo igualitario. | 1,5 horas |
| | Creación de medios contra la discriminación y el rechazo. | 2 horas |
| | Fortalecimiento de la calidad educativa para la realización de programas académicos. | 2 horas |
| | Intervención de las indígenas en procedimientos educativos que desarrollen sus competencias. | 1,5 horas |

| Categoría | Tema de Capacitación | Tiempo de realización |
|---|---|------------------------------|
| Empleo (7 horas) | Vinculación laboral y seguridad social para la mujer indígena. | 1,5 horas |
| | Identificación de actividades asociadas a la economía de subsistencia de la mujer. | 2 horas |
| | Medios de explotación laboral de la mujer indígena: déficit de empleos remunerados, falta de protección legal y salarios inferiores al nivel de subsistencia. | 2 horas |
| | Escaso acceso de la mujer indígena al ingreso monetario, a la posesión de tierras y recursos. | 1,5 horas |
| Derechos de participación política (5 horas) | Participación de la mujer en manifestaciones públicas, comunales, asociaciones, organizaciones, y gobiernos locales. | 2 horas |
| | Representación para cargos de elección popular mediante mecanismos legítimos. | 1 hora |
| | Derecho a la naturaleza política y a la opción libre del crecimiento social, económico y cultural. | 1 hora |
| | Acceso a los organismos públicos, sindicatos, partidos políticos y demás instancias. | 1 hora |

| Categoría | Tema de Capacitación | Tiempo de realización |
|--|---|------------------------------|
| Institucionalidad referida a la mujer | Divulgación de propuestas legales en contra de la exclusión y en amparo de la igualdad de género. | 1 hora |
| (5 horas) | Afianzamiento de líneas de trabajo multisectoriales y proyectos de igualdad de oportunidades. | 2 horas |
| | Fomento de los derechos de las indígenas a través de coaliciones estratégicas entre instituciones. | 1 hora |
| | Aplicación de la perspectiva de género y étnico en las políticas públicas con la ayuda de la organización institucional de las indígenas. | 1 hora |
| Leyes contra la discriminación | Custodia de los derechos de los individuos, comunidades y pueblos maltratados con actos discriminatorios. | 1,5 horas |
| (4 horas) | Proclamación de normativas sancionatorias de actos que discriminan por diferencias étnicas, de raza o de sexo. | 1 hora |

| Categoría | Tema de Capacitación | Tiempo de realización |
|--|--|------------------------------|
| | Restablecimiento del derecho ante la discriminación arbitral mediante mecanismos judiciales. | 1,5 horas |
| Políticas dirigidas a las mujeres indígenas (4 horas) | Fortalecimiento de programas de igualdad de oportunidades en beneficio de la mujer indígena y la igualdad de género. | 1 hora |
| | Organización intersectorial e intervención de actores públicos de distintos sectores gubernamentales. | 1 hora |
| | Impulso de programas de igualdad con participación de las mujeres indígenas. | 2 horas |
| | TOTAL HORAS | 40 horas |

Metodología del Taller

El taller se realizará con una metodología participativa, en la que el facilitador o facilitadora, hará las precisiones conceptuales y orientará a las y los participantes del taller, en este caso el equipo del gobierno municipal, para que colectivamente se hagan los análisis correspondientes, se pueda llegar a conclusiones que permitan tener una

| Categoría | Tema de Capacitación | Tiempo de realización |
|--|--|-----------------------|
| <p>guía de acción del enfoque de género, aplicado al Plan de Desarrollo municipal y a programas y proyectos que buscan restituir los derechos de la mujer de la Nación Emberá en el Municipio de Pueblo Rico, Risaralda.</p> | <p>Taller “Capacitación en Igualdad de Género para la formación de Líderes y Lideresas indígenas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda”:</p> | 25 horas |
| <p>Estrategia de socialización y multiplicación:</p> | | 15 horas |

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en la revisión literaria

3.7 Herramienta para recopilar los datos

La herramienta utilizada para la recopilación de los datos requeridos por la investigación, fue adaptada del instrumento creado por Ariza (2020), denominado “Incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de la gestión de proyectos de tecnologías de la información”. La herramienta consta de tres apartados:

- a. Caracterización del servidor público encuestado.
- b. Medición del proceso de la capacitación en igualdad de género.
- c. Medición del rendimiento del trabajo realizado por los equipos de capacitación.

Encuesta

- 1 La Administración Municipal busca que los efectos de los procesos de capacitación sustenten la ejecución de su planificación.
- 2 Las ventajas que conllevan los procesos de capacitación están debidamente reconocidos por los próximos líderes y lideresas de la Nación Emberá del municipio.
- 3 Las decisiones son tomadas de tal manera que se beneficie a los próximos líderes y lideresas de la Nación Emberá del municipio.
- 4 Las decisiones tomadas por la Administración Municipal sobre los procesos de capacitación, acatan los criterios objetivos enmarcados en la estrategia.
- 5 Todos los niveles directivos de la Administración Municipal están interesados en los procesos de capacitación y participan activamente en las actividades.
- 6 La Administración Municipal ha estado comprometida en disponer tiempo y recursos para la gestión y el desarrollo de los procesos de capacitación.
- 7 La Administración Municipal es consciente de que los procesos de capacitación presentan amenazas afiliadas y promueve las acciones para administrar estas amenazas.
- 8 La Administración Municipal es tolerante ante los cambios necesarios por los procesos de capacitación a fin de alcanzar los objetivos propuestos.
- 9 Las normas y disposiciones relacionadas con la gestión de los procesos de capacitación son comprendidas y acatadas por todos.
- 10 La Administración Municipal ha divulgado y tipificado los términos de gestión de procesos de capacitación.
- 11 Los servidores públicos utilizan los procedimientos, los instrumentos y las técnicas que ha dispuesto la Administración Municipal para gestionar los procesos de capacitación.
- 12 Los servidores públicos de los equipos reciben y acogen los reglamentos relacionados con el manejo de los documentos de los procesos de capacitación.
- 13 La Administración Municipal permite el acceso a la información utilizada para que los procesos de capacitación sean más eficientes.

Encuesta

- 14 Los servidores públicos están dispuestas a intercambiar información, al momento de resolver problemas o tomar decisiones importantes en los procesos de capacitación.
- 15 La Administración Municipal lleva control de las faltas sucedidas en los procesos de capacitación para evitar que se repitan y si son buenas prácticas para seguirlas realizando.
- 16 Se promueve la generación de nuevas ideas en los procesos de capacitación que contribuyan a la solución de problemas o a mejorar cada vez más.
- 17 Todas las áreas de la Administración Municipal que forman parte del proceso de capacitación colaboran y sirven de soporte para su realización.
- 18 Los servidores públicos de la Administración Municipal se identifican con los objetivos de los procesos de capacitación.
- 19 En la Administración Municipal se permite coordinar las actividades de los procesos de capacitación entre los grupos de trabajo conformados.
- 20 Los servidores públicos de diferentes Secretarías acatan las instrucciones y las orientaciones de los líderes designados a los procesos de capacitación.
- 21 La alta dirección de la Administración Municipal brinda la autoridad y autonomía necesarias a los líderes de los procesos de capacitación.
- 22 En la Administración Municipal los líderes de los procesos de capacitación y los integrantes de los equipos de trabajo acceden fácilmente a los recursos asignados para hacer uso de ellos.
- 23 La alta dirección de la Administración Municipal se encarga de enriquecer las habilidades de los integrantes de los equipos de trabajo de los procesos de capacitación para llevar a cabo eficientemente su gestión.
- 24 Los Secretarios de la Administración Municipal permiten a los líderes de los equipos de trabajo la toma de decisiones al interior de los procesos de capacitación en situaciones que están bajo su responsabilidad.

Encuesta

- 25 En la Administración Municipal se respeta la posición e interés de los próximos líderes y lideresas de la Nación Emberá del Municipio frente a los procesos de capacitación.
- 26 Durante la realización de los procesos de capacitación se analiza qué personas pueden resultar afectadas y se tienen en cuenta sus opiniones a la hora de tomar decisiones.
- 27 En los procesos de capacitación se tienen en cuenta las necesidades de los próximos líderes y lideresas de la Nación Emberá del municipio y se definen sus requerimientos.
- 28 Los líderes y los integrantes de los equipos de trabajo de los procesos de capacitación ven a los próximos líderes y lideresas de la Nación Emberá del municipio como aliados permanentes.
- 29 Los directivos de la Administración Municipal permiten que todos los integrantes de los equipos de trabajo manifiesten sus opiniones libremente sobre los procesos de capacitación.
- 30 Los equipos de trabajo de los procesos de capacitación solucionan de manera rápida y oportuna los problemas para poder continuar.
- 31 Ante la presencia de algún problema los integrantes de los equipos de trabajo asumen una postura colectiva conveniente para los intereses del proceso de capacitación.
- 32 Los próximos líderes y lideresas de la Nación Emberá del municipio, cuentan con la capacidad para alcanzar las metas trazadas en los procesos de capacitación.

Medición del rendimiento del trabajo realizado por los equipos de capacitación

- 33 Los integrantes de los equipos de trabajo tienen una visión global de los productos deseados en los procesos de capacitación.

Encuesta

- 34 La intervención de los integrantes de los equipos de trabajo ha permitido dar solución a las dificultades encontradas.
- 35 Las mejoras y avances en las labores han sido consecuencia de la crítica constructiva dentro del equipo de trabajo.
- 36 Los integrantes de los equipos de trabajo han logrado dirigir deberes o acciones que contribuyan al mejoramiento de los resultados obtenidos.
- 37 Gracias al trabajo en equipo se ha podido generar nuevos conocimientos para alcanzar los objetivos de los procesos de capacitación.
- 38 El acompañamiento de los integrantes de los equipos de trabajo ha permitido sobrellevar situaciones imprevistas o cambios inesperados en el proceso de capacitación.

Nota. Fuente: Adaptación propia basada en el instrumento de recolección de la información de Ariza (2020)

Para aplicar las encuestas y las entrevistas a los 15 servidores públicos que formaron parte de la muestra poblacional, se realizaron visitas a los puestos de trabajo de las tres Secretarías de Despacho de la Administración Municipal de Pueblo Rico, Risaralda.

3.8 Tratamiento y análisis de los datos

Después de aplicar el cuestionario de las 38 preguntas a los 15 a los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Pueblo Rico, Risaralda; se inició con el análisis de los datos mediante la utilización de dos importantes herramientas como son, el programa Microsoft Excel que permitió crear, organizar y analizar los datos en formas de tablas y de gráficos, y el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) que permitió capturar y analizar los datos recopilados para crear tablas y gráficos con data compleja..

3.8.1 Tratamiento estadígrafo de los datos.

3.8.1.1 Caracterización del servidor público encuestado.

Según el tipo de participación en las capacitaciones, el 26,70% corresponde a líderes de los procesos de capacitación en igualdad de género y el 73,30% a miembros de equipos de trabajo (Tabla 2).

Tabla 2

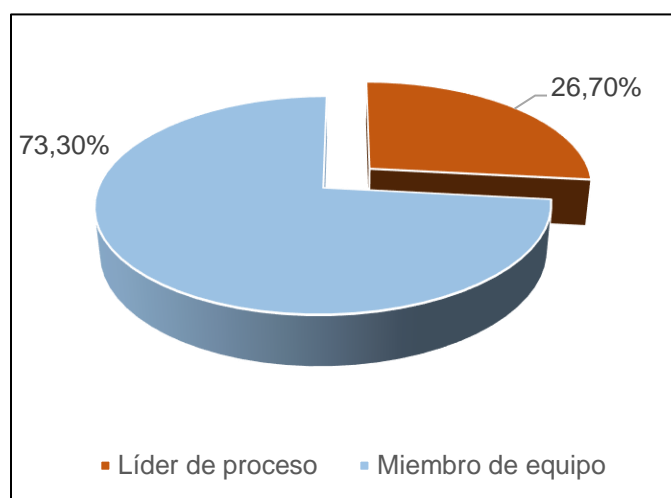
Tipo de participación en las capacitaciones

| Tipo | Frecuencia Absoluta | Frecuencia Relativa |
|-------------------|----------------------------|----------------------------|
| Líder de proceso | 4 | 26,70% |
| Miembro de equipo | 11 | 73,30% |
| Total | 15 | 100,00% |

Nota. Fuente: El autor

Figura 5

Tipo de participación en las capacitaciones



Nota. Fuente: El autor

La segunda pregunta realizada a los servidores públicos fue sobre el tiempo que llevaban prestando sus servicios en la Administración Municipal de Pueblo Rico, Risaralda, a lo cual el 13,30% respondió que estaban trabajando desde hace 5 años o menos, el 33,30% respondió que llevaban trabajando en la alcaldía entre 5 años y 10 años y el 53,30% respondió que está trabajando hace más de 10 años (Tabla 3).

Tabla 3

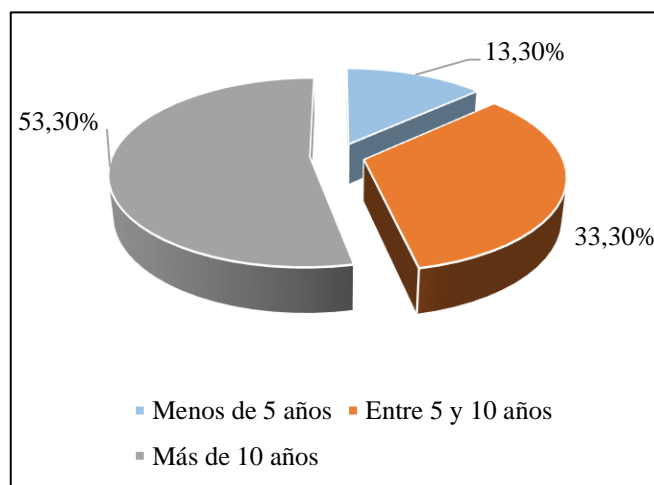
Tiempo de trabajo

| Años | Frecuencia Absoluta | Frecuencia Relativa |
|-------------------|----------------------------|----------------------------|
| Menos de 5 años | 2 | 13,30% |
| Entre 5 y 10 años | 5 | 33,30% |
| Más de 10 años | 8 | 53,30% |
| Total | 15 | 100,0% |

Nota. Fuente: El autor

Figura 6

Tiempo de trabajo



Nota. Fuente: El autor

La tercera pregunta realizada a los servidores públicos entrevistados fue sobre su edad, y a la cual respondieron que el 20,00% cuenta con menos de 40 años, el 26,70% con edades que oscilan entre 40 y 50 años, y el 53,30% respondió ser mayor de 50 años (Tabla 4).

Tabla 4

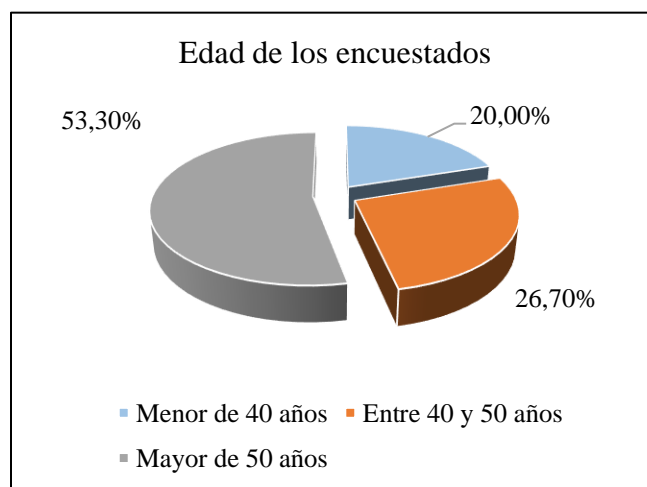
Edad

| Edad | Frecuencia Absoluta | Frecuencia Relativa |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|
| Menor de 40 años | 3 | 20,00% |
| Entre 40 y 50 años | 4 | 26,70% |
| Mayor de 50 años | 8 | 53,30% |
| Total | 15 | 100,0% |

Nota. Fuente: El autor

Figura 7

Edad



Nota. Fuente: El autor

3.8.1.2 Medición del proceso de la capacitación en igualdad de género.

En la Tabla 5 se detallan los datos registrados de las preguntas de la capacitación en igualdad de género, a continuación, se relacionan las preguntas que obtuvieron las medias aritméticas con las más altas calificaciones:

- Pregunta 27: “En los procesos de capacitación se tienen en cuenta las necesidades de los próximos líderes y lideresas de la Nación Emberá del municipio y se definen sus requerimientos”, con una media de 9,47.
- Pregunta 32: “Los próximos líderes y lideresas de la Nación Emberá del municipio, cuentan con la capacidad para alcanzar las metas trazadas en los procesos de capacitación”, con una media de 9,47.
- Pregunta 14: “Los servidores públicos están dispuestas a intercambiar información, al momento de resolver problemas o tomar decisiones importantes en los procesos de capacitación”, con una media de 9,40.
- Pregunta 21: “La alta dirección de la Administración Municipal brinda la autoridad y autonomía necesarias a los líderes de los procesos de capacitación”, con una media de 9,33.
- Pregunta 6: “La Administración Municipal ha estado comprometida en disponer tiempo y recursos para la gestión y el desarrollo de los procesos de capacitación”, con una media de 9,27.
- Pregunta 13: “La Administración Municipal permite el acceso a la información utilizada para que los procesos de capacitación sean más eficientes”, con una media de 9,20.

Las preguntas de capacitación en igualdad de género que obtuvieron las medias aritméticas con calificaciones más bajas son:

- Pregunta 18: “Los servidores públicos de la Administración Municipal se identifican con los objetivos de los procesos de capacitación”, con una media de 6,27.
- Pregunta 24: “Los Secretarios de la Administración Municipal permiten a los líderes de los equipos de trabajo la toma de decisiones al interior de los procesos de capacitación en situaciones que están bajo su responsabilidad”, con una media de 6,40.
- Pregunta 23: “La alta dirección de la Administración Municipal se encarga de enriquecer las habilidades de los integrantes de los equipos de trabajo de los procesos de capacitación para llevar a cabo eficientemente su gestión”, con una media de 6,87.
- Pregunta 2: “Las ventajas que conllevan los procesos de capacitación están debidamente reconocidos por los próximos líderes y lideresas de la Nación Emberá del municipio”, con una media de 7,07.
- Pregunta 9: “Las normas y disposiciones relacionadas con la gestión de los procesos de capacitación son comprendidas y acatadas por todos”, con una media de 7,07.
- Pregunta 15: “La Administración Municipal lleva control de las faltas sucedidas en los procesos de capacitación para evitar que se repitan y si son buenas prácticas para seguirlas realizando”, con una media de 7,07.

Tabla 5

Medición del proceso de la capacitación en igualdad de género

| Ítem | Encuestado 1 | Encuestado 2 | Encuestado 3 | Encuestado 4 | Encuestado 5 | Encuestado 6 | Encuestado 7 | Encuestado 8 | Encuestado 9 | Encuestado 10 | Encuestado 11 | Encuestado 12 | Encuestado 13 | Encuestado 14 | Encuestado 15 | MÍNIMO | MÁXIMO | MEDIA | DESVIACIÓN |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------|--------|-------|------------|
| Pregunta 1 | 8,00 | 7,00 | 9,00 | 10,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 10,00 | 7,00 | 6,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 6,00 | 10,00 | 8,33 | 1,11 |
| Pregunta 2 | 7,00 | 8,00 | 6,00 | 8,00 | 9,00 | 7,00 | 8,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 9,00 | 7,07 | 1,03 |
| Pregunta 3 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 10,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 9,00 | 7,00 | 10,00 | 8,60 | 0,91 |
| Pregunta 4 | 10,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 6,00 | 7,00 | 8,00 | 6,00 | 8,00 | 7,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 9,00 | 6,00 | 10,00 | 8,40 | 1,40 |
| Pregunta 5 | 7,00 | 7,00 | 8,00 | 6,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 6,00 | 9,00 | 7,40 | 0,99 |
| Pregunta 6 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 10,00 | 9,00 | 10,00 | 8,00 | 10,00 | 10,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 10,00 | 9,27 | 0,70 |
| Pregunta 7 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 8,00 | 8,00 | 6,00 | 7,00 | 6,00 | 8,00 | 9,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 9,00 | 7,13 | 0,92 |
| Pregunta 8 | 8,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 7,00 | 8,00 | 7,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 9,00 | 7,33 | 1,05 |
| Pregunta 9 | 6,00 | 6,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 6,00 | 6,00 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 6,00 | 8,00 | 7,07 | 0,80 |
| Pregunta 10 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 9,00 | 7,80 | 0,77 |
| Pregunta 11 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 10,00 | 8,27 | 0,80 |
| Pregunta 12 | 10,00 | 8,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 9,00 | 8,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 10,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 10,00 | 8,93 | 0,80 |
| Pregunta 13 | 9,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 9,00 | 10,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 8,00 | 10,00 | 9,20 | 0,77 |
| Pregunta 14 | 8,00 | 10,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 8,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 9,00 | 8,00 | 10,00 | 9,40 | 0,74 |
| Pregunta 15 | 6,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 8,00 | 8,00 | 6,00 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 8,00 | 7,07 | 0,70 |
| Pregunta 16 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 9,00 | 10,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 10,00 | 8,00 | 10,00 | 8,87 | 0,83 |
| Pregunta 17 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 8,00 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 9,00 | 7,87 | 0,52 |
| Pregunta 18 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 7,00 | 6,27 | 0,46 |
| Pregunta 19 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 7,00 | 8,00 | 9,00 | 7,00 | 9,00 | 8,33 | 0,72 |
| Pregunta 20 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 9,00 | 7,87 | 0,74 |
| Pregunta 21 | 10,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 9,00 | 10,00 | 8,00 | 8,00 | 10,00 | 9,00 | 10,00 | 8,00 | 10,00 | 9,33 | 0,82 |
| Pregunta 22 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 9,00 | 7,80 | 0,68 |
| Pregunta 23 | 7,00 | 6,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 8,00 | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 8,00 | 6,87 | 0,74 |
| Pregunta 24 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 7,00 | 6,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 7,00 | 6,40 | 0,51 |
| Pregunta 25 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 7,00 | 10,00 | 8,60 | 0,83 |
| Pregunta 26 | 7,00 | 7,00 | 8,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 7,00 | 9,00 | 8,07 | 0,70 |
| Pregunta 27 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 10,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 10,00 | 9,47 | 0,74 |
| Pregunta 28 | 9,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 9,00 | 8,53 | 0,52 |
| Pregunta 29 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 9,00 | 7,00 | 9,00 | 8,40 | 0,63 |
| Pregunta 30 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 10,00 | 7,00 | 8,00 | 7,00 | 9,00 | 9,00 | 7,00 | 10,00 | 8,07 | 0,88 |
| Pregunta 31 | 7,00 | 7,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 8,00 | 9,00 | 6,00 | 8,00 | 6,00 | 9,00 | 7,67 | 0,98 |
| Pregunta 32 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 9,00 | 10,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 10,00 | 9,47 | 0,64 |

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en el Programa Microsoft Excel

Con el proceso de valoración de las categorías de la capacitación en igualdad de género (Tabla 6), las medias obtenidas oscilan entre los valores de 6,09 y 8,21.

Las categorías con mayor valor de sus medias son:

- Los derechos reproductivos, con media de 8,21.
- Las políticas dirigidas a las mujeres indígenas, con media de 7,80.
- Las leyes contra la discriminación, con media de 7,74.

Las categorías con menor valor de sus medias son:

- Los derechos de participación política, con media de 6,09.
- La situación educacional, con media de 6,85.
- La lucha contra la violencia, con media de 6,91.

Tabla 6*Medición de las categorías de capacitación en igualdad de género*

| Ítem | Encuestado 1 | Encuestado 2 | Encuestado 3 | Encuestado 4 | Encuestado 5 | Encuestado 6 | Encuestado 7 | Encuestado 8 | Encuestado 9 | Encuestado 10 | Encuestado 11 | Encuestado 12 | Encuestado 13 | Encuestado 14 | Encuestado 15 | MÍNIMO | MÁXIMO | MEDIA | DESVIACIÓN |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------|--------|-------|------------|
| Derechos reproductivos | 7,30 | 8,50 | 8,00 | 9,00 | 7,50 | 8,20 | 8,60 | 8,40 | 9,20 | 9,10 | 7,80 | 7,40 | 8,10 | 8,30 | 7,70 | 7,30 | 9,20 | 8,21 | 0,61 |
| Lucha contra la violencia | 6,00 | 7,20 | 7,40 | 6,80 | 6,40 | 7,30 | 7,00 | 7,10 | 7,00 | 7,50 | 6,50 | 6,80 | 6,50 | 7,00 | 7,10 | 6,00 | 7,50 | 6,91 | 0,41 |
| Situación educacional | 7,50 | 7,20 | 6,80 | 6,80 | 6,50 | 6,70 | 7,00 | 7,00 | 7,30 | 7,10 | 6,40 | 6,00 | 6,20 | 7,00 | 7,50 | 6,00 | 7,50 | 6,85 | 0,45 |
| Empleo | 8,00 | 8,20 | 7,40 | 7,60 | 6,80 | 6,60 | 7,40 | 7,30 | 7,20 | 6,80 | 6,70 | 7,00 | 7,20 | 7,40 | 6,50 | 6,50 | 8,20 | 7,21 | 0,49 |
| Derechos de participación política | 5,50 | 5,00 | 6,20 | 5,00 | 7,00 | 6,30 | 6,80 | 7,10 | 6,00 | 5,00 | 6,40 | 6,50 | 5,00 | 7,00 | 6,60 | 5,00 | 7,10 | 6,09 | 0,80 |
| Institucionalidad referida a la mujer | 7,00 | 8,00 | 7,50 | 6,70 | 8,00 | 7,60 | 7,20 | 6,80 | 7,70 | 7,40 | 7,50 | 7,00 | 6,50 | 6,50 | 7,00 | 6,50 | 8,00 | 7,23 | 0,49 |
| Leyes contra la discriminación | 8,00 | 8,20 | 7,50 | 8,00 | 7,00 | 7,80 | 8,20 | 7,00 | 8,30 | 7,50 | 7,20 | 8,10 | 8,30 | 7,00 | 8,00 | 7,00 | 8,30 | 7,74 | 0,50 |
| Políticas dirigidas a las mujeres indígenas | 8,30 | 7,50 | 8,30 | 8,20 | 7,50 | 7,60 | 7,80 | 8,00 | 8,20 | 8,10 | 7,00 | 7,50 | 7,40 | 7,40 | 8,20 | 7,00 | 8,30 | 7,80 | 0,41 |

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en el Programa Microsoft Excel

3.8.1.3 Medición del rendimiento del trabajo realizado por los equipos de capacitación

En la Tabla 7 se detallan los datos registrados de las preguntas de la medición del rendimiento del trabajo de los equipos de capacitación, a continuación, se relacionan las preguntas que obtuvieron las medias aritméticas con las más altas calificaciones.

- La pregunta 35: “Las mejoras y avances en las labores han sido consecuencia de la crítica constructiva dentro del equipo de trabajo”, con una media de 9,53.
- La pregunta 38: “El acompañamiento de los integrantes de los equipos de trabajo ha permitido sobrellevar situaciones imprevistas o cambios inesperados en el proceso de capacitación”, con una media de 9,47.
- La pregunta 34: “La participación de todos los integrantes de los equipos de trabajo ha permitido dar solución a las dificultades encontradas”, con una media de 9,27.

Las preguntas relacionadas con el trabajo en equipo que obtuvieron las medias aritméticas con calificaciones más bajas son:

- La pregunta 33: “Los integrantes de los equipos de trabajo tienen una visión global de los resultados esperados en los procesos de capacitación”, con una media de 7,40.
- La pregunta 36: “Los integrantes de los equipos de trabajo han logrado dirigir tareas o situaciones que mejoren la calidad en los resultados obtenidos”, con una media de 8,27.
- La pregunta 37: “Gracias al trabajo en equipo se ha podido generar nuevos conocimientos para alcanzar los objetivos de los procesos de capacitación”, con una media de 8,73.

Tabla 7*Medición del trabajo en equipo*

| Ítem | Encuestado 1 | Encuestado 2 | Encuestado 3 | Encuestado 4 | Encuestado 5 | Encuestado 6 | Encuestado 7 | Encuestado 8 | Encuestado 9 | Encuestado 10 | Encuestado 11 | Encuestado 12 | Encuestado 13 | Encuestado 14 | Encuestado 15 | MÍNIMO | MÁXIMO | MEDIA | DESVIACIÓN |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------|--------|-------|------------|
| Pregunta 33 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 6,00 | 8,00 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 6,00 | 7,00 | 8,00 | 6,00 | 8,00 | 7,40 | 0,74 |
| Pregunta 34 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 10,00 | 9,27 | 0,80 |
| Pregunta 35 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 9,00 | 10,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 9,00 | 10,00 | 9,53 | 0,52 |
| Pregunta 36 | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 7,00 | 10,00 | 8,27 | 0,88 |
| Pregunta 37 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 8,00 | 10,00 | 9,00 | 8,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 10,00 | 8,73 | 0,70 |
| Pregunta 38 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 9,00 | 10,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 8,00 | 10,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 10,00 | 9,47 | 0,64 |

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en el Programa Microsoft Excel

3.8.2 Distribución estadística de la información recogida.

Con el fin de realizar el análisis de los equipos de trabajo de la formación de líderes y lideresas de la nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda, se realizaron 6 preguntas específicas, las cuales fueron calificadas por los 15 encuestados de la Administración Municipal, representando una muestra de 90 datos.

Se aplicó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, recomendada en estudios con más de 50 observaciones, para analizar la variable de trabajo en equipo contrastando su distribución estadística con la distribución normal, la cual arrojó un estadístico de prueba promedio Z de 0,300 y el P valor promedio de 0,005 (Tabla 8).

La distribución de la variable trabajo en equipo permitió realizar una comparación entre ella y la capacitación en igualdad de género, mediante las pruebas de correlación, a pesar de las diferencias existentes.

Tabla 8*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

| | | Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra | | | | | | |
|---|-------------------------------|---|------------|------------|------------|------------|------------|------|
| | | Pregunta33 | Pregunta34 | Pregunta35 | Pregunta36 | Pregunta37 | Pregunta38 | |
| N | | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 7,4000 | 9,2667 | 9,5333 | 7,9333 | 8,7333 | 9,4667 | |
| | Desv. estándar | ,73679 | ,79881 | ,51640 | ,88372 | ,70373 | ,63994 | |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | ,326 | ,287 | ,350 | ,255 | ,251 | ,331 | |
| | Positivo | ,208 | ,179 | ,316 | ,255 | ,251 | ,234 | |
| | Negativo | -,326 | -,287 | -,350 | -,220 | -,248 | -,331 | |
| Estadístico de prueba | | ,326 | ,287 | ,350 | ,255 | ,251 | ,331 | |
| Sig. asín. (bilateral) ^c | | <,001 | ,002 | <,001 | ,010 | ,012 | <,001 | |
| Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d | Sig. | <,001 | ,002 | ,000 | ,008 | ,010 | <,001 | |
| | Intervalo de confianza al 99% | Límite inferior | ,000 | ,001 | ,000 | ,006 | ,008 | ,000 |
| | | Límite superior | ,001 | ,003 | ,000 | ,011 | ,013 | ,001 |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en el software estadístico SPSS

La prueba de correlación permite hallar el grado de conexión existente entre dos variables específicas, para el presente caso, entre las variables de capacitación en igualdad de género y el trabajo en equipo. Con este fin, se llevó a cabo una prueba no paramétrica conocida como “Coeficiente de correlación de rangos de Sperman”, ya que la distribución de los datos no es normal.

Para cada coeficiente de correlación bivariado obtenido, Lewis-Bech, Bryman y Liao (2003) lo interpretan de la siguiente manera:

- De 0,00, existe nula correlación.
- De 0,00 a 0,20, existe pequeña correlación
- De 0,021 a 0,40, existe baja correlación
- De 0,41 a 0,60, existe regular correlación
- De 0,61 a 0,80, existe alta correlación
- De 0,81 a 1,00, existe muy alta correlación

La prueba de hipótesis para la correlación, fue planteada de la siguiente manera:

- H_0 : Para un resultado de $\rho = 0$, significa que no existe correlación
- H_a : Para un resultado de $\rho \neq 0$, significa que si existe correlación

Teniendo en cuenta un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. La regla de decisión es la siguiente:

- Existe una aceptación de H_0 si $p < 0,05$, y por tanto se rechaza H_a
- Existe un rechazo de H_0 si $p \geq 0,05$, y por tanto se acepta H_a

El coeficiente de correlación de Spearman permitió medir la fuerza y la dirección de la asociación de la variable capacitación en igualdad de género con la variable trabajo en equipo de los equipos de trabajo dedicados a la formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda. Dicho coeficiente de correlación (ρ) arrojó un valor de 0,680, y una significancia (p) de 0,162 para un número de datos (N) de 15 (Tabla 9).

El siguiente paso es interpretar estos resultados obtenidos:

El coeficiente de significancia de correlación (p) obtenido fue de 0,162, lo que significa que por ser mayor o igual a 0,05, se rechaza la H_0 y por lo tanto, se acepta H_a . La interpretación es: “Si existe una alta correlación entre las variables capacitación en igualdad de género y trabajo en equipo de los equipos de trabajo de la formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda en estudio”.

Tabla 9

Correlación de Spearman

| | | | Capacitacione igualdadg enero | Trabajoequi po |
|--------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Capacitacione igualdadg enero | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,680 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,162 |
| | | N | 15 | 15 |
| | Trabajoequi po | Coeficiente de correlación | ,680 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,162 | . |
| | | N | 15 | 15 |

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en el software estadístico SPSS

La correlación de la variable trabajo en equipo con cada una de las categorías de la capacitación en igualdad de género, presenta los siguientes resultados (Tabla 10):

- Los Derechos reproductivos con un coeficiente de correlación (ρ) de 0,500.
Significado: Existe regular correlación entre ambas variables.
- La Lucha contra la violencia con un coeficiente de correlación (ρ) de 0,567.
Significado: Existe regular correlación entre ambas variables.
- La Situación educacional con un coeficiente de correlación (ρ) de 0,512.
Significado: Existe regular correlación entre ambas variables.
- El Empleo con un coeficiente de correlación (ρ) de 0,450.
Significado: Existe regular correlación entre ambas variables
- Los Derechos de participación política con un coeficiente de correlación (ρ) de 0,360.
Significado: Existe baja correlación entre ambas variables.
- La Institucionalidad referida a la mujer con un coeficiente de correlación (ρ) de 0,722.
Significado: Existe alta correlación entre ambas variables.
- La Leyes contra la discriminación con un coeficiente de correlación (ρ) de 0,661.
Significado: Existe alta correlación entre ambas variables.
- Las Políticas dirigidas a las mujeres indígenas con un coeficiente de correlación (ρ) de 0,711.
Significado: Existe alta correlación entre ambas variables.

Dado los resultados de las correlaciones anteriores, se puede concluir que las categorías de la capacitación en igualdad de género:

- Los derechos reproductivos.

- La lucha contra la violencia.
- La situación educacional.
- El empleo.
- Los derechos de participación política.
- La institucionalidad referida a la mujer.
- Las leyes contra la discriminación.
- Las políticas dirigidas a las mujeres indígenas.

Se relacionan positiva y significativamente con los equipos de trabajo de la formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda, y presentan indicadores de eficacia en la práctica.

Tabla 10

Correlación entre las categorías de capacitación en igualdad de género y el trabajo en equipo

| | | | Derechosreproductivos | Trabajoenequipo |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Derechosreproductivos | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,500 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,277 |
| | | N | 15 | 15 |
| | Trabajoenequipo | Coeficiente de correlación | ,500 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,277 | . |
| | | N | 15 | 15 |

| | | | Luchacontraviolencia | Trabajoenequipo |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Luchacontraviolencia | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,567 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,079 |
| | | N | 15 | 15 |
| | Trabajoenequipo | Coeficiente de correlación | ,567 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,079 | . |
| | | N | 15 | 15 |

| | | | Situacioneducacional | Trabajoenequipo |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Situacioneducacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,512 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,051 |
| | | N | 15 | 15 |
| | Trabajoenequipo | Coeficiente de correlación | ,512 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,051 | . |
| | | N | 15 | 15 |

| | | | Empleo | Trabajoenequipo |
|-----------------|-----------------|----------------------------|--------|-----------------|
| Rho de Spearman | Empleo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,450 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,872 |
| | | N | 15 | 15 |
| | Trabajoenequipo | Coeficiente de correlación | ,450 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,872 | . |
| | | N | 15 | 15 |

Continúa

| | | | Derechos de participación política | Trabajo en equipo |
|-----------------|------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Derechos de participación política | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,360 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,900 |
| | | N | 15 | 15 |
| | Trabajo en equipo | Coefficiente de correlación | ,360 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,900 | . |
| | | N | 15 | 15 |

| | | | Institucionalidad referida a la mujer | Trabajo en equipo |
|-----------------|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Institucionalidad referida a la mujer | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,722 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,938 |
| | | N | 15 | 15 |
| | Trabajo en equipo | Coefficiente de correlación | ,722 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,938 | . |
| | | N | 15 | 15 |

| | | | Leyes contra la discriminación | Trabajo en equipo |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Leyes contra la discriminación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,661 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,348 |
| | | N | 15 | 15 |
| | Trabajo en equipo | Coefficiente de correlación | ,661 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,348 | . |
| | | N | 15 | 15 |

| | | | Políticas dirigidas a las mujeres indígenas | Trabajo en equipo |
|-----------------|---|-----------------------------|---|-------------------|
| Rho de Spearman | Políticas dirigidas a las mujeres indígenas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,711 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,693 |
| | | N | 15 | 15 |
| | Trabajo en equipo | Coefficiente de correlación | ,711 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,693 | . |
| | | N | 15 | 15 |

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en el software estadístico SPSS

3.8.3 Análisis de varianza.

Las variables de control utilizadas para caracterizar a los encuestados, que formaron parte de la muestra tomada del grupo de servidores públicos de la Administración Municipal de Pueblo Rico, en Risaralda, son:

- el tipo de participación del encuestado
- el tiempo de trabajo y
- la edad

Se busca determinar si la valoración de la capacitación en igualdad de género y el trabajo en equipo en la formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda son influenciadas por las variables de control. Ya que distribución es no normal, se hace uso de otra herramienta estadística denominada “Prueba de Kruskal-Wallis” que determina el nivel de significancia. Para (Hair et al., 2010) esto significa que:

- Si es menor de 0,05, existe incidencia de las variables de control sobre la valoración de la capacitación en igualdad de género y trabajo en equipo.
- Si es mayor de 0,05, no existe incidencia de las variables de control sobre la valoración de la capacitación en igualdad de género y trabajo en equipo.

En la Tabla 11, se puede observar que no existe influencia de la variable de control tipo de participación del encuestado, en la formación de líderes y lideresas sobre la valoración de capacitación en igualdad de género y del trabajo en equipo.

Tabla 11

Estudio de la varianza respecto al tipo de participación del encuestado en los procesos de capacitación

| | Rangos | | Rango promedio |
|------------------------------------|--------------------|----|----------------|
| | Rol del encuestado | N | |
| Capacitación en igualdad de género | Lider | 4 | 7,13 |
| | Integrante | 11 | 8,32 |
| | Total | 15 | |
| Trabajo en equipo | Lider | 4 | 11,13 |
| | Integrante | 11 | 6,86 |
| | Total | 15 | |

Estadísticos de prueba^{a,b}

| | Capacitación en igualdad de género | Trabajo en equipo |
|---------------------|------------------------------------|-------------------|
| H de Kruskal-Wallis | ,210 | 2,737 |
| gl | 1 | 1 |
| Sig. asin. | ,647 | ,098 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Rol del encuestado

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en el software estadístico SPSS

La Tabla 12, permite observar que no existe influencia de la variable de control tiempo de trabajo de los encuestados, en la formación de líderes y lideresas sobre la valoración de capacitación en igualdad de género y del trabajo en equipo.

Tabla 12

Estudio de la varianza respecto al tiempo de trabajo de los encuestados en los procesos de capacitación

| Rangos | | | Rango promedio |
|-----------------------------------|-------------------|----|----------------|
| | Años de trabajo | N | |
| Capacitación e igualdad de género | Menos de 5 años | 2 | 7,25 |
| | Entre 5 y 10 años | 5 | 8,50 |
| | Más de 5 años | 8 | 7,88 |
| | Total | 15 | |
| Trabajo en equipo | Menos de 5 años | 2 | 9,75 |
| | Entre 5 y 10 años | 5 | 10,10 |
| | Más de 5 años | 8 | 6,25 |
| | Total | 15 | |

Estadísticos de prueba^{a,b}

| | Capacitación e igualdad de género | Trabajo en equipo |
|---------------------|-----------------------------------|-------------------|
| H de Kruskal-Wallis | ,125 | 2,706 |
| gl | 2 | 2 |
| Sig. asin. | ,939 | ,258 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Años de trabajo

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en el software estadístico SPSS

La Tabla 13, permite observar que no existe influencia de la variable de control edad de los encuestados, en la formación de líderes y lideresas sobre la valoración de capacitación en igualdad de género y del trabajo en equipo.

Tabla 13

Estudio de la varianza respecto a la edad de los encuestados en los procesos de capacitación

| | Rangos | | Rango promedio |
|-----------------------------|----------------|----|----------------|
| | Edadencuestado | N | |
| Capacitacionequidaddegenero | Menorde40años | 3 | 6,33 |
| | Entre40y50años | 4 | 8,38 |
| | Mayorde50años | 8 | 8,44 |
| | Total | 15 | |
| Trabajoenequipo | Menorde40años | 3 | 8,50 |
| | Entre40y50años | 4 | 6,75 |
| | Mayorde50años | 8 | 8,44 |
| | Total | 15 | |

Estadísticos de prueba^{a,b}

| | Capacitacionequidaddegenero | Trabajoenequipo |
|---------------------|-----------------------------|-----------------|
| H de Kruskal-Wallis | ,523 | ,438 |
| gl | 2 | 2 |
| Sig. asin. | ,770 | ,803 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Edadencuestado

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en el software estadístico SPSS

3.9 Limitaciones

Entre las principales limitaciones del diseño, tenidas en cuenta para llevar a cabo la investigación, se encuentran la disposición de las mujeres y hombres indígenas pertenecientes a la Nación Emberá del municipio para formar parte de los procesos de capacitación y la disponibilidad de tiempo que tuvieron para formarse como líderes y lideresas de su comunidad. La sinceridad de los quince integrantes de los equipos de trabajo de la Alcaldía Municipal, para contestar las encuestas realizadas. Fue una limitante el tamaño tan reducido de la muestra debido

al número limitado de servidores públicos profesionales de las tres secretarías que fueron fuente para escoger la población objetivo y por tanto el número de encuestas aplicadas al tamaño de la muestra, siendo un factor determinante al momento de obtener los datos de los tres estudios estadísticos aplicados, la Prueba de Kolmogorov – Smirnov, la Correlación de Spearman y la Prueba de Kruskal-Wallis.

En cuento al entorno, el área escogida para realizar los talleres de formación de líderes y lideresas indígenas, fue en el Resguardo Indígena Unificado Emberá Chamí, conformado por la zona 1. Kundumi, zona 2. La Loma, zona 3. La Punta, zona 4. Marruecos; y ubicadas en el Municipio de Pueblo Rico, Risaralda. Estas zonas geográficas presentan dos características en común, tienen restricciones para su acceso debido a los constantes deslizamientos de tierra; y son zonas con problemáticas sociales debido al alto nivel de pobreza en el que viven las mujeres y hombres indígenas.

El préstamo de las instalaciones locativas ubicada en la zona 3. La Punta, fue otra de las limitaciones al momento para la realización los talleres de formación de los líderes y las lideresas, en su primera promoción.

3.10 Análisis de resultados

Como introducción al análisis de los resultados, a continuación, se explica de manera breve y sencilla la forma en que se aplicaron los conceptos del marco teórico para interpretar los datos obtenidos con la investigación.

Con la aplicación del cuestionario para la recopilación de los datos por parte de los 15 funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal, que formaron parte de los equipos de trabajo en los procesos de capacitación de líderes y lideresas de la Nación Emberá, se realizó primeramente

una caracterización propia del grupo en cuanto al tipo de participación en los equipos, tiempo de trabajo en la Administración Municipal y edad. Seguido, se realizó una medición del proceso de capacitación en igualdad de género, estableciéndose las preguntas con las medias aritméticas más altas y más bajas, lo cual demuestra las valoraciones más altas y de mayor regularidad entre los encuestados.

De igual manera, se valoraron las ocho categorías de la capacitación en igualdad de género, y las preguntas de la medición del rendimiento del trabajo realizado por los equipos de capacitación; mostrando aritméticamente las medias más altas y más bajas de las preguntas planteadas.

Con el conjunto de estas medias aritméticas recogidas, se alimentó el programa estadístico SPSS, para analizar el desempeño en cuanto al rendimiento de los equipos de trabajo y su relación con la capacitación en igualdad de género en los procesos de formación de líderes y lideresas, mediante la aplicación de la prueba Kolmogorov – Smirnov, arrojando un estadístico de prueba promedio Z de 0,300 y el P valor promedio de 0,005. En seguida, se continuó con la prueba de Coeficientes de correlación de rangos de Spearman, para mediar la fuerza de asociación entre las variables de capacitación en igualdad de género y la variable de trabajo en equipo, cuyo valor fue de 0,680, valor que permitió aceptar la Hipótesis de la investigación: “si existe correlación entre las variables estudiadas”.

La correlación de la variable trabajo en equipo con cada una de las ocho categorías de la capacitación en igualdad de género, presentaron resultados que validan, que las nueve variables, se relacionan positiva y significativamente en la práctica.

Por último, se aplicó la Prueba de Kruskal-Wallis para determinar el nivel de significancia de la valoración de las variables de la capacitación y el trabajo en equipo, obtuvo valores mayores a 0,05, lo que demostró que no existe incidencia de las variables de control (tipo de participación en los equipos, tiempo de trabajo en la Administración Municipal y edad) sobre la valoración de la capacitación y del trabajo en equipo.

En conclusión, después de realizados los tres estudios estadísticos Prueba de Kolmogorov – Smirnov Correlación de Spearman y Prueba de Kruskal-Wallis, se evidencia que “si existe” la relación del trabajo en equipo de los equipos de formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda, con las categorías de la capacitación en igualdad de género, de la siguiente clase:

- Los Derechos reproductivos: Positiva y regular.
- La Lucha contra la violencia: Positiva y regular.
- La Situación educacional: Positiva y regular.
- El Empleo: Positiva y regular.
- Los Derechos de participación política: Positiva y baja.
- La Institucionalidad referida a la mujer: Positiva y alta.
- La Leyes contra la discriminación: Positiva y alta.
- Las Políticas dirigidas a las mujeres indígenas: Positiva y alta.

Estas relaciones existentes, son producto de la necesidad que tienen los jóvenes de la Nación Emberá del municipio por formarse como líderes y lideresas de su comunidad indígena a través de los procesos de capacitación por medio de talleres, impartidos por los equipos de trabajo conformados por servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Pueblo

Rico, Risaralda, los cuales procuran desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en los jóvenes indígenas como sujetos de derechos, críticos y responsables ante la sociedad.

El proceso de formación busca ofrecer una oportunidad educativa flexible, razonable y amplia, que se conecte con el mundo real que actualmente afrontan las mujeres indígenas del país, donde sobresale la discriminación, irrespeto e inequidad de género. Se trató de invitar a un grupo de jóvenes indígenas, transitar por un taller conformado por ocho temas principales, que corresponden a las ocho categorías de la capacitación en equidad de género: Los derechos reproductivos, la lucha contra la violencia, la situación educacional, el empleo, los derechos de participación política, la institucionalidad referida a la mujer, las leyes contra la discriminación y las políticas dirigidas a las mujeres indígenas; de tal manera que adquieran conocimientos teóricos y prácticos.

Existen varios factores culturales de la comunidad Emberá que influyeron en la existencia de la relación del trabajo en equipo de los equipos de formación de líderes y lideresas con la capacitación en equidad de género; y son específicamente evidenciados por los futuros líderes y lideresas, como es la imperante necesidad de participación de la mujer dentro de las actividades económicas, culturales, políticas y sociales de su comunidad, la cual ha estado señalada por una lucha constante de reivindicaciones de sus propios derechos humanos, dentro de una sociedad machista y patriarcal, siendo la mujer la responsable de la crianza y cuidado de los hijos y las tareas del hogar, con hombres apartados de sus responsabilidades.

El fortalecimiento de la relación entre el trabajo en equipo de los funcionarios de la Alcaldía de Pueblo Rico, Risaralda, y la capacitación en equidad de género dentro de los procesos de formación de líderes y lideresas, puede ser de total aplicación en otras

comunidades indígenas, de manera precisa en sus cabildos, para afianzar la protección de los derechos de la mujer indígena frente a la discriminación sexual, siendo necesario determinar si las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones al interior de sus comunidades, si a las mujeres se les permite acceder a los mismos puestos de responsabilidad que los obtenidos por los hombres y también, si los hombres desarrollan similares actividades domésticas que las que ejecutan las mujeres. No solo basta con la emisión de leyes y normas que respaldan los derechos a la equidad de la mujer frente a los hombres, sino que se necesita crear una cultura y conciencia colectiva de la igualdad de los derechos humanos.

3.10 Discusión de resultados

Es innegable que, en la sociedad colombiana en general, y la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda, prevalece el patriarcalismo, expresado en el machismo, el cual permea las relaciones sociales en la vida cotidiana y afecta los derechos de las mujeres indígenas Emberá. Una de las formas de superar esta situación es la capacitación en Derechos de la Mujer. Como objetivo principal de esta investigación está el hecho de proponer un modelo para determinar la importancia de la capacitación en igualdad de género en los equipos de trabajo de la formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda.

Es un trabajo que busca contribuir representativamente al humanismo, creando un aporte al conocimiento de la influencia de los procesos de capacitación en igualdad de género sobre el rendimiento de los equipos de trabajo de la Alcaldía de Pueblo Rico, Risaralda, dedicados a la formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del municipio.

Entre los argumentos que apoyaron la importancia de este trabajo de grado, se encuentran:

- La elección de la herramienta utilizada para la recopilación de los datos requeridos por la investigación, fue adaptada del instrumento creado por Ariza (2020), denominado “Incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de la gestión de proyectos de tecnologías de la información”, contribuyendo a avanzar en la investigación académica a través de las ocho categorías de capacitación.
- El diseño e implementación del Taller “Capacitación en igualdad de género para la formación de Líderes y Lideresas indígenas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda” para la primera promoción, crea innovación, conexión y transformación organizacional tanto para la Administración Municipal como al Pueblo indígena Emberá, posibilitando el progreso en el conocimiento.
- Todos los análisis que se llevaron a cabo durante el presente trabajo de grado para la maestría, son respuesta a los enfoques más modernos de los investigadores en materia relacionada con la igualdad de género y el trabajo en equipo, los cuales han mostrado la exigencia de estudiar su relación directa con la formación de líderes y lideresas indígenas de la Nación Emberá.
- Con todas las actividades de campo y los análisis estadísticos realizados en este trabajo de investigación, se contribuye al estudio de la capacitación de los seres humanos, como el medio más eficaz para proporcionar habilidades y conocimientos que los convierten en personas más aptas y diestras para ejecutar sus propias tareas y oficios.

Lo anteriormente expuesto, permite concluir que la capacitación en igualdad de género muestra una relación positiva y significativa con el trabajo en equipo en la formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda.

A continuación, se realiza una síntesis crítica de cómo los resultados obtenidos con el desarrollo de la investigación confirman las teorías mencionadas en el Marco Teórico de la investigación:

- En cuanto a la formación en Derechos Humanos, las 40 horas teóricas de los ocho módulos que componen los talleres de capacitación de los indígenas Emberá del municipio, fueron dirigidas por facilitadores que se encargaron de acompañar, escuchar, colaborar y aprender con los indígenas, desde una relación simétrica y de complicidad. Los módulos fueron enfocados hacia los procesos de educación en derechos humanos y de empoderamiento.

Para ello, se elaboró una Guía Metodológica y Pedagógica, donde se detallaron las categorías, los temas de capacitación y el tiempo de duración de cada sesión pedagógica, bajo orientaciones fáciles de seguir, que crearon condiciones propicias para ser posible la apropiación de cada estrategia.

No obstante, el uso del material requirió que la comunidad a formar en liderazgo presentara un nivel de alfabetización con una mínima escolaridad de secundaria y con mucha capacidad para escuchar, lo cual permitió que todos los individuos en capacitación comprendieran que los derechos humanos son universales, y propios de toda persona en virtud de su propia dignidad, y que son estos derechos los que definen sus vínculos con el Estado, permitiendo demarcar su poder y exigir medidas que avalen mejores condiciones para disponer de sus derechos humanos.

- La realización de los Talleres de Capacitación en igualdad de género para la formación de líderes y lideresas indígenas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda, para la primera promoción dio respuesta a las demandas específicas de la

comunidad, significando la posibilidad de evidenciar el reconocimiento de los derechos que tienen que ver directamente con las necesidades indígenas y sus experiencias de vida, principalmente, el derecho a la vida, a ser reconocidos como humanos, como personas con dignidad y capacidad para decidir sobre su desarrollo, en igualdad y libertad; el derecho a dirigir sus vidas sin sometimiento, sin maltrato físico, emocional, sexual o intelectual, y el derecho a tener acceso a los recursos productivos, a la tierra, al crédito, a la asistencia técnica y a la capacitación laboral, entre otros. se contribuyó con el fortalecimiento organizativo de la comunidad indígena brindando un cambio en los enfoques relacionados con el acompañamiento a las mujeres indígenas en las fases educativas en Derechos Humanos

- Con relación a la igualdad de género en el entorno de las mujeres indígenas, así como lo señala el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, la autonomía física de la mujer es expresada en dos dimensiones: Los derechos reproductivos y la lucha contra la violencia, como problemas sociales relevantes en la región.

Ambas dimensiones se trataron en los talleres, específicamente al tratar los temas de identificación de los beneficios a la salud, el derecho mundial para la seguridad de la salud sexual y reproductiva, la supresión de programas para esterilizar a la mujer y realizarle abortos obligados, la situación de la vida en pareja de las mujeres de la Nación Emberá, y el derecho a decidir sobre su salud sexual, la conmoción a causa del conflicto armado, erradicación, militarización e impedimento de prácticas culturales, la agresión por parte de entidades estatales, desplazamiento forzoso, penalización y marginación estructural, la aplicación de instrumentos legales y sociales para afrontar la violencia

familiar y del estado y la determinación de normas, hábitos y tradiciones indígenas que discriminan a la mujer.

- En las leyes educativas de Colombia se ha producido un compendio de cambios sociopolíticos de reconocimiento de los derechos humanos, estructurados a partir de conceptos básicos como la equidad y la inclusión. En este sentido, se buscó capacitar a los líderes y lideresas a partir de una concepción de política educativa que se centrara en la igualdad de oportunidades en el acceso, enfatizando la igualdad en los logros educativos.

La autonomía socioeconómica fue estudiada en los talleres mediante temas específicos como la conformación de sociedades solidarias, la creación de medios contra la discriminación, el fortalecimiento de la calidad educativa, la intervención indígena en procedimientos educativos, la vinculación laboral, la identificación de actividades asociadas a la economía de subsistencia, los medios de explotación laboral de la mujer y el escaso acceso de la mujer indígena al ingreso monetario.

- En cuanto al cumplimiento del derecho a la institucionalidad y a la política pública, la capacitación permitió profundizar en temas como la participación de la mujer en manifestaciones, la representación para cargos de elección popular, el derecho a la naturaleza política, el acceso a los organismos públicos, la divulgación de propuestas legales, el afianzamiento de líneas de trabajo, las coaliciones estratégicas, la custodia de los derechos individuales, la proclamación de normativas sancionatorias, el restablecimiento del derecho, el fortalecimiento de programas de igualdad de oportunidades, la organización intersectorial de actores públicos y el impulso de programas de igualdad con participación de las mujeres indígenas.

- Acerca del Trabajo en equipo, se pudo confirmar la teoría al verificarse que los 15 integrantes de los equipos de trabajo encargados de dirigir y participar activamente en los talleres de capacitación de líderes y lideresas de la Nación Emberá de Pueblo Rico, Risaralda, tenían una visión global de los productos esperados en los procesos, brindando conjuntamente solución a las dificultades encontradas mediante la generación de nuevos conocimientos y el uso de la crítica constructiva dentro del equipo, contribuyendo así, al mejoramiento de los resultados esperados y obtenidos en los procesos de capacitación.
- Los cambios sociopolíticos de los últimos tiempos, en los que las mujeres indígenas se han posicionado como sujetos de derecho al replantear su relación con el Estado, resultan en la creación de instancias encargadas de promover y desarrollar políticas y programas para garantizar a la comunidad el cumplimiento de sus derechos.
- La capacitación sobre los Derechos de la Mujer Indígena Emberá de las y los funcionarios de la Alcaldía de Pueblo Rico (Risaralda), es una acción educativa que sensibiliza y que incide positivamente en las relaciones interpersonales, en el trabajo en equipo y en el desempeño laboral, lo que colabora de manera significativa en la respuesta institucional de dicha Alcaldía, frente a los derechos de las mujeres de la Nación Emberá. El Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos -PLANEDH- contiene la política pública de educación en derechos humanos, la cual es una herramienta fundamental, que entrega información de la normatividad de protección, nacional e internacional, pero además que forma en principios y valores, sustento de los Derechos Humanos, lo cual permite a las y los funcionarios ejercer sus labores buscando la restitución de los derechos de las mujeres indígenas Emberá; esta capacitación además elevó la eficacia en

el trabajo de dicha Alcaldía Municipal, en la formación de líderes y lideresas indígenas, desde el Gobierno Municipal.

- La formación en equidad de género es definitiva en la oferta del gobierno municipal a las Mujeres Indígenas Emberá y a las mujeres indígenas en general. Incide positivamente en la construcción del plan de desarrollo municipal y en los programas y proyectos que buscan la restitución de los derechos de las Mujeres Indígenas Emberá.
- La formación de líderes y lideresas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda, a cargo de los equipos de trabajo de la Administración Municipal estuvo enmarcada dentro de la Línea Estratégica Social y de Bienestar Colectivo, la cual buscaba promover condiciones para los pueblorriqueños encaminadas al mejoramiento de su calidad de vida, logrando cerrar brechas y ofertando igualdad de oportunidades para el desarrollo social, reestableciendo los derechos y mitigación de situaciones que limitan el progreso.

Específicamente contenida en el Programa “Unidos hacemos más por la población étnica”, y el subprograma “Comunidades indígenas”, que hacen parte fundamental del Plan de Desarrollo “Unidos hacemos más” 2020 – 2023, del Alcalde Leonardo Fabio Siagama Gutiérrez, desde el cual se repensó en el desarrollo del territorio desde una mirada más endógena para fortalecer el carácter triétnico del municipio, de tal forma, que se armonizara el desarrollo social y económico con respeto por los saberes y lenguas ancestrales de las comunidades étnicas, al igual que los planes de vida y el gobierno propio de las comunidades indígenas.

3.11 Cronograma

Seguidamente, se detalla el cronograma de actividades para realización de la tesis de grado:

Tabla 14

Cronograma

| Actividad | Tiempo |
|--|--------------------------------|
| Desarrollar un registro literario que permite soportar teóricamente las variables de la investigación realizada con el presente trabajo de grado. | Julio de 2022 a Agosto de 2022 |
| Adecuar una herramienta existente, para la recolección de los datos de la significancia de la capacitación en igualdad de género en los equipos de trabajo de la Administración Municipal. | Junio de 2022 |
| Aplicar la herramienta elegida, para llevar a cabo el proceso de recolección de la información y analizar los resultados obtenidos. | Julio a Septiembre de 2022 |
| Diseñar una Guía Metodológica para la “Capacitación en Igualdad de Género para la | Octubre a Noviembre de 2022 |

formación de Líderes y Lideresas indígenas de la Nación Emberá del Municipio de Pueblo Rico, Risaralda” para la primera promoción.

Nota. Fuente: El autor

3.12 Presupuesto

El presupuesto financiero para desarrollar el proyecto de investigación se detalla a continuación:

Tabla 15

Presupuesto

| Rubro | Costo (\$) |
|---|-------------------|
| Mano de obra directa (2 investigadores): 4 meses, 4 días a la semana y 4 horas diarias. | 3.072.000 |
| Útiles de oficina (papelería y computación) | 1.000.000 |
| Aplicación de la herramienta para la recopilación de los datos | 1.400.000 |
| Alimentación y transporte | 600.000 |
| Total | 6.072.000 |

Nota. Fuente: El autor

4. Recomendaciones

- En Colombia se ha avanzado significativamente, luego de la Constitución de 1991, en el reconocimiento normativo de los Derechos Humanos. Sin embargo, es necesaria la formación en estos temas, para que no corran el peligro de quedarse en la norma escrita y no lleguen con planes, programas y proyectos específicos a las comunidades. El Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos se constituye en la carta de navegación para ejercer dicha formación.
- La capacitación en equidad de género y trabajo en equipo es fundamental para la labor adelantada por las y los funcionarios de cualquier alcaldía municipal.
- Adelantar esta formación sensibiliza sobre el tema, crea conciencia sobre la importancia de estos temas y da lugar a la inclusión real, en este caso de las Mujeres Indígenas Emberá quienes, al ser reconocidas en su especificidad y necesidades, pueden ejercer su ciudadanía.
- Es por esta razón que se recomienda que, en las alcaldías municipales, especialmente en las que la población indígena es mayoritaria, se adelanten este tipo de acciones educativas, que redundan en la eficacia, el trabajo en equipo y la buena gestión de los equipos de trabajo del gobierno municipal.
- Los resultados obtenidos con el presente estudio permiten reconocer políticas más amplias sobre la igualdad de género en las comunidades indígenas en general, ya que reconoce y aplica uno de los factores que más ha incidido en la recuperación y reivindicación de los derechos de la mujer en su entorno, y es el acceso a la educación y a la continua capacitación y formación. De esta manera hay mayor posibilidad de que la mujer indígena se valore más y pueda recobrar su dignidad, permitiéndole aceptar nuevos

roles a los que estaba relegada, sin olvidar su importancia, y su incorporación en el gobierno, para contribuir con el desarrollo del plan de vida de su comunidad.

- Se recomienda para futuras capacitaciones, tener en cuenta la noción de interculturalidad, de tal manera que se supere el etnocentrismo, el indigenismo radical de la década de los setentas, para hacer un reconocimiento de la existencia de otras culturas.

La interculturalidad se propone orientar la formación no sólo al aprendizaje de una segunda lengua sino también a crear una sensibilidad de aceptación y tolerancia hacia otras culturas. La interculturalidad es el proceso de convivencia de dos o más culturas en una sociedad pluricultural. Esta concepción introduce aspectos de gran importancia para la educación indígena, sin embargo, son grandes las dificultades prácticas, dado el carácter hegemónico de las culturas y los grupos.

- Es importante tener presente que, para próximas capacitaciones, llevadas a cabo por la Alcaldía de Pueblo Rico, Risaralda u otra comunidad que desee implementar capacitaciones en igualdad de género, debe considerar una serie de condiciones necesarias, como son: realizar con anterioridad un diagnóstico con enfoque de género, que se reconozcan los intereses y necesidades diferenciados de hombres y mujeres, que los objetivos de los procesos de capacitación avancen hacia la equidad de género, que efectivamente se pueda evidenciar una igualdad en los resultados obtenidos por los programas equitativos para ambos sexos y que exista una instancia dedicada exclusivamente a liderar y dar seguimiento a los cambios obtenidos.

Bibliografía

Alavi, M., Kayworth, T. & Leidner, D. (2005). *An Empirical Examination of the Influence of Organizational Culture on Knowledge Management Practices*. Journal of Management Information Systems, 22 (3), 191-224.

Ariza, D.A. (2020). *Incidence of organizational culture on the management effectiveness of information technology projects*, en Moreno-Monsalve, N.A., Diez-Silva, H., Diaz-Paraquive, F.N. & Perez-Uribe, R. *Handbook of Research on Project Management Strategies and Tools for Organizational Success* (pp. 1-537). Hershey, PA: IGI Global. Doi: 10.4018/978-1-7998-1934-9.

Bohrer, A., Cooper, M., Noble, T., Ronney, M., & Thomas, R. (2018). *Women in the Workplace*. US: McKinsey & Company.

Borrell, F (2004). *Como Trabajar en Equipo y crear relaciones de calidad con jefes y compañeros*. España: Ediciones Gestión 2000.

Brown, O. (2003). *Estudio semiótico de la relación entre estilo de comunicación y liderazgo: El caso del presidente Alejandro Toledo*. En: Cuadernos de difusión, vol. 8, no 15, p.61-79.

Cabrera, J. (2009). *¿Porque es importante la capacitación?* España: El Cid Editor.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2013). *Implementación del programa de acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo en América Latina y el Caribe: examen del período 2009-2013 y lecciones*

aprendidas (LC/L.3642), documento presentado en la primera reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo, Montevideo.

CEPAL/CELADE, UNFPA y UNICEF (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, División de Población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Fondo de Población de las Naciones Unidas y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia). (2011). *Contar con todos. Caja de herramientas para la inclusión de pueblos indígenas y afrodescendientes en los censos de población y vivienda* (LC/R.2181), Santiago de Chile, CEPAL.

Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993, Declaración y Programa de Acción de Viena, párr. 5.

Contreras, F. y Barbosa, D. (2013). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (39), 152-164.

Corte Constitucional (2022). Sentencia T- 445-22. Disponible en:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-445-22.htm>

Cummings, T. (1978). *Self-regulated work groups: a socio-technical synthesis*. Academy of management Review 3: 625 – 634.

Da Silva, J.G. Director general de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).2013.

Defensoría del Pueblo (2023). Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos Colombia. Disponible en:

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/issues/education/training/actions-plans/Colombia.pdf>

Dressler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano*. México: Prentice Hall.

Ehrhart, M. G., Schneider, B., Macey, D. E. (2014). *The climate for service*. In N. M. Ashkanady, C. P. M. Wilderom & M. F. Perterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. 21-36). Thousand Oaks, CA: Sage.

Engels, F. y Weber, M. (2017). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, 4ª edición, Madrid: Editorial Fundamentos.

Espino, M. (2010). *Capacitación y desarrollo empresarial*. Obtenido de Excellence capacitación ejecutiva: <https://excellencecapacitacion.wordpress.com/areas-decapacitacion/>

Foorsyth, D. R. (2014). *Group dynamics*. (2ª ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, p. 96 – 154.

Fernández, F. G., y Borjas, A. E. C. (2008). *Los equipos de trabajo: una práctica basada en la gestión del conocimiento*. *Visión gerencial*, (1), 45-58.

Franco, C. A., y Reyes, A. J. (2003). *Los equipos de trabajo como estrategia de diferenciación*. *Estudios gerenciales*, 13-26

Freire, P. (2002). *La educación como práctica de la libertad*. España. Editorial España Siglo XXI.

Gersick, C.J.G. (2002). *Revolutionary change theories: A multilevel exploration of the punctuated equilibrium paradigm*. *Academy of management review* 16: 265 – 290.

Gore, E. (2003). *Conocimiento colectivo. La formación laboral y la generación de capacidades colectivas a la luz de un análisis de caos*. México: Ediciones Granica.

Gore, E., y Vázquez, M. (2010). *Hacer visible lo invisible: una introducción a la formación en el trabajo*. Buenos Aires: Granica.

Grados, J. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Trillas.

Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. (3ª ed.). México: McGraw-Hill.

Guzmán, V. y Montaña, S. (2012). *Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)*, serie Mujer y Desarrollo, N° 118 (LC/L.3531), Santiago de Chile, CEPAL.

Guzzo, R. A. y Dickson, W. (1996). *Teams in organizations: Research on performance an effectiveness*. *Annual Review of Psychology* 47: 307 – 338.

Hernández, I. y Calcagno, S. (2003). *Los pueblos indígenas y la sociedad de la información en América Latina y el Caribe*. Un marco para la acción, Santiago de Chile, CEPAL.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2015). *Promoción y educación en derechos humanos*. Bogotá.

Jimena Q., L. (2017). *Sistema Europeo de Derechos Humanos*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Buenos Aires, Argentina.

Kahai, S. y Sosik, J. (1997). *Effects of leadership style and follower's cultural orientation on performance in group and individual task conditions*. In: *Personnel Psychology*, vol. 50, no 1, p. 121- 147.

Katzenbach, J.R. y Smith, D.K. (1993). *The discipline of teams*. *Harvard Business Review* 71: 111 – 120.

Kirkman, B. & Rosen, B. (1999). *Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment*. *The Academy of Management Journal*, 42 (1), 58-74.

Kofi A. Annan, ex Secretario General de las Naciones Unidas, discurso pronunciado en la Universidad de Teherán el Día de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1997.

Kuiru, F. (2012). *Cambio climático, REDD+ y derechos de las comunidades*. Corporación cultural ecológica mujer tejer y saberes.

Landa A., C. (2000). *Dignidad de la persona humana*. *Ius et veritas* 21. p. 1.

Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial (Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional)*, 13 a. ed. México: McGraw-Hill.

Llatas R., L. (2011). *Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Alas Peruanas.

Lewis-Bech, A., Bryman, A. y Liao, M. (2003). *Manager emotional intelligence and project success: The mediating role of job satisfaction and trust*. *International Journal of Project Management*, 34 (7), 1112-1122.

Locke, E. A. (1980). *Goal setting and task performance: 1969 – 1980*.

Psychological bulletin: 126.

Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Trece edición. Bogotá: ECOE

Ediciones.

Mayo, E. (1946). *Problemas humanos de una civilización industrial*, Ediciones

Nueva Visión.

Minjusticia (2018). Enfoque de género. Disponible en:

<https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/justicia-transicional/Paginas/OJTC-Enfoque-Genero.aspx>

Minsalud (s.f.). Derechos reproductivos. Disponible en:

<https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/Derechos-reproductivos.aspx>

Moncayo, A. Ana L. (2009). *Violencia sexual en el conflicto armado: barreras para acceder a la justicia*. Disponible en:

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/df62a016-dc99-45cb-86c5-5b29d15580a4/content>

Morales, M. Catherine (2016). *Análisis de la participación política de la mujer indígena por circunscripción especial para Senado 1991 – 2014. Mecanismos, alcances y límites*. Facultad de Ciencia Política y Gobierno, Universidad del Rosario, Bogotá.

Naciones Unidas, CEPAL, ONU y UNFPA (2013). *Mujeres indígenas en América Latina, Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.

Naciones Unidas. (2012). “*Combatir la violencia contra las mujeres y las niñas indígenas: artículo 22 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas*. Informe de la reunión del grupo internacional de expertos” (E/C.19/2012/6), Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas, 11º período de sesiones.

Núñez, M. A. (1997). *Lecciones de Derechos Humanos*. Valparaíso: EDEVA. p. 303-314

OEA. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ó Convención de Belém do Pará. Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

Orellán, W. (2012). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Duodécima Edición, McGraw-Hill Interamericana.

OXFAM (2023). Informe de la situación de derechos humanos de las mujeres indígenas en Colombia. Disponible en: <https://www.oxfamcolombia.org/informe-de-la-situacion-de-los-derechos-humanos-de-las-mujeres-indigenas-en-colombia/>

Oyarce, A., Pedrero, M. y Ribotta, B. (2010). *Salud materno-infantil de pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina: aportes para una relectura desde el derecho a la integridad cultural*, colección Documentos de proyecto, N° 347 (LC/W.347), Santiago de Chile, CEPAL, UNFPA y OPS.

Pain, A. (1996). *Cómo Realizar un Proyecto de Capacitación: Un Enfoque de la Ingeniería de la Capacitación*. Ediciones Granica S.A.

Proclamación de Teherán (1968). *Conferencia Internacional de Derechos Humanos*. Teherán, 13 de mayo de 1968.

Reza, C. (2006). *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones*. Primera edición. México: Panorama editorial.

Robbins, Stephen P. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall. p. 54-67.

Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Décimo tercera edición, Pearson Educación, México.

Robert, A. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales,

Rodríguez, M. (2010). *Administración de la capacitación*. McGraw-Hill Interamericana.

Rodríguez, M., y Ramírez-Buendía, P. (2010). *Administración de la capacitación*. México: McGraw-Hill.

Rodríguez-Serrano, J. (2011). *El modelo de gestión de recursos humanos*. Editorial UOC.

Rogers, A. y Taylor P. (1999). *Elaboración participativa de planes de estudio para la educación y capacitación*. Una guía de capacitación. Roma: Fiat Paris.

Romero, M. Flor A. (2022). La educación en Derechos Humanos como derecho fundamental. *Revista Interdisciplinar de Derechos Humanos, Observatorio de Educación en Derechos Humanos, Universidad de Sao Paulo*. Volumen 10, No.2, Julio – Diciembre 2022.

ISSN 2387-7738 (online). Páginas 55 – 83. Disponible en:
<https://www2.faac.unesp.br/ridh3/index.php/ridh/issue/view/5/5>

Salas, C. (2010). *Glosario de género*. México, Instituto Nacional de las mujeres.

Sánchez, P. (2014). *La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones*. Obtenido de Gerencie: <http://www.gerencie.com/la-evaluacion-deldesempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Currency-Doubleday.

Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.

Sims, H. P. y Manz, C.C. (2011). *Company of heroes: Unleashing the power of self-leadership*. New York: Wiley.

Spencer, L., y Spencer, S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. United States of America: John Wiley & Sons.

Stewart, G. L. y Manz, C.C. (1995). *Leadership for self-managing work teams: A typology and integrative model*. *Human Relations* 48: 747- 770

Suárez, M. O., y Tapia, F. A. (2012). *Interaprendizaje de estadística básica*. Universidad Técnica del Norte. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Ibarra (Ecuador).

Thompson, J. D. (2017). *Organizations in action*. New York: Mc Graw-Hill.

Thamhain, H.J. (2004). *Linkages of project environment to performance: lessons for team leadership*. *International Journal of Project Management*, 22 (7), 533-544.

Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (2015). Protocolo para la participación de niños, niñas y adolescentes víctimas del conflicto armado colombiano. Guía Metodológica. USAID, OIM, ICBF, p.8.

Vásquez, I. (1995). *Entre guerreros y concertadores: la cultura política de los líderes indígenas de la Amazonía*. Lima: PUCP.

Villegas M., A. (2018). *Los Derechos Humanos en la historia y la cultura de América Latina*. Ciudad de México y Lima: Lluvia Editores.

Walsh, C. (2010). *Interculturalidad crítica y educación intercultural*. Construyendo Interculturalidad Crítica, 75–96.

Zambrano, C. (2002). *Nación y pueblos indígenas en transición. Etnopolítica radical y fenómenos político-culturales emergentes*. En *Etnopolíticas y racismo*. Ed. Carlos Vladimir Zambrano. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Anexos

Anexo A. Registro fotográfico – Taller Sesión I



Anexo B. Registro fotográfico – Taller Sesión II

