

**Universidad Nacional Experimental  
de los Llanos Occidentales  
“EZEQUIEL ZAMORA”**



**LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA**

**VICERRECTORADO  
DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA  
ESTADO PORTUGUESA**

**COORDINACIÓN  
ÁREA DE POSTGRADO**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA REINSERCIÓN  
SOCIO-LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA: CENTRO  
DE ATENCIÓN Y FORMACIÓN INTEGRAL  
PARA LA MUJER GUANARE**

**Tutor: Marlene Nahim.**

**Autora: Lcda. Nadiuska Celis**

**GUANARE, Junio 2015**



La Universidad que  
Siembra

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
EXTENSIÓN – GUANARE

VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA  
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA REINSERCIÓN  
SOCIO-LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA: CENTRO  
DE ATENCIÓN Y FORMACIÓN INTEGRAL  
PARA LA MUJER GUANARE**

Requisito Parcial para optar al Grado de  
***Magister Scientiarum en Gerencia Pública***

**AUTORA: Lcda. Nadiuska Celis**  
**TUTORA: Msc. Marlene Naim**

**Guanare, Junio 2015**

## AGRADECIMIENTOS

**A Dios**, porque es la luz y la esperanza de nuestras vidas mi protector; mi amigo, que siempre ha iluminado mis pasos en todo momento y por haberme dado la oportunidad de seguir superándome para alcanzar esta meta. De igual forma:

**A la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”** (Vicerrectorado de Producción Agrícola) de Guanare Estado Portuguesa, casa de estudio donde adquirí mis conocimientos.

**A mis Padres** por su sacrificio y lucha para conmigo, e incondicional apoyo.

**A mi esposo**, por su apoyo incondicional en la consecución de mis metas y proyectos.

**A mi Tutora Revisora, Msc. Carmen Campos**, por brindarme su colaboración y dedicar parte de su valioso tiempo en guiarme para el logro de esta meta trazada, la culminación exitosa de este proyecto. Dios la Bendiga.

**A mi tutora, Msc. Marlene Naim**, por el apoyo y colaboración brindada, para la culminación exitosa de este proyecto.

**Al Centro de Atención y Formación Integral Para la Mujer Guanare**, por abrirme las puertas en su prestigiosa institución, y prestarme toda la colaboración necesaria para poder culminar con éxito este proyecto.

## DEDICATORIA

**A Dios**, mi creador, mi gran amigo y protector por permitirme alcanzar una meta trazada.

**A mi Padres** que con amor, paciencia, respeto y perseverancia se pueden alcanzar todas las metas por lejanas que parezcan ¡Este Triunfo es de ustedes, se lo merecen!

**A mi Hija Luismar Alegría**, que es la luz que irradia todos mis días, es la alegría de mi vida, y es mi mayor fuente de inspiración, este triunfo es para ti mi princesa. Te amo.

**A mi Esposo Luis Enoc**, por la confianza depositada en mí, por tu constancia y apoyo, y por ayudarme a levantarme en los momentos difíciles, este triunfo es nuestro. Te quiero.

**A todas aquellas personas** que me ayudaron a terminar con éxito esta meta. A todos gracias.

Universidad Nacional Experimental  
de los Llanos Occidentales  
"EZEQUIEL ZAMORA"



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

Vicerrectorado de Producción Agrícola  
Coordinación de Área de Postgrado  
Postgrado en Gerencia Pública

## ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo **MARLENE NAIM**, , Cédula de Identidad N° **V- 11.077.055**, hago constar que he leído el proyecto titulado: : **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA: CENTRO DE ATENCIÓN Y FORMACIÓN INTEGRAL PARA LA MUJER GUANARE**, presentado por la ciudadana: **NADIUSKA DEL VALLE CELIS OLIVAR**, Cédula de Identidad **V- 16.477.099**, para optar al grado de Magister Scientiarum en Gerencia Pública.

Acepto asesorar al participante en calidad de tutor, durante la etapa de desarrollo y presentación del trabajo de grado.

En la ciudad de Guanare, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_  
del año 2.015

Nombre y apellido \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma de aprobación del tutor

Fecha de entrega \_\_\_\_\_

Universidad Nacional Experimental  
de los Llanos Occidentales  
"EZEQUIEL ZAMORA"



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

Vicerrectorado de Producción Agrícola  
Coordinación de Área de Postgrado  
Postgrado en Gerencia Pública

## APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **MARLENE NAIM**, Cédula de Identidad N° **V- 11.077.055**, en mi condición de tutora del Trabajo de Grado titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA: CENTRO DE ATENCIÓN Y FORMACIÓN INTEGRAL PARA LA MUJER GUANARE**, presentado por la ciudadana: **NADIUSKA DEL VALLE CELIS OLIVAR**, Cédula de Identidad **V- 16.477.099**, para optar al grado de Magister Scientiarum en Gerencia Publica, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Guanare, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año 2.015

Nombre y apellido \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma de aprobación del tutor

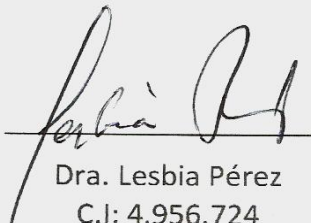
Fecha de entrega \_\_\_\_\_



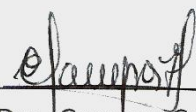
## ACTA DE DEFENSA PÚBLICA DE TRABAJO DE GRADO

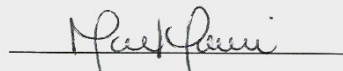
En la sede del Vicerrectorado de Producción Agrícola de la UNELLEZ-Guanare, a las 9:40 a.m. del día Cinco (05) de Junio del dos mil Quince, se reunieron los profesores: Profa. Marlene Naim (tutora y Coordinadora del Jurado) UNELLEZ-VPA, Profa. Lesbia Pérez (Jurado Principal Interno) UNELLEZ-VPA, Profa. Carmen Campos (Jurado Principal Externo) Unefa-Guanare, miembros del Jurado Evaluador designado por la Comisión Técnica de Estudios de Postgrado del Vicerrectorado de Producción Agrícola, según Resolución CTEP 089/2015, de fecha 25-03-2015, Acta N° 002/2015, Ordinaria Punto N° 50, para proceder a emitir el veredicto sobre la defensa pública del Trabajo de Grado intitulado: **"ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA: CENTRO DE ATENCIÓN Y FORMACIÓN INTEGRAL DE LA MUJER GUANARE"**. Desarrollado por la maestrante Nadiuska Celis, titular de cedula de identidad V-16.477.099, como requisito parcial para optar al grado académico de **MAGISTER SCIENTIARUM EN GERENCIA PÚBLICA**.

Cumplido el acto de presentación pública, el cual finalizó a las 10:30 am, los miembros del Jurado Evaluador resolvieron **APROBAR** el trabajo en su forma y contenido y se otorga Mención **PUBLICACIÓN**

  
Dra. Lesbia Pérez  
C.I: 4.956.724  
Jurado Principal Interno  
UNELLEZ -GUANARE



  
Dra. Carmen Campos  
C.I: 9.406.554  
Jurado Principal Externo  
Unefa -GUANARE

  
MSc. Marlene Naim  
C.I: 11.077.055  
Tutora y Coordinador del  
Jurado

## ÍNDICE GENERAL

	<b>pp.</b>
AGRADECIMIENTOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	v
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	vi
ACTA DE DEFENSA PUBLICA DE TRABAJO DE GRADO .....	vii
LISTA DE CUADROS .....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
 <b>CAPÍTULO I EL PROBLEMA .....</b>	 <b>04</b>
Contextualización y Delimitación del Objeto de estudio.....	04
Justificación de la Investigación.....	10
Objetivos de la Investigación.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
 <b>CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL .....</b>	 <b>13</b>
Antecedentes de la Investigación.....	13
Bases Teóricas.....	17
Bases Legales.....	29
Sistema de Variables.....	32
 <b>CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO .....</b>	 <b>35</b>
Tipo de Investigación.....	35
Fase I: El Diagnostico.....	36
Fase II: Diseño de la Propuesta.....	39
Fase III: Factibilidad de la Propuesta.....	40
 <b>CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS ...</b>	 <b>41</b>
Conclusiones del Diagnóstico.....	49
 <b>CAPÍTULO V LA PROPUESTA.....</b>	 <b>52</b>
<hr/>	
Presentación.....	52
Propuesta.....	53
Justificación.....	54
Objetivo General de la Propuesta.....	54
Fundamentación Teórica.....	55
Estrategias Gerenciales Innovadoras.....	58
Criterios de implantación.....	66



<b>CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>78</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>85</b>
A. Instrumentos de investigación	87
B. Tabla para validación del instrumento	90
C. Prueba de confiabilidad del instrumento	92

## LISTA DE CUADRO

### CUADRO

	<b>pp.</b>
1 Operacionalización de variable	34
2 Dimensión: Método: Comunicación Directa	43
3 Dimensión: Método: Actividad Grupal	44
4 Dimensión: Método: Aprendizaje por Descubrimiento	46
5 Dimensión: Técnicas variadas	47
6 Dimensión: Técnicas variadas	49

## LISTA DE GRÁFICOS

### GRÁFICO

	<b>pp.</b>
1 Dimensión: Método: Comunicación Directa	43
2 Dimensión: Método: Actividad Grupal	45
3 Dimensión: Método: Aprendizaje por Descubrimiento	46
4 Dimensión: Técnicas variadas	47
5 Dimensión: Técnicas variadas	49



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
EXTENSIÓN – GUANARE

La Universidad que Siembra

VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA  
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

## **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA: CENTRO DE ATENCIÓN Y FORMACIÓN INTEGRAL PARA LA MUJER GUANARE**

**Autora:** Nadiuska Celis

**Tutora:** Marlene Naim

**Fecha:** Junio 2015

### **RESUMEN**

La investigación orientada a proponer estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia: centro de atención y formación integral para la mujer Guanare, enmarcado dentro de la investigación descriptiva de campo, bajo la modalidad de proyecto factible, con una población conformada por once (11) personas. La técnica para la recolección de información fue la encuesta, y el instrumento utilizado para recolectar los datos que sustenta el diagnóstico fue cuestionario contentivo de quince (15) ítems de acuerdo a las variables, específicamente al diagnóstico situacional existente, validado según el juicio de expertos, y cuyo resultados obtenidos después de aplicar el estudio piloto, se obtuvo (0,81), donde se determinó que el cuestionario aplicado es altamente confiable. Entre las principales conclusiones se encuentran: destacar la importancia que tiene las estrategias gerenciales como recurso para la obtención de las metas y objetivos organizacionales, donde, tanto los gerentes como los funcionarios a su cargo deben abocarse a una actualización permanente como medio para generar respuestas significativas a los problemas que les corresponda afrontar, además puede utilizar sus percepciones, habilidades y destrezas gerenciales para inducir a estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia: centro de atención y formación integral para la mujer Guanare.

**Palabra Clave:** Estrategias Gerenciales, reinserción laboral, víctimas de violencia.



La Universidad que Siembra

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
EXTENSIÓN – GUANARE

VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA  
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

## **MANAGEMENT STRATEGIES FOR SOCIAL WORK REINTEGRATION OF VICTIMS OF VIOLENCE AND SERVICE CENTER COMPREHENSIVE TRAINING FOR WOMEN GUANARE**

**Author:** Nadiuska Celis  
**Tutor:** Marlene Naim.

### **ABSTRACT**

The research aimed to propose management strategies to socio-professional reintegration of victims of violence: focus and comprehensive training for women Guanare, framed within the descriptive field research, in the form of feasible project, with a population consisting of eleven (11) people. The technique for collecting information was the survey and the instrument used to collect data supporting the diagnosis was contentivo fifteen (15) items according to the variables, specifically the existing situation assessment, validated by expert opinion questionnaire and whose results after applying the pilot study was obtained (0.81), where it was determined that the questionnaire used is highly reliable. Among the key findings are: emphasize the importance as a resource management strategies for obtaining organizational goals and objectives, where both managers and officials responsible must undertake continuous updating as a means to generate meaningful answers corresponding to the problems facing them, also can use their insights, skills and managerial skills to induce management strategies to socio-professional reintegration of victims of violence: focus and comprehensive training for women Guanare.

**Keywords:** labor reinsertion Management Strategies victims of violence.

## INTRODUCCIÓN

La violencia es un fenómeno social complejo, con múltiples expresiones, infiltradas en el tejido social que ha terminado por invadir la vida pública y privada: los actos, el lenguaje, la relaciones entre otros, formando parte de la expresión agresiva de nuestras emociones. Se trata de una violencia escrita y modelada en la cultura, internalizada en prácticas sociales de relación de profundo impacto en la vida individual/ interpersonal y colectiva, que se ha ido imponiendo como una forma de cultura dominante.

Al respecto García y otros (2001), señala que la carga semántica del término violencia “conlleva a la noción de fuerza, se trata del uso de la fuerza con intencionalidad manifiesta o encubierta de someter a otro y ocasionar daño físico o psíquico”. (p.34). Las raíces de la violencia están estrechamente ligadas a la complejidad social y se manifiestan en cualquier ámbito de la vida individual y social e implica múltiples formas de expresión, daño, abuso, ataque y fundamentalmente violación. En este sentido, se reafirma la idea de la violencia.

En este orden de ideas, es importante destacar que la estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia del centro de atención y formación integral para la mujer Guanare y por los cambios que se están generando en Venezuela actualmente a nivel político, económico y social, afectan y exigen adaptarse a ellos de manera rápida, puesto que en cualquier organización de atención a las víctimas de violencia de género es vital contar con una estructura organizacional que defina con claridad las funciones de las diversas áreas, así mismo establecer los niveles jerárquicos, deberes y responsabilidades, canales de información, comunicación e interrelación.

Por esta razón, centro de atención y formación integral para la mujer Guanare debe tratar de llevar a cabo estrategias que le permitan en un

determinado momento obtener beneficios aprovechando las oportunidades externas, todo ello con la finalidad de subsanar debilidades y evitar el impacto de las amenazas externas muy especialmente el debilitamiento el cual es objeto la mujer maltratada.

En este orden de ideas, las acciones estratégicas permiten la búsqueda de métodos que garanticen una organización de calidad, es decir, que se programan y ejecutan acciones, que se solucionan problemas elevando la autoestima de las féminas, e incorporándolas al campo socio laboral digno y generándoles recursos para su reinserción.

Basado en la importancia que tiene para las organizaciones la puesta en marcha de acciones estratégicas acorde con la realidad existente, así como que el mismo redunde en el que hacer de la práctica de cada uno de las víctimas de violencia y desde esta perspectiva, se plantea la presente investigación, la cual tiene por objeto proponer estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia del centro de atención y formación integral para la mujer Guanare con la finalidad de alcanzar tal propósito se realizará una investigación de campo de carácter descriptivo enmarcado en la modalidad de proyecto factible.

La metodología a utilizar en el estudio será la revisión del proceso en sus distintas fases y la evaluación de los resultados que se han alcanzado. Apoyándose en la encuesta a actores claves involucrados directamente con el proceso que requieren de establecer cursos de acción que permitan establecer mejoras en el proceso, para finalizar formulando las estrategias y proponiendo conclusiones y recomendaciones.

En función de lo planteado, la información de la presente investigación se organiza de la siguiente manera: Capítulo I: En donde se describe el problema, planteamiento del problema, objetivos de la investigación: general y específicos y justificación de la investigación. Mientras que el Capítulo II: Marco teórico, relacionada a los antecedentes de la investigación, bases

teóricas, bases legales, definición de términos básicos y Operacionalización de las variables.

En lo que respecta al Capítulo III: Marco metodológico, en el tipo y diseño de la investigación, fases del proyecto, Fase I: Diagnóstico: población y muestra, técnica e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad, Fase II: Factibilidad técnica, operativa y financiera y Fase III: Diseño de la propuesta.

Así mismo, se presenta el capítulo IV en el que se detalla lo relacionado al análisis e interpretación de los resultados, las conclusiones del diagnóstico, así como la fase II contentiva de la factibilidad de la propuesta, el estudio del mercado, el análisis de la oferta, el proceso de transformación, el análisis de la demanda, las conclusiones, el estudio técnico, la localización y espacio físico, el estudio financiero, con su respectivo análisis de costo y fuente de financiamiento, así como las conclusiones.

De la misma manera en el Capítulo V, correspondiente a la presentación o diseño de la propuesta, donde se describen las distintas estrategias propuestas por la autora para mejorar la situación detectada y se cierra con el Capítulo VI, donde se presentan las conclusiones pertinentes a la investigación y finalmente, se describen las referencias bibliográficas y anexos.



## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1. Contextualización y Delimitación del Objeto de Estudio.**

La Gerencia es la ciencia que enseña la más eficiente forma de conducir organizaciones hacia metas previamente fijadas, por lo tanto también se considera, un proceso social, integral, intuitivo, que se adapta siempre en pro de la calidad, de la buena administración de recursos y acuerdos, y trae implícita la responsabilidad de planear, regular y ejecutar las operaciones de una empresa, negocio, comercio o institución que ponga en riesgo sus lucros en una actividad financiera, comercial o administrativa.

En definitiva, la Gerencia es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana y se ejecuta en una determinada organización, con el propósito de lograr los objetivos y metas, así como darle uso eficiente y efectivo a los recursos tanto físicos como financiero, entre otros, teniendo presente la importancia que juega el capital humano requerido en la misma.

En este sentido, la Gerencia Pública constituye el conjunto de conocimientos y prácticas que permiten mejorar la racionalidad de la dirección administrativa del Estado en términos sociales”, sin embargo, Bozeman, ( 2010), menciona que “la gerencia pública supone un *focus* sobre una estrategia (más que sobre un proceso gerencial) sobre las relaciones interorganizacionales y sobre la intersección de la gerencia y la política públicas”. En este sentido, la Gerencia Pública, apunta al compromiso que tienen los funcionarios públicos para mejorar la racionalidad, lo cual

implica el buen aprovechamiento de los recursos materiales, financieros y humanos.

Por consiguiente, la racionalidad técnica adquiere su valor cuando los empleados públicos son capaces y eficientes para la realización de sus tareas; la racionalidad técnica se define por la eficiencia con que se organizan, programan, distribuyen y evalúan los recursos que el Estado tiene para cumplir su misión. En este sentido, la gerencia pública se rige por unas políticas públicas que son las respuestas que el Estado puede dar a las demandas de la sociedad, en forma de normas, instituciones, prestaciones, bienes públicos o servicios, y por estar implícita en la actividad del Estado en tanto ejecutor, se torna en forma centralizada o descentralizada e involucra una toma de decisiones y previamente un proceso de análisis y de valorización de dichas necesidades.

Con atención a lo antes señalado, dentro de las políticas públicas en materia de defensa de los derechos de la mujer, establece dentro de sus programas la creación de los Centros de Atención y Formación Integral para la Mujer (CAFIM), que según el Ministerio del Poder Popular para la Mujer (2010), son espacios regionales y locales constituidos por equipos colegiados y multidisciplinarios, que tienen como función accionar para promover la igualdad y equidad de género en las áreas social, económica, política y cultural, con el fin de prevenir y atender psicosocial y jurídicamente la violencia por razones de género e incidir en su erradicación, garantizando al mismo tiempo el pleno ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres en su diversidad étnica, sexual, indígena, afrodescendiente, por ciclo de vida, territorio y condición social.

Es por ello que, por ser un proyecto desarrollado por el Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género, (2012), a través del Instituto Nacional de la Mujer (InaMujer), para brindar atención integral a las mujeres, promueve la igualdad y la equidad de género en todos los ámbitos

de las políticas públicas y brinda atención jurídica y psicológica para prevenir la violencia contra las mujeres e incide en la erradicación de este flagelo en Venezuela, garantizando el pleno ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres en su diversidad, por territorio social y ciclo de vida a través de un equipo multidisciplinario de profesionales.

Desde esta perspectiva, Los CAFIM cuentan con una escala nacional con abogadas especializadas en materia de género, defensoras delegadas adscritas a la Defensoría Nacional de los Derechos de la Mujer, así como preventoras y preventores que trabaja en el área educativa y cultural con la finalidad de otorgar a las usuarias de una atención integral. Además de luchar y prevenir la violencia de género, por primera vez estos Centros de Atención y Formación Integral, cuentan con equipo de médico especializado de atención a la mujer en el área de salud integral, y actividades físicas y culturales.

Cabe señalar que, según Montilla, (2010), considera que la lucha de las mujeres en el mundo para lograr el reconocimiento de sus derechos humanos, sociales y políticos, y el respeto a su dignidad, ha sido un esfuerzo de siglo, y uno de los problemas más grave con el que han luchado históricamente las mujeres, es la violencia que se ejerce sobre ellas, por el solo hecho de ser mujer. Por ello, la violencia de género encuentra sus raíces profundas en la característica patriarcal de las sociedades en las que prevalecen estructuras de subordinación y discriminación hacia la mujer, y es el reflejo de relaciones de desigualdad social que consolidan conceptos y valores que descalifican sistemáticamente a la mujer, sus actividades y sus opiniones.

Por consiguiente, la violencia basada en el género, es una forma de discriminación que inhibe el ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres en igualdad con los hombres, debido a que limita el goce de las mujeres de sus derechos humanos fundamentales, como el derecho a la

vida, el derecho a no ser sujeto de tortura, el derecho a igual protección de acuerdo a las normas humanitarias en caso de conflictos armados, derecho a la libertad y seguridad personal, derecho a igual protección ante la ley, derecho a la igualdad en la familia, derecho a la salud física y mental, derecho a condiciones justas y favorables de trabajo. Es por ello que la violencia en contra de la mujer constituye un problema de salud pública y de violación sistemática de los derechos humanos.

Es por ello, según registros estadísticos de organismos encargados de la protección a la mujer, indican que la violencia hacia la mujer se ha extendido en la sociedad moderna y trasciende edad, situación económica, nivel de instrucción, lugar de residencia, entre otros. Razón por la cual la Organización de Estados Americanos, viene promoviendo actividades para crear conciencia en los diferentes países del mundo la necesidad de buscar estrategias que ayuden a minimizar esta grave situación, que se ha convertido en un grave problema social y de Estado.

Por lo que la violencia que existe en los conglomerados sociales de gran marginalización es una violencia sistematizada que llega a todos, en tanto que son actores de esa forma de vida; unos actúan directamente por ser los que siembran el terror, y los otros son las víctimas lo que sufren las consecuencias.

En Venezuela la sociedad ha visto con terror como la violencia se ha incrementado con mayor énfasis en las cárceles, protestas callejeras, maltrato doméstico, entre otros hasta llegar al femicidio. Con relación a ello, se puede citar, a Álvarez (2009), en su artículo la Cultura de la Violencia en Venezuela, “resalta que la violencia contra la mujer, tiene larga data pero se mantuvo oculta hasta que se institucionalizaron esfuerzos en contra de estos hechos tan vergonzosos” (p.10).

Por ello, al conocer la estructura organizacional y característica de la familia, puede apreciarse el porque de la violencia cotidiana. Así como también se

puede afirmar a su vez que el Estado ha generado a través de la legislación un instrumento legal que sanciona la comisión falta de carácter violento con el ánimo de proteger integralmente al débil jurídico, tal como el caso de la mujer y los hijos, los cuales dependen civilmente del esposo y padre de familia.

Sin embargo, el Ministerio Público presentó una reforma parcial de la Ley Orgánica sobre el Derecho a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia donde proponen la tipificación del delito de femicidio, el cual hasta la fecha no ha sido sancionada, sin embargo, en la exposición de motivos establece que es propicia la oportunidad para proponer la tipificación del delito de femicidio en el ordenamiento jurídico-penal.

Todo ello, en virtud de que para iniciar tal proyecto se debe tener en cuenta que el delito de femicidio debe describirse como un tipo penal autónomo con características y especificaciones típicas distintas al delito básico de homicidio, que se aleje de la visión retrógrada de considerar al homicidio de una mujer como una simple circunstancia agravante de un precepto normativo.

Ante tal situación, uno de los compromisos del gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, es el de instrumentar políticas públicas y programas cercanos a la población, para erradicar de manera progresiva las brechas de desigualdad social, mediante políticas encaminadas a promover el desarrollo social, al considerar como eje prioritario: la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

De allí que, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009), en sus principios fundamentales, artículo 3, establece que el Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los

principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

Bajo esta perspectiva legal, se recomienda a que los estados, tomen medidas efectivas para eliminar todas las formas de violencia basada en el género, ya sean públicas o privadas, entre ellas se encuentran, el que investiguen sobre la extensión, causas y efectos de la violencia; entreguen adecuada protección y apoyo a las víctimas; sensibilicen y capaciten a los funcionarios públicos; tomen medidas dirigidas a lograr cambios culturales, entre otras.

En este mismo sentido, se encuentra el reconocimiento de que la violencia contra las mujeres se basa en el orden de género imperante y se sustenta en pautas culturales profundamente arraigadas, construidas socialmente, siendo la pertenencia al sexo femenino precisamente el factor de riesgo para que esta violencia ocurra. Con ello, se define la perspectiva y el enfoque desde el cual hay que actuar para erradicarla.

Ahora bien, en Guanare estado portuguesa, se creó el Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres (CAFIM), institución que se encarga de brindar atención jurídica, psicológica, consulta médica primaria ginecológica, para prevenir la violencia contra las mujeres, e incidir en la erradicación de este flagelo en Venezuela. Por medio del análisis realizado al informe de Hidalgo, (2014), del mencionado instituto, se infiere que las usuarias que acuden a dicha institución en la mayoría de su caso, son de escasos recursos económicos.

A lo señalado anteriormente se suma el no contar con un empleo, situación que se presenta debido al bajo o inexistente perfil académico, falta de capacitación para el trabajo y una experiencia laboral limitada o nula, por haberse dedicado en gran parte a las actividades domésticas, además de enfrentarse con la problemática de no contar con apoyos para el cuidado de sus hijas e hijos durante el tiempo que puedan destinar al trabajo.

Asimismo, se detectó, la ausencia de acciones estratégicas gerenciales que permita capacitar y formar a éstas féminas, a aprender un oficio para insertarlas al campo laboral, que les permita paliar su situación económica, y logren su independencia, ya que, un porcentaje de ellas, por no pasar más penalidades, vuelven a los hogares donde fueron víctimas de violencia de género.

Es de señalar, que de continuar con esta situación, se está coartando el derecho de las mujeres a tener una vida libre de violencia, así como los derechos fundamentales consagrados en la Carta Magna.

Por lo tanto, esta situación contradice a lo estipulado en el Plan de la Patria 2013-2019, propuesto por Chávez, (2012) el cual genera aplicabilidad en Maduro, (2013), en su literal 2.1.3.1, que establece construir una cultura del trabajo que se contraponga al rentismo mediante el impulso de la formación desde la praxis del trabajo, conciencia del trabajador y trabajadora, como sujetos activos del proceso de transformación y participación democrática del trabajo bajo los más altos intereses nacionales.

De lo anteriormente planteado, surgen las siguiente interrogante: De acuerdo a la situación antes descrita, surge la siguiente interrogante: ¿Qué estrategias utilizan las orientadoras de las mujeres víctima de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa?, ¿Es factible la implementación de acciones estratégicas gerenciales para la reinserción socio-laboral para mujeres víctima de violencia de género Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa?, ¿ El diseño de acciones estratégicas gerenciales incentivará la reinserción socio-laboral para mujeres víctima de violencia de género en el Municipio Guanare?.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General:**

Proponer Estrategias Gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia: centro de atención y formación integral para la mujer Guanare.

### **Objetivos Específicos:**

- Diagnosticar las estrategias que utilizan las orientadoras de las mujeres víctima de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa.
- Determinar la factibilidad desde el punto de vista técnico y financiero de la implementación de acciones estratégicas gerenciales para la reinserción socio-laboral para mujeres víctima de violencia de género Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa
- Diseñar Estrategias gerenciales para la reinserción socio-laboral para mujeres víctima de violencia de género en el Municipio Guanare.

## **JUSTIFICACIÓN**

El bienestar social, se puede considerar como un conjunto de factores que concatenados entre sí establecen la prosperidad de un grupo de personas, en especial las mujeres víctimas de violencia, por lo cual es necesario contar con acciones estratégicas como herramienta de dirección que faciliten procedimientos y técnicas con un basamento científico, que empleadas de manera interactiva, contribuyan a lograr una interacción



proactiva de la organización con su entorno, coadyuvando a lograr la efectividad en la satisfacción de las necesidades.

Desde esta perspectiva, Bitell (2007) argumenta que

Las acciones estratégicas gerenciales comprenden un conjunto de acciones planificadas en torno a las cuales la organización pretende alcanzar objetivos concretos, teniendo en consideración, al momento de generar los planes, la disposición de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos planteados en el seno de una empresa, insertándose en la acepción sistémica de organización. (p. 650).

Por tanto, la presente propuesta denominada estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia: centro de atención y formación integral para la mujer Guanare representa una herramienta básica necesaria para la formación y capacitación de las féminas víctima de violencia de género para su incorporación en el ámbito laboral, con el trabajo mancomunado de instituciones públicas y privadas a fin de dar cumplimiento a lo establecidos en la Constitución, Plan de la Patria y demás leyes orgánicas.

Del mismo modo, con la implementación de acciones gerenciales que permitan a las féminas víctimas de violencia de género su reinserción socio-laboral, se impulsaría las capacidades, a fin de contrarrestar las situaciones de violencia y favorecer su pleno desarrollo y autonomía a través de los diversos servicios y programas que serán proporcionados con la ayuda de los organismos gubernamentales y no gubernamentales, y lograr así su inclusión en el mercado laboral, independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con el agresor, su efectiva recuperación integral, participación y protagonismo social.

La situación antes descrita no difiere con la realidad que presenta el municipio Guanare, por cuanto según informe de Hidalgo (2014), se

evidencia la falta de acciones estratégicas gerenciales que permita que las féminas se reinserten a la sociedad con una formación integral.

Finalmente, el área de influencia de este estudio se encuentran enmarcado en la línea de investigación de organización, eficiencia y fortalecimiento de instituciones publicas, debido a que está vinculado con la gestión de gobierno, políticas públicas, la gerencia pública y social, así como el análisis en el marco jurídico para el buen desarrollo de la administración pública, lo cual tiene incidencia en el desempeño de las funciones y por ende en la competitividad en los miembros.

## **CAPITULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

De acuerdo a lo planteado en el Manual para la Elaboración de Trabajos Especiales de Grado UPEL (2009), el marco referencial se refiere a la revisión de la literatura científica relacionada con el tema objeto de estudio, en el mismo se debe hacer referencia a teorías, enfoques, modelos y proyectos relevantes relacionados con la temática planteada.

#### **2.1. Antecedentes de Investigación**

En Venezuela, diversos investigadores han realizado estudios sobre la violencia contra la mujer, los cuales han sido fundamentales para abordar y comprender este fenómeno y las sanciones establecidas a través de la Ley .Cabe destacar, el estudio realizado por Ramírez (2011), titulado violencia hacia la mujer por parte de su pareja, la cual se estructuró bajo un paradigma jurídico-descriptivo, con un enfoque documental bibliográfico. Para el análisis de la información utilizó la técnica de análisis de contenido.

El citado autor Ramírez, concluye que se observa el predominio del factor social como expresión de desintegración familiar, bajo ingresos económicos y bajo nivel de instrucción educativa, que influye en la conducta agresiva del individuo, sin dejar de lado los factores individuales y familiares reflejo de la desorganización social, situación que da origen al incremento de la violencia hacia la mujer. Por otra parte se detectó que los tipos de violencia familiar más frecuentes son: maltrato físico, violencia familiar, maltrato psicológico, los cuales en su mayoría no han sido denunciados o canalizados de manera efectiva por los organismos competentes.

Asimismo, Osses, (2011), en su tesis de grado titulada hacia el mejoramiento de la calidad de vida de mujeres urbano-marginales en Guayaquil a través de la Educación Ambiental que tuvo como objetivo proponer alternativas de mejoramiento de la calidad de vida de mujeres urbano-marginales a través de la Educación Ambiental la metodología de trabajo utilizada fue participativa e interdisciplinaria y se utilizó para diagnosticar un instrumento basado en el cuestionario el cual fue aplicado a una muestra de 45 mujeres quienes representaban el 25% de la población.

Del mismo se concluye que, en el estudio fueron las propias mujeres adultas urbano-marginales, quienes tomaran sus decisiones informadas y actuaran en consecuencia, apoyadas por los académicos involucrados en el Proyecto, todo ello bajo la perspectiva integradora del concepto de Medio Ambiente Global.

El mencionado autor, presentó en forma sucinta los fundamentos, actividades, dificultades y logros de dos Proyectos de Investigación sucesivos orientados al mejoramiento de la calidad de vida de la mujer adulta urbano-marginal, a través de una relación positiva con su Medio Ambiente Global donde su descripción muestra que no ha sido fácil llevarlos a cabo con una capacidad de tolerancia con un constante volver a empezar por parte de los investigadores, que se plantearon cada actividad como un nuevo desafío a enfrentar.

Así mismo, Da Ruos, (2012) corrobora al respecto “En la constitución de la pareja hay una serie de deseos y fantasías, unas cuantas que se dicen y otras que no se dicen”. Respecto a estudios específicamente nacionales la OCEI (Oficina Central de Estadística e Información) 2000, afirma que, los venezolanos se casan menos y se divorcian más. Cerca de veinte mil parejas se separan cada año, cifra muy significativa comparada con el número de matrimonios que se suceden. En el año 1999 se sucedieron 79.119 matrimonios y 19.752 divorcios. Entre los motivos de divorcio registrados

destacan la incompatibilidad de caracteres, bien es sabido que esta incompatibilidad se evidencia a través del trato mutuo. Esta situación impone una revisión de las herramientas de comunicación tolerancia y aceptación de errores.

Dándole la importancia que reviste, la comunicación intrafamiliar, el Ministerio de la Familia desarrolla una serie de estrategias destinadas a lograr la toma de conciencia de la importancia de la comunicación como medio de unión y mejora de cada uno de sus miembros. Así a través del programa "Fortaleciendo la Familia" se desarrollan habilidades para el diálogo, saber escuchar y saber hablar.

A nivel regional no se tienen datos estadísticos precisos en cuanto al manejo de la comunicación. La institución que lleva registros sobre los conflictos de la pareja es la Fundación Casa de la Mujer Argelia Laya en donde para el año dos mil once (2011), el noventa y dos por ciento (92%) de los usuarios plantea como motivo de denuncia maltrato verbal y físico de su cónyuge.

A respecto, Castellano, (2012), en su tesis de grado, titulada mujeres maltratadas que acuden a la Casa de la Mujer "Argelia Laya" en entrevista realizada, afirma en los siguientes términos: "Son numerosas las mujeres que acuden a estas oficinas por conflictos con su pareja, donde se evidencia el maltrato verbal en forma de humillación, chantaje y marginamiento". Dato este que se relaciona con las experiencias de Goleman, (1996), quien infiere con respecto a las terapias con pareja:

Las emociones de la gente rara vez se expresan en palabras, con mucha mayor frecuencia se manifiestan a través de otras señales. La clave para intuir los pensamientos de otros esta en la habilidad para interpretar los canales no verbales: el tono de voz, los ademanes, la expresión facial...

Resalta esta afirmación, que no sólo se utilizan las palabras para comunicarse sino que los gestos y posiciones son determinantes para poder

comprender el mensaje. Significa esto, que las palabras deben ser cónsonas con la expresión facial para que el interlocutor a través de la empatía logre la comprensión del mensaje. Ahora bien, es importante buscar la inherencia de esta situación en las relaciones maritales porque son muy comunes los gestos faciales que denotan rabia, cólera, comprensión o alegría, convirtiéndose éstos en causas o consecuencias de los conflictos de pareja y sirviendo en algunas ocasiones para profundizar o solventar una situación de conflicto. De ahí se desprende la importancia que tiene el estilo de comunicación, la empatía, la posibilidad de poder expresar lo que realmente se quiere como medio para lograr la estabilidad de la pareja.

A pesar de las diferencias culturales la pareja en cualquier parte del mundo presenta crisis semejantes en cuanto a la comunicación se refiere, tal como lo revelan los hallazgos internacionales, latinoamericanos venezolanos y portugueses. Se considera relevante presentar sugerencias planteadas por expertos en el tópico.

En este mismo sentido, Satir, (2012), hace mención de lo importante del reconocimiento verbal de las conductas asertivas y llama a la reflexión en los siguientes términos: ....muchas personas jamás expresan su aprecio con palabras. Se limitan a suponer que los demás lo saben. Cuando sólo manifestamos objeciones sin reconocer también las satisfacciones puede surgir también el resentimiento y el distanciamiento..... ....cuando la comunicación entre una pareja o grupo produce algo nuevo e interesante los individuos alcanzan una nueva vitalidad o una nueva vida.

Estos planteamientos encajan en las teorías conductistas porque hace énfasis en la importancia que tiene el reforzamiento positivo de la conducta, es decir se debe reconocer a través de las palabras no sólo las conductas no operativas sino también las operativas.

Flores (2012) realizó una investigación que se ubica en la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo. Tuvo como

propósito diseñar un programa de capacitación en el uso de estrategias innovadoras dirigido a las víctimas de violencia de género de Naguanagua. La población estuvo conformada por 30 víctimas de violencia. Los datos se obtuvieron a través de la aplicación de un cuestionario de opinión a los sujetos de estudio, el cual se sometió a un proceso de validación a través del juicio de expertos.

El procedimiento se desarrollo en cuatro etapas: documental, de campo, analítica y proyectiva. Para realizar este trabajo se cumplieron los estudios: diagnóstico, de factibilidad y diseño. Con la propuesta del proyecto se pretende contribuir con la formación profesional de las victimas del sector en estudio, ofreciéndole herramientas, métodos y técnicas prácticas que le permitirán el manejo fluido y eficaz de las estrategias innovadoras en la práctica que les permitirá incorporarse al campo socio-laboral.

Las estrategias gerenciales consisten en información sobre aspectos teóricos prácticos que fundamentan el uso de estrategias innovadoras para desarrollar habilidades y destrezas que le permitan incorporarse al campo laboral y ejercer la educación para el trabajo.

El trabajo reseñado tiene relevancia para la investigación que se pretende desarrollar, debido a que constituye una base fundamental para diseñar estrategias gerenciales que permitan convertir la reinserción socio laboral en el centro del quehacer comunitario y puedan facilitar los conocimientos y así formar a cabalidad las mujeres en educación para la vida y el trabajo.

## **2.2 Bases Teóricas**

Las bases teóricas son aquellas que comprenden un conjunto de conceptos que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado; esta sección puede dividirse

en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que se analizan.

### **Estrategia**

La estrategia consiste en el proceso de toma de decisiones sobre el futuro de la empresa y la puesta en práctica de dichas decisiones. Al respecto Stoner (2006), define la estrategia como “La determinación de las metas y objetivos básicos de una empresa a largo plazo, la adopción de los cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para alcanzar dichas metas” (p. 56).

Con relación a las estrategias empleadas por la gerencia es necesario aclarar la profusión de información conceptos y definiciones acerca de la estrategia como palabra, conceptos, utilización y connotación activa en los procesos gerenciales, administrativos y de mercadeo. En ese sentido, la estrategia en administración, es un término difícil de definir y muy pocos autores coinciden en el significado de la estrategia. Pero la definición de estrategia surge de la necesidad de contar con ella. Los cambios tecnológicos, políticos, la economía global y la crisis social creciente, confirman que el mundo plantea novedad, diversidad y transitoriedad.

Así, por estrategia para la administración, básicamente se entiende la adaptación que se hace de los recursos y habilidades de la organización al entorno cambiante, aprovechando las oportunidades y evaluando los riesgos que se presentan en función de objetivos y metas. Se recurre a las estrategias en situaciones inciertas, cuando éstas no están estructuradas, no son controlables, es decir en aquellas situaciones donde hay otro bando cuyo comportamiento no podemos pronosticar. Tener un propósito estratégico implica tener una visión sobre el futuro; esto debe permitir orientar, descubrir, explorar, en relación a la organización.



En relación a la naturaleza, Mintzberg, (citado por Cobra, 2002) señala que la definición de estrategia variará, según sea considerada como: un plan, un patrón de conducta, una posición o una perspectiva. De esta diversidad de concepciones sobre la naturaleza de la estrategia, retenemos aquella que considera la estrategia como un patrón de conducta. La razón de esta elección es que: un factor común a las definiciones es considerar, la estrategia como conducta organizacional, que posee una secuencia de análisis, diagnóstico y uso de recursos para alcanzar los objetivos.

Según David (2004), a través de las estrategias empleadas por la gerencia se identifican las fortalezas y debilidades; se establecen las prioridades; se diseñan los planes; se orientan y se utilizan los recursos de manera eficiente; se coordinan, ejecutan y controlan las actividades; se delimitan las tareas; se formulan y evalúan los proyectos. Como puede observarse, las estrategias son las herramientas operativas que procuran cambios efectivos en el desarrollo de la organización del presente hacia el futuro. Sin embargo, su adecuada aplicación dependerá del grado de conocimiento y comprensión que se posea de las estrategias a utilizar y su impacto en la filosofía de la organización.

Interpretando las citas antes mencionadas se puede decir que las estrategias gerenciales comprenden un conjunto de acciones planificadas en torno a las cuales la organización pretende alcanzar objetivos concretos, teniendo en consideración, al momento de generar los planes, de la disposición de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos planteados en el seno de una empresa.

Por otra parte, Pujol (2000), señala dos fases en la estrategia empresarial se distinguen dos fases:” a) planificación estratégica y b) implementación estratégica, a saber:

En lo que respecta a la planificación estratégica implica el establecimiento de la filosofía, misión, objetivos a alcanzar y estrategias a seguir. La

formulación de estrategias puede definirse como el proceso conducente a la fijación de la misión de la firma, llevando a cabo una investigación con el objeto de establecer las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas externas, realizando análisis que comparen factores internos - externos y fijando objetivos y estrategias para la empresa.

Mientras que la Implementación estratégica, es el desarrollo de una estructura capaz de seguir el plan estratégico y alcanzar los objetivos fijados. La ejecución de estrategias también denominada etapa de acción, significa la movilización de empleados y gerentes para llevar a cabo las estrategias que fueron formuladas. (p125). Se puede inferir que las estrategias comprenden un conjunto de acciones planificadas en torno a las cuales la organización pretende alcanzar objetivos concretos, teniendo en consideración, al momento de generar los planes, de la disposición de los recursos.

## **Género**

De acuerdo con Zabala (2011), se refiere a la construcción social de las relaciones entre mujeres y varones, aprendidas a través del proceso de socialización, cambiantes con el tiempo que varían entre una cultura a otra, y aun dentro de una misma cultura. El término fue utilizado en los años setenta para describir las características de mujeres y varones que son construidas socialmente, en contraste con las que son determinadas biológicamente. Acota, que se conoce como género, el conjunto de relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos, además es una forma primaria de relaciones significativas de poder que se traducen en símbolos culturales, conceptos normativos, instituciones y organizaciones sociales e identidad subjetiva

Para esta investigación, el término género, se refiere a las diferencias construidas por la sociedad para hombres y mujeres, a su forma de

relacionarse y dividir sus funciones. Estas diferencias se pueden modificar y cambian según el tiempo, contexto y clase social, etnia, edad, región, cultura, religión. Se expresan en "lo femenino" y "lo masculino". Son las características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que hacen diferentes a las mujeres y los hombres.

### **Violencia**

Según Arrieta (2013), es una definición poco compleja y de fácil comprensión, violencia es el uso de la fuerza, abierta u oculta, con la finalidad de obtener, de un individuo o de un grupo, algo que no quiere consentir libremente. Asimismo, define la violencia como una acción directa o indirecta, concentrada o distribuida, destinada a hacer mal a una persona o a destruir, ya sea su integridad física o psíquica, sus posesiones o sus participaciones simbólicas.

Mientras que Jiménez (2012), define la violencia como el ejercicio de la fuerza física con la finalidad de hacer daño o de causar perjuicio a las personas o a la propiedad; acción o conducta caracterizada por tender a causar mal corporal o por coartar por la fuerza la libertad personal. Ambas definiciones, concuerda con la de la investigadora, puesto que la violencia es el reflejo de la relación desigual de poder en las relaciones entre las mujeres y los hombres, y que la raíz de la violencia la podemos encontrar en la dimensión de dominio y poder masculino en nuestra sociedad.

Por otra parte, la violencia por razones de género, tiene sus raíces en la parte estructural y personal. Se centra en el patriarcado, un sistema que coloca al hombre sobre la mujer (y sobre otros hombres) e instila un sentido de derecho y privilegio en muchos hombres. El patriarcado también institucionaliza los contextos sociales, culturales y legales que permiten la violencia sobre la base del género.

En este sentido, Durán (2012), se refiere cuando la mujer es o ha sido objeto de violencia física o psicológica, agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacción o privación de libertad ejercida por su cónyuge o excónyuge, pareja de hecho o expareja aunque no hubiese convivido. Manifiesta que, la violencia sobre la base de género es una articulación de, o una coacción de, jerarquías de poder y desigualdades estructurales nutridas por sistemas de creencias, normas culturales y procesos de socialización. Resume que Para este trabajo investigativo, la violencia de género se basa en las presiones, miedos y emociones reprimidas que subyacen la masculinidad hegemónica, o muchas de las formas de dominio masculino sobre la mujer.

### **Estrategias Gerenciales**

Las estrategias gerenciales comprenden un conjunto de acciones planificadas en torno a las cuales la organización pretende alcanzar objetivos concretos, teniendo en consideración, al momento de generar los planes, de la disposición de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos planteados en el seno de una organización.

Por otra parte, Pujol (2000), señala dos fases en la estrategia empresarial se distinguen dos fases:” a) planificación estratégica y b) implementación estratégica, a saber: En lo que respecta a la planificación estratégica implica el establecimiento de la filosofía, misión, objetivos a alcanzar y estrategias a seguir. La formulación de estrategias puede definirse como el proceso conducente a la fijación de la misión de la firma, llevando a cabo una investigación con el objeto de establecer las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas externas, realizando análisis que comparen factores internos - externos y fijando objetivos y estrategias para la empresa.

Mientras que la Implementación estratégica, es el desarrollo de una estructura capaz de seguir el plan estratégico y alcanzar los objetivos fijados. La ejecución de estrategias también denominada etapa de acción, significa la movilización de empleados y gerentes para llevar a cabo las estrategias que fueron formuladas. (p125).

Se puede inferir que las estrategias gerenciales comprenden un conjunto de acciones planificadas en torno a las cuales la organización pretende alcanzar objetivos concretos, teniendo en consideración, al momento de generar los planes, de la disposición de los recursos. Martínez, (2012), expresa que las acciones estratégicas gerenciales, es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para y en determinado periodo de tiempo. Este corresponde a las expectativas que se quieren satisfacer, efectivamente, en un determinado plazo, por lo cual está vinculado al recurso humano, al recurso físico o material disponible, y a las disponibilidades de la empresa.

Del mismo modo, indica que las acciones estratégicas gerenciales, es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. La capacitación en la empresa debe brindarse en la medida necesaria haciendo énfasis en los aspectos específicos y necesarios para que el empleado pueda desempeñarse eficazmente en su puesto.

En esta investigación las acciones estratégicas gerenciales, están referida a las acciones planificadas que se debe tomar, para la reinserción social y laboral de las féminas que son víctimas de violación de género en el Municipio Guanare. Este plan de acciones estratégicas conlleva al mejoramiento continuo de las actividades laborales. Esto con el objeto de implementar formas óptimas de trabajo. En este sentido, el plan va dirigido al

perfeccionamiento de un área de trabajo; para que el desempeño sea más eficiente en funciones de los objetivos.

### **Constitución de un Plan de Acciones Estratégicas Gerenciales**

El plan de acciones estratégicas gerenciales está constituido por cinco pasos, a que continuación se menciona, la detección y análisis de las necesidades. Identifica fortalezas y debilidades en el ámbito laboral, es decir, las necesidades de conocimiento y desempeño. 2. Diseño del plan de acciones estratégicas: Se elabora el contenido del plan, folletos, libros, actividades...3. Validación del plan de acciones estratégicas: Se eliminan los defectos del plan haciendo una presentación a un grupo de mujeres. 4. Ejecución del plan de acciones estratégicas. 5. Evaluación del plan de acciones estratégicos: Se determinan los resultados del plan, los Pro y los contras del mismo.

En este sentido, la constitución de acciones estratégicas gerenciales, es de vital importancia ya que contribuye de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales los cuales se fundamentan en brindar el apoyo integral a la mujeres víctimas de violencia de genero tanto en el ámbito social como su reinserción en el mercado laboral y lograr así una independencia económica y empoderamiento de su vida.

### **Importancia de las estrategias gerenciales de Aprendizaje**

Las estrategias gerenciales de aprendizaje, definida por Pozo (2000) como: secuencias integradas de procedimientos o actividades que se eligen con el propósito de facilitar la adquisición, el almacenamiento y la utilización de información o conocimiento.

El dominio de las estrategias de aprendizaje posibilita al alumno o persona que aprende a planificar y organizar sus propias actividades de aprendizaje. Al respecto, Arrieta (2000), define las estrategias de aprendizaje como un procedimiento (o conjunto de pasos o habilidades) que un alumno adquiere y emplea de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas. Si bien, el uso de una estrategia requiere el dominio de las técnicas que la componen, una estrategia de aprendizaje requiere de un cierto grado de meta-conocimiento o conocimiento sobre el propio funcionamiento psicológico, en este caso sobre el propio aprendizaje.

Asimismo, Pozo (ob.cit.), expone que al participante hay que dotarlo no sólo de técnicas eficaces para el estudio y aprendizaje que se adquiere esencialmente mediante la práctica; sino también de un cierto conocimiento sobre sus propios procesos de aprendizaje, que le permita usar esas técnicas de un modo adecuado y estratégico.

Las estrategias de aprendizajes son fundamentales para el desarrollo de las funciones cognitivas más elevadas del individuo y para la modificabilidad cognitiva. En este caso el educador selecciona los estímulos del medio, los organiza, reordena, agrupa y estructura en función de una meta específica. El mediador intenta enseñar al sujeto el significado de la actividad más allá de las necesidades inmediatas, de forma que el alumno pueda anticipar la respuesta ante situaciones parecidas. Por tanto, las estrategias de aprendizaje tienen tres (3) características: intencionalidad (el mediador altera intencionada y sustancialmente la naturaleza del estímulo), trascendencia (la meta del aprendizaje mediado va más allá de la producción de conducta en respuesta a una necesidad, para proyectarse a metas más elevadas y distantes), y significado (el suceso presentando al alumno en la interacción tiene un significado afectivo, motivacional y orientado al valor).

### **Clasificación de las Estrategias de Orientación y Formación Integral**

Cabreras y Pozo (2000), clasifican las estrategias de aprendizaje en diferentes grupos, tales como:

Estrategias de Adquisición de Conocimientos: Se refieren a los métodos y procedimientos para ensayar, elaborar y organizar la información con la finalidad de hacerla más significativa, las cuales se dividen en:

1. Estrategias de Ensayo: Tratan de cómo seleccionar y adquirir información para memorizarla con fines de formar.
2. Estrategias de Elaboración: Consiste en buscar un sistema de relaciones que permitan aprender fácilmente materiales inicialmente parte de las nemotécnicas (uso de imágenes, códigos, palabra, clave, etc), por consiguiente seguirá siendo eficaz sobre todo para el aprendizaje memorístico.
3. Estrategias de Organización: Consiste en buscar una estructura u organización interna en el material de aprendizaje que la dote de un significado propio. La clasificación y la jerarquización son ejemplos claros de estrategias organizativas, pero también la destreza del pensamiento y solución del problema.
4. Estrategias Activas de Estudio: Son las que se utilizan para dirigir la atención a los aspectos relevantes del texto y propiciar su transferencia a la memoria de trabajo a través del subrayado de las ideas principales, el parafraseo y elaboración de resúmenes.
5. Estrategias de Apoyo y Motivacionales: Ayudan al estudiante a desarrollar y mantener un apropiado estado anímico durante la orientación, a través de técnicas para mejorar la atención y la autoimagen.
6. Estrategias Metacognitivas: Se refieren al conocimiento que tiene el individuo acerca de sus propios procesos cognitivos, fomentado la toma de



conciencia y la reflexión sobre sus propios procesos intelectuales, así lo plantea Aguilar (2000).

Según, Segura y Ramos (2004), expresan que el facilitador puede estimular la creatividad e imaginación si utiliza las estrategias metodológicas adecuadas que propicien los siguientes actos de operatividad: Otrorguen valor a la variedad, valoren las diferencias individuales en expresión y opinión, más que la memorización; fomente la fantasía, ayude al alumno a tomar conciencia de la posibilidad de expresar sus sentimientos e ideas y gozar con sus trabajos; pero por encima de todo el orientador debe ser una persona creativa que vacíe sus técnicas y proponga nuevos enfoques.

### **Constructivismo Social**

Según, Carretero citado por Hernández (1997) el constructivismo es la idea que mantiene que el individuo tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos, no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas sino una construcción propia que va produciendo día a día como resultado de interacción entre esos dos factores. Por consiguiente el constructivismo se refiere a que el conocimiento del ser humano no es una copia de la realidad sino una construcción, relacionándolo con el medio que lo rodea.

En referencia a esto, Lemini citado por Arellano (2000) plantea que “dentro de la teoría constructivista el hombre es un constructor activo de su conocimiento a lo largo de la vida, valiéndose para ello de unas estructuras cognitivas que va a tener correspondencia con la acción de conocerse a sí mismo y al medio de forma coexistente e interdependiente”.

En este sentido, el aprendizaje es un proceso mental, dinámico donde el conocimiento no se recibe pasivamente ni es una copia de la realidad sino que es una construcción del sujeto, a partir de la acción en su interacción con

el medio y otros sujetos. Según Garzón (1999), la actividad mental constructiva del sujeto es el factor decisivo en la realización de los aprendizajes, es un proceso que implica la totalidad del individuo, no solo sus conocimientos previos, sino sus actitudes, expectativas y motivaciones.

Para Vygotsky citado por Villegas (1999), los procesos mentales se distinguen de dos maneras; como funciones psicológicas elementales y funciones superiores cognoscitivas. El funcionamiento psicológico elemental tiene la particularidad de estar controlado por el medio, no ser consciente, originarse en el individuo y no utilizar la mediación social. En cambio las funciones superiores se distinguen porque son reguladas voluntariamente, es decir, el control del estímulo no lo ejerce el medio sino el individuo, de igual forma, de manera consciente los procesos mentales como la intelectualización y autorregulación son controlados por el sujeto.

Al respecto Villegas haciéndose eco de Vargas (2000) expone:

Para Vygotsky, todos los procesos o funciones superiores (sea pensamiento, actividad motora o lenguaje) tienen un carácter mediacional traducidos en estímulos o recursos internos que el sujeto va construyendo a lo largo de su desarrollo. Estos se dan en el curso de la relación de un individuo con otros más competentes, pues es la sociedad considerada, por encima de todo, uno de los factores más determinantes del comportamiento humano. (p. 12)

En este orden de ideas, otro aspecto estudiado por Vygotsky es la zona de desarrollo próximo (Z.D.P) la cual se define según Griffin y Solé citado por Onrubia (1993) como: “el espacio en que, gracias a la interacción y ayuda de otros, una persona puede trabajar y resolver un problema o realizar una tarea de una manera y con un nivel que no sería capaz de tener individualmente” (p. 34) esta zona se refiere a la extensión de habilidades y conocimientos que las personas no están listas para aprender solos, pero que pueden

aprender con la ayuda de un adulto mediador.

Los aspectos anteriormente señalados, permiten afirmar que la relación de ayuda y ajuste crea zonas de desarrollo próximo y como consecuencia en aprendizaje del individuo presupone una doble dimensión: social e individual; los conceptos sociales en cuanto forma parte de la cultura son asimilados individualmente (forma parte de la cultura individual) a partir del aprendizaje compartido y contextualizado.

Los fundamentos teóricos presentados y la teoría constructivista social, constituyen la base fundamental para este estudio. En este sentido, la autora considera que la negociación entre la mujer víctima a formar y orientar y el facilitador es indispensable para poder llegar a un consenso con respecto a los recursos, medios, estrategias y contenidos programáticos a utilizar en esa espacio de reinserción a la sociedad que se requiere lograr con el desarrollo de destrezas y habilidades, de manera que ésta se desarrolle y concrete óptimamente.

### **2.3 Bases Legales**

Las disposiciones legales en materia de violencia contra la mujer, se encuentran establecidas en la legislación venezolana en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el Capítulo V, de los derechos Sociales y de las Familias, señala en el artículo 75 siguiente:

El estado protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes, la solidaridad, el esfuerzo común, la comprensión mutua y el respeto recíproco entre sus integrantes. El estado garantizará protección a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la Familia (p.9).

De la norma Constitucional, se puede inferir que el Estado considera a la familia la célula fundamental de la sociedad, por ello establece la protección de la misma, a través de la legislación. Asimismo, en la Carta Magna, en el Capítulo III, de los derechos civiles, Artículo 46 reza:

Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, en consecuencia, ninguna persona puede ser sometida a penas, torturas o tratos crueles, inhumanos, degradantes. Toda víctima de tortura o trato cruel, inhumano o degradante practicado o tolerado por parte de agentes del estado, tiene derecho a la rehabilitación....(p8).

Del articulado antes reseñado se puede inferir que en el Estado no debe permitir ningún tipo de maltrato cruel, inhumano o degradante, lo cual en el caso de violencia doméstica tiene un carácter permanente, que debe ser sancionado por la autoridad respectiva.

Asimismo, en el artículo 55 de la Constitución se establece:

Toda persona tiene derecho a la protección del Estado a través de sus órganos de seguridad ciudadana reguladas por Ley, frente a situaciones que constituyen amenaza, vulnerabilidad o riesgo para la integridad física de las personas, sus propiedades, el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes...(p.9)

En la norma constitucional antes citada se determina el deber protectivo del Estado venezolano y sus instituciones, a quienes se encuentren en situaciones de tal naturaleza que atenten contra la integridad física, propiedades, derechos, es decir que se debe brindar protección de forma integral.

En el caso objeto de estudio, el Estado dispone de normas de carácter constitucional que la protege, asegurándole la observancia de las normas de convivencia pacíficas sociales, personales, familiares e institucionales. De igual manera, la Declaración de Viena sobre la eliminación de la Violencia en

contra la Mujer, que amplió el horizonte en el terreno de la defensa y protección de los derechos, al llevar la violencia contra la mujer a la categoría de violación de los derechos humanos.

De igual manera, la Resolución del Fondo de Población de las Naciones Unidas, en la que se declara la violencia contra la mujer como una “Prioridad de Salud Pública” y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas la Discriminación contra la Mujer, CEDAW, y establece no sólo una declaración de derechos en favor de la mujer, sino que obliga a los Estados partes a preparar reportes cada cuatro años que incluyan información tanto acerca de las leyes y de la incidencia de la violencia contra las mujeres, como de las medidas adoptadas para enfrentarlas.

También dispone en su artículo 2, la obligación de seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a “establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y a garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

En este mismo sentido, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belem Do Para, en la cual el concepto de violencia contra la mujer está firmemente fundamentado en los derechos básicos ya reconocidos en el sistema interamericano de derechos humanos, como son el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, a la libertad personal y el derecho de igualdad de protección ante la ley y de la ley. Además, define la responsabilidad de los Estados en cuanto a adoptar medidas y acciones específicas para eliminar la violencia contra las mujeres.

Por tanto, prevé la competencia de la Comisión Interamericana para recibir peticiones individuales “que contengan denuncias o quejas de violación del artículo 7 de la presente Convención” que establece, entre

otros, el deber del Estado parte a modificar leyes, reglamentos o prácticas que respalden la violencia contra la mujer y a disponer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a la justicia, resarcimiento y reparación del daño.

En estos casos, la Comisión y la Corte tendrán competencia para supervisar su cumplimiento mediante el procedimiento de petición individual en las condiciones y conforme a los mecanismos establecidos en la Convención Americana.

De allí, que, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), constituye el más reciente y más completo instrumento legal del que dispone en el país para enfrentar la violencia contra la mujer. Esta ley define todos los tipos de violencia de género (19 en total), incluyendo: violencia psicológica, acoso u hostigamiento, amenaza, violencia física, violencia doméstica, violencia sexual, acceso carnal violento, prostitución forzada, esclavitud sexual, acoso sexual, violencia laboral, violencia patrimonial y económica, violencia obstétrica, esterilización forzada, violencia mediática, violencia institucional, violencia simbólica, tráfico de mujeres, niñas y adolescentes y; trata de mujeres, niñas y adolescentes.

Cabe resaltar, que en la ley señalada con anterioridad, además de tipificar las diferentes formas de violencia, también señala en su artículo 4, numeral 5 y 6 el deber del Estado, tanto a nivel nacional como regional y municipal, de desarrollar políticas públicas orientadas a la promoción y defensa de los derechos de las mujeres, así como, evaluar planes, proyectos y programas a fin de brindar capacitación para el empleo a mujeres, víctimas de violencia de manera de insertarlas en el mercado laboral.

De igual modo, el Estado creará exenciones tributarias a las instituciones públicas y privadas que promuevan el empleo, la inserción y reinserción en el ámbito laboral y productivo de las mujeres víctimas de violencia de género.

Por todo esto, los instrumentos jurídicos antes señalado, aportan gran importancia jurídica a las Acciones Estratégicas Gerenciales para la reinserción socio-laboral en las mujeres víctimas de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa, por cuanto representa la razón y fundamento de ésta propuesta, ya que nuestra Carta Magna, establece la implementación de políticas públicas orientadas a la reinserción de las mujeres víctimas de violencia, en el campo laboral, en concordancia con las leyes orgánicas y tratados y convenciones internacionales vigentes por nuestro país.

## 2.4 Sistema de Variable

Para Arias (2006), la operacionalización se representa en un cuadro, en la que se resalta tres etapas básicas:

- a) **Variable Nominal:** es la conceptualización global o característica general de las variables a investigar.
- b) **Definición Conceptual Real:** la cual consiste en establecer un significado basado en un autor, con base en la teoría.
- c) **Definición operacional de la variable:** donde se establecen los indicadores a las dimensiones relevantes.

Las variables son de vital importancia para el desarrollo del proceso investigativo. Según la concepción de Hernández, Fernández y Baptista (2001): "...una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse" (p.75).

Para el desarrollo de este trabajo, se considera como variable de investigación, las Estrategias Gerenciales. Ahora bien, si se operacionaliza esto implica desglosar a la variable en dimensiones y estas a su vez en indicadores por medio de un proceso de deducción lógica, los cuales servirán para cuantificarlas.

Por lo anterior expuesto, esta investigación se trabajó como variable única las Estrategias Gerenciales. Al respecto (Rousell 2000), explica que estas “Se refieren al despliegue de recursos de mando orientados a dirigir el rumbo de la institución con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas trazadas conforme a la visión y misión de la unidad o institución, ejecutándose actividades conforme a lo establecido en los planes operativos y de acuerdo a los recursos disponibles con miras a alcanzar ciertos niveles de eficiencia”

Por otro lado en la investigación se utilizaron como dimensiones: (a) métodos, y (b) técnicas y (c) recursos” (p. 30), surgiendo de allí, los indicadores que se obtuvieron mediante un proceso productivo, estos permitieron tener una referencia real de la situación actual de la institución en el estudio diagnóstico.

A continuación se presenta el cuadro de operacionalización de la variable.



**Cuadro N° 1.** Operacionalización de la Variable

<b>Objetivo General:</b> Proponer estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia: centro de atención y formación integral para la mujer Guanare.					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMs
<b>ESTRATEGIAS GERENCIALES</b>	Se refiere al despliegue de métodos, técnicas y recursos de mando orientados a dirigir el rumbo de la institución con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas trazadas conforme a la visión y misión de la unidad o institución, ejecutándose actividades conforme a lo establecido en los planes operativos y de acuerdo a los recursos disponibles con miras a alcanzar ciertos niveles de eficiencia (Campos, 2014, p. 30).	Se refiere a los recursos desde el punto de vista gerencial administrativo que posee una organización los cuales les permite accionar frente a situaciones específicas.	Métodos	Comunicación directa Comunicación grupal De proyecto Interacción víctima – Orientadora	1,2,3 4,5 6, 7,8,9 10,11
			Técnicas	Exposición, discusión en pequeños grupos Técnicas grupales (torbellino de ideas) Aprendizaje cooperativo  Juegos didácticos Simulaciones Demostraciones	12, 13,   12,13, 14, 15

**Fuente:** Celis, (2015)

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Tipo de Investigación**

El presente estudio se adapta a la modalidad de proyecto factible, sustentado en una investigación de carácter descriptivo de campo. Es factible por cuanto su objeto está centrado en proponer estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia del centro de atención y formación integral para la mujer Guanare.

Al respecto la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2012) señala que un proyecto factible consiste, en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades (p.7).

Del mismo modo, es una investigación de campo descriptiva, Hurtado (2010), enfatiza que se denomina así a aquellas “cuyo propósito es describir un evento obteniendo los datos de fuentes vivas o directas en su ambiente natural” (p.230). En este sentido, el estudio se considera descriptivo de campo, porque para efecto de realizar el diagnóstico se recolecta la información directamente del lugar de los hechos, es decir, del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer del Estado Portuguesa.

## **Fase I: El Diagnostico**

Esta fase comprende los sujetos participantes, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, procedimientos y las técnicas de análisis de datos.

### **Sujetos Participantes**

Bussot, (2002) sostiene que el sujeto es “una persona o individuo que interviene o participa en una cosa” (p.87). La unidad de objeto de estudio esta conformada por quince (15) personas que laboran en Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer, ocupando los siguientes cargos: coordinadora, abogada, psicóloga, asistente administrativo y promotoras.

### **Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos**

La técnica que se utilizó en la recolección de datos es la encuesta, que según Muñoz (2013), es un “documento en el cual se recopila la información por medio de preguntas concretas cerradas o abiertas aplicadas a un universo o muestra con el propósito que conoce una opinión” (p.49).

Para ello, se emplea como instrumento para la recolección de datos un cuestionario, diseñado y confirmado, el cual está estructurado por un número de siete (7) de ítems con preguntas politómicas con categorías de respuestas (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca), sencillas tipo cerrada para conocer directamente la opinión del encuestado, que a criterio de Rancel (2013), es “una serie de preguntas contenidas en un formulario que el entrevistado debe responder por escrito” (p.321).

### **Validez del Instrumento**

Al instrumento se le aplicó la validez del contenido, que según Hernández (2012), “la validez del contenido se refiere al grado en que el instrumento refleja un dominio específico de contenido mide lo que se mide” (P.236).

Para llevar a cabo este proceso, se construyó un formato de validación, el cual incluye las instrucciones sobre las cuales deben guiarse los jueces expertos y emitir su opinión, para realizarle las modificaciones pertinentes, garantizando que el instrumento mida los aspectos de estudio.

Es decir se relacionó la coherencia entre el instrumento y lo que se desea medir. Asimismo, se constató si el instrumento contiene el índice apropiado de manejo y dominio para medir las dimensiones y las variables del estudio.

### **Confiabilidad del Instrumento**

Según Brown (2001) “la confiabilidad es la capacidad que tiene un instrumento de registrar los mismos resultados en repetidas ocasiones con una misma muestra y bajo una misma manera” (P.86). Es por ello, que se aplicará el coeficiente de Alfa de Cronbach definido por Oviedo (2011) como “el indicador más ampliamente utilizado para este tipo de análisis.

Este coeficiente determina la consistencia interna de una escala analizando la correlación media de una variable con todas las demás que integran dicha escala” (pp. 570), es decir, que toma valores entre 0 y 1, aunque también muestra valores negativos (lo que indicaría que en la escala hay ítems que miden lo opuesto al resto). Por lo tanto es evidente que mientras más cerca esté el coeficiente a uno (01), mayor será la confiabilidad y cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{I}{I-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$I$ : El número de ítems

$\sum s_i^2$ : Sumatoria de Varianzas de los ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Los cálculos se procesaron, dando como resultado 0,81, lo que refleja que el instrumento utilizado es altamente confiable o no. Los criterios establecidos para el análisis del coeficiente de Alfa de Cronbach, son los siguientes:

De -1 a 0 No es confiable

De 0.01 a 0.49 Baja confiabilidad

De 0.50 a 0.75 Moderada confiabilidad

De 0.76 a 0.89 Fuerte confiabilidad

### **Procedimiento para el Diagnóstico**

Para la realización del diagnóstico se realizaron los siguientes procedimientos: Se diseñó el tipo de investigación. Luego se realizó la selección de los sujetos participantes. Asimismo se seleccionó la técnica e instrumento de recolección de datos. Al igual que se validó el instrumento a través de expertos. Seguidamente se aplicó el instrumento a los sujetos participantes. Y por último se analizaron los resultados obtenidos.

### **Técnica de Análisis de Datos**

La técnica de análisis de datos que se empleó en la investigación para interpretar los datos es el análisis cualitativo, es decir, los datos recolectados serán expresados en forma manual utilizando un análisis porcentual. Como resultado de este procedimiento se obtuvo una distribución de frecuencia, las fueron traducidas en términos de porcentajes, con sus respectivas interpretaciones, representadas en tablas y gráficos.

### **Fase II: Diseño de la Propuesta**

En esta fase se presentaron los sujetos participantes, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los procedimientos para la realización del diseño de la propuesta.

#### **Sujetos Participantes**

Los sujetos participantes en la elaboración de esta investigación para el diseño de estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia: centro de atención y formación integral para la mujer Guanare fueron el tutor de estudio y la autora del mismo.

### **Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

Las herramientas que se utilizaron para la elaboración de la propuesta (estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia: centro de atención y formación integral para la mujer Guanare fue a través de un torbellino de ideas que según Hernández (2012), “consiste en una dinámica que busca hacer fluir ideas en forma participativa para identificar un problema, determinada causa de un problema y plantear

posibles estrategias de solución”. (p.223). Como instrumento se utilizó una escala de estimación que de esta manera se llevó a proponer ideas o aportes que ayudarán a la elaboración de la propuesta.

### **Procedimiento para identificar los sujetos participantes**

Se identificaron sujetos participantes de la fase, luego se registrar cada una de las opiniones suministradas por los participantes, y posteriormente se procede a la aplicación del torbellino de ideas con la participación de los sujetos de la fase y diseño de la propuesta.

### **Fase III: Factibilidad de la Propuesta**

En esta fase se contemplarán los sujetos participantes, técnicas e instrumentos de recolección de datos y resultados propuestos.

### **Sujetos Participantes**

El sujeto participante en esta fase lo constituye la coordinadora del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres, quien tiene a su mando la dirección de las unidades a cargo y por ello puede adoptar su colaboración para determinar su nivel de factibilidad para la implementación de esta propuesta.

### **Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

La técnica que se utilizó para determinar la factibilidad de la propuesta será el sondeo de opinión que según la UPEL (2012), “mide la recolección de la opinión frente a ciertos problemas concretos” (P.316); y como instrumento se aplicará una encuesta de opinión, respecto a la cual el autor señalado (Op.citp.), expone: “que son aquellas en donde se van induciendo las

opiniones del encuestado hacia temas concretos de interés para el entrevistado (p.214).

### **Procedimientos de la recolección de información**

- Se realizó una entrevista a la coordinadora del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer.
- Se seleccionó la técnica de recolección de datos, siendo esta el sondeo de opinión y como instrumentos la encuesta de opinión.
- Se analizó la información resultante de la encuesta en forma cualitativa.



## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

El presente capítulo señala el análisis de los datos obtenidos con la aplicación del instrumento que permitió diagnosticar las estrategias que utilizan las orientadoras de las mujeres víctima de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa. en sus dimensiones de acuerdo a cada tema en estudio con el fin de contribuir al desarrollo de la praxis profesional efectiva, eficiente y eficaz; además atender a las necesidades que se presentan en la planificación de esta área de estudio

Por consiguiente, para efectuar el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva considerando su frecuencia absoluta y relativa, la cual, según Hernández y otros (2002) “el investigador busca, en primer término, describir sus datos y posteriormente hacer análisis estadístico para relacionar sus variables” (p.350).

Lo expuesto por este autor, permite establecer en la metodología las acciones pertinentes para determinar así los medios estratégicos coadyuvantes al objeto de estudio en cuanto al proceso realizado para la formulación del proyecto final de grado. De igual manera, el análisis de estos resultados va a proyectar la necesidad de promover acciones que contribuyan a desarrollar estrategias gerenciales que conlleven a las mujeres víctima de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa.

En las tablas y gráficos que se ofrece a continuación, se presentan la distribución de frecuencias y porcentajes a las respuestas aportadas por los

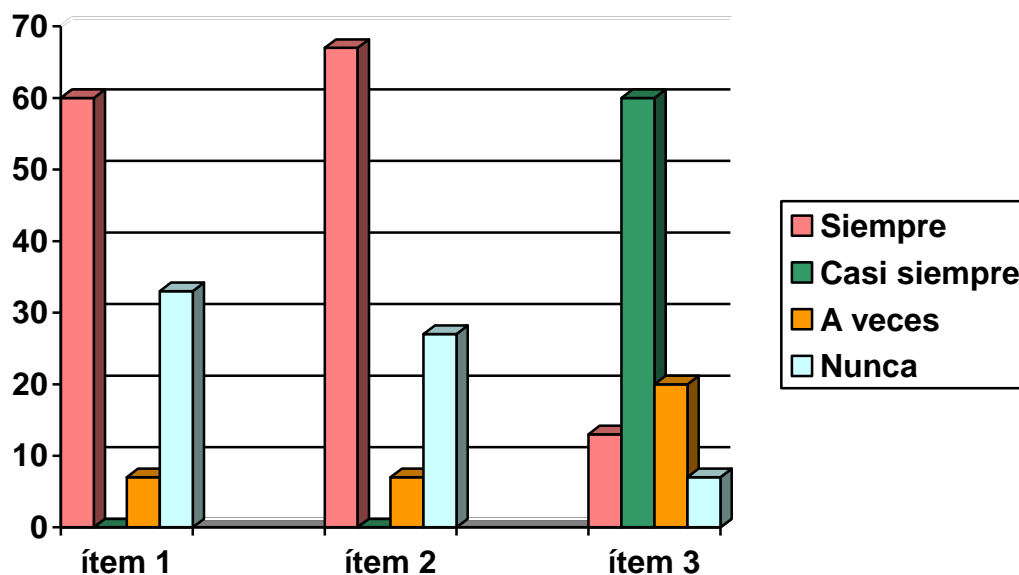
encuestados, los cuales señalan situaciones reales ante las variables y sus dimensiones.

**Cuadro 2.**

**Frecuencia absoluta y porcentual expresada tabuladamente en el indicador comunicación directa de la dimensión métodos.**

Indicador	Ítems	Siempre		Casi Siempre		A Veces		Nunca		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Comunicación directa	1	9	60	-	-	1	6.6	5	33	
	2	10	67	-	-	1	6.6	4	27	
	3	2	13	9	60	3	20	1	7	

**Fuente:** Instrumento aplicado (2015)



**Gráfico 1 Frecuencia absoluta y porcentual expresada tubuladamente en el indicador comunicación directa de la dimensión métodos.**

El cuadro N° 2 muestran resultados de los ítems 1.2.3 del cuestionario aplicado, donde permite observar en el ítems que el 60% de las personas encuestadas siempre utilizan la clase expositiva para introducir las actividades de aprendizaje, mientras que el 6.6 lo utiliza algunas veces y el 33% nunca; esto permite inferir que el personal cada vez que inicia las actividades las realiza en forma de exposición.

De igual manera en el ítem N° 2 se obtuvo que el 67% de las encuestadas siempre aplican en las actividades planificadas la clase expositiva, el 6.6% algunas veces la utilizan y el 33% nunca la utilizan. En este resultado se evidencia que las encuestadas solo se limitan al manejo de la exposición durante toda la clase como eje conductor del proceso de formación integral a las mujeres que acuden al Centro de Atención.

Así mismo, en el ítem 3, un 60% de las personas encuestadas respondió que casi siempre utilizan el método de comunicación directa de forma unidireccional cuando facilita el aprendizaje, un 20% algunas veces y el 6% nunca lo utiliza. Estos resultados indican que la mayoría utilizan el método tradicional para impartir la atención y formación integral a las mujeres víctimas de violencia.

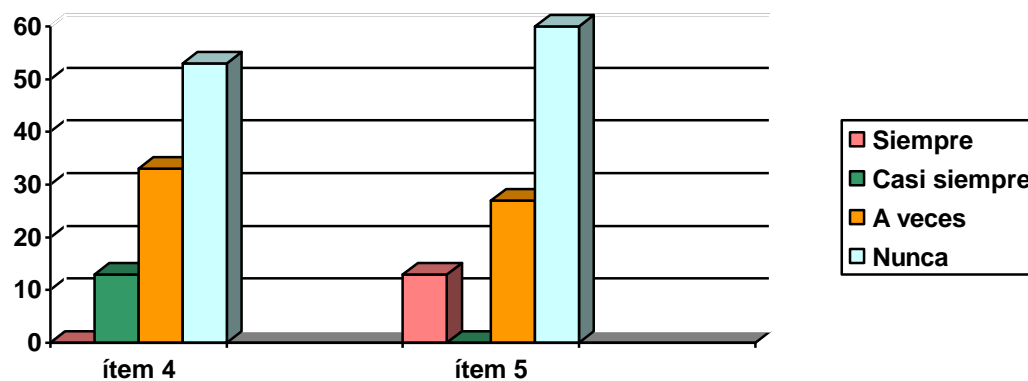
En lo que respecta a esta información se pudo constatar que los encuestados utilizan, la técnica de la exposición, no solo para informar el contenido, aclarar conceptos o para adquirir nuevos significados a largo plazo; sino que solo se dedica a exponer o recitar el contenido sin tomar en cuenta la experiencia precisa de las mujeres víctimas de violencia; lo que contradice lo señalado en el Manual de formación Integral (2004) quien plantea que es necesario una serie de cambios sustanciales, estableciendo que orientador debe dejar de ser un expositor y enmarcarse como facilitador de aprendizaje significativo, de manera que propicien atención a sus participantes para estimular la participación activa en el aprendizaje.

**Cuadro 3.**

**Frecuencia absoluta y porcentual de las respuestas obtenidas en el indicador actividad**

Indicador	Ítems	Siempre		Casi Siempre		A Veces		Nunca		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Actividad grupal	4	-	-	2	13	5	33	8	53	100%
	5	2	13	-	-	4	27	9	60	100%

**Fuente:** Instrumento aplicado (2015)



**Gráfico 2 Frecuencia absoluta y porcentual de las respuestas obtenidas en el indicador actividad**

En el cuadro 3 gráfico 2 se puede apreciar que el 53% de las personas encuestadas, nunca planifican actividades grupales para el desarrollo de los contenidos de formación integral, el 33% algunas veces lo utilizan, el 13% casi siempre la utilizan, situación que evidencia el poco uso de las actividades grupales al desarrollar los objetivos.

Por otra parte se encontró que el 60% de las personas encuestadas

nunca utilizan las actividades grupales, para enriquecer las experiencias de aprendizaje, el 27% algunas veces la utilizan y el 13% siempre. Estos resultados demuestran que muy pocos formadores y orientadores asumen actitudes favorables en el uso de la técnica de actividad grupal.

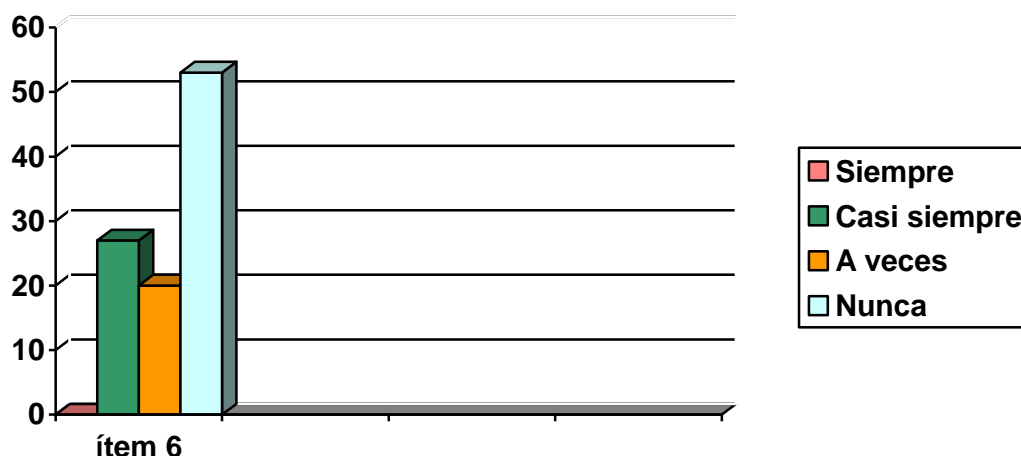
Estos resultados contradicen los criterios de Torres, (2005) quien señala que es necesario promover la colaboración y el trabajo grupal, ya que este establece mejores relaciones con los demás participantes y aprenden más a estimular la creatividad, se sienten más motivados, aumenta su autoestima y aprenden habilidades sociales más efectivas al hacer grupo.

#### Cuadro 4.

**Frecuencia absoluta y porcentual expresada tabuladamente en el indicador comunicación directa de la dimensión métodos.**

Indicador	Ítems	Siempre		Casi Siempre		A Veces		Nunca		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Aprendizaje por descubrimiento	6	-	-	4	27	3	20	8	53	100%

**Fuente:** Instrumento aplicado (2015)



**Grafico 3 Frecuencia absoluta y porcentual expresada tabuladamente en el indicador comunicación directa de la dimensión métodos.**

En el cuadro 4 se puede observar que en lo que respecta al ítem N° 6 las personas encuestadas manifiestan en un 53% que nunca crean situaciones para que las mujeres describan sus habilidades y destrezas socio laborales, el 20% algunas veces y el 27% casi siempre de esto se deduce que la mayoría de las orientadoras no utilizan el aprendizaje por descubrimiento en el desarrollo de habilidades y destrezas sociolaborales método tan necesarios en que el aprendizaje debe partir de una experiencia concreta relacionada en esta área puesto que permite descubrir en ellas habilidades en determinadas áreas sociolaborales que pueden ser referencias para su posterior formación integral , por lo que deben mantener su interés y lograr resultados satisfactorios.

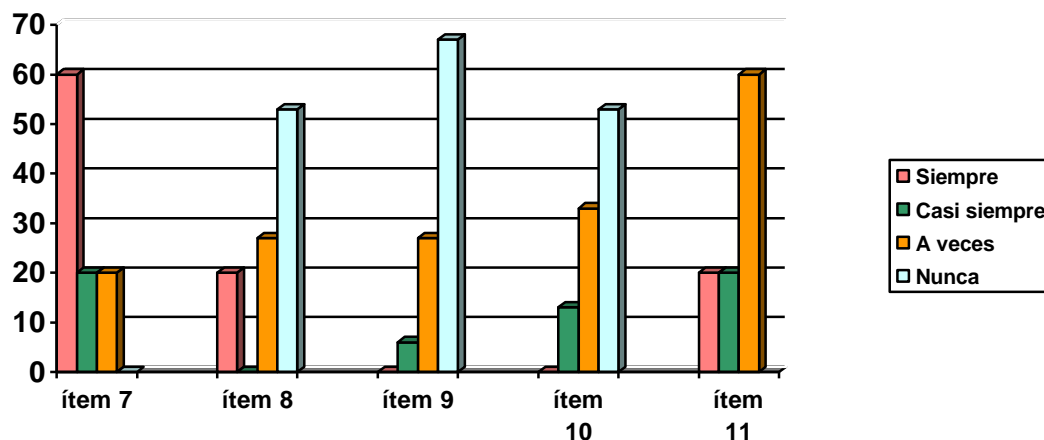
Desde esta perspectiva, Vygotsky (1997) señala que el aprendizaje por descubrimiento le permite al participante asociar lo que sabe con lo que aprende esto fortalece el aprendizaje integral que le permite reinserirse en el ámbito sociolaboral.

#### **Cuadro 5.**

**Frecuencia absoluta y porcentual obtenida en la dimensión técnica.**

Indicador	Ítems	Siempre		Casi Siempre		A Veces		Nunca		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Técnicas variadas	7	9	60	3	20	3	20	-	-	
	8	3	20	-	-	4	27	8	53	
	9	-	-	1	6	4	27	10	67	
	10	-	-	2	13	5	33	8	53	
	11	-	-	3	20	3	20	9	60	

**Fuente:** Instrumento aplicado (2015)



**Grafico 4 Frecuencia absoluta y porcentual obtenida en la dimensión técnica.**

En el ítems 7 el 60% de las personas encuestadas responde que las mujeres siempre participan activamente en exposiciones de trabajo realizadas, el 20% casi siempre la utiliza, y el 20% algunas veces, situación que evidencia que las orientadoras, si utilizan la técnica de exposición; factor este determinante en la aceptación de nuevas estrategias gerenciales para reinserterlas en el ámbito socio- laboral, por cuanto están dispuestas a exponer y discutir los conocimientos.

Por otra parte, en el ítems 8, se encontró que el 53% de las personas encuestadas respondieron que nunca en el desarrollo de la práctica de reinserción, las mujeres discuten los temas investigados, mientras que el 27% algunas veces y el 20% siempre, este resultado demuestra que muy poco de los orientadores utiliza esta técnica en el desarrollo de las actividades planificadas.

Los valores porcentajes del ítems 9, reflejan que un 67% de los sujetos en estudio nunca aplican las actividades de trabajo cooperativo, el 27% algunas veces y el 20% siempre. Situación que evidencia la poca atención que las orientadoras dan a la técnica de trabajo cooperativo, siendo esta muy importante en el desarrollo de las actividades de reinserción sociolaboral.

Asimismo en el ítems 10, un 53% de los encuestados nunca orientan a las mujeres, demostrando paso a paso como deben elaborar trabajos. Un 33% algunas veces y el 13% casi siempre. Estos resultados de muestran que la mayoría de las orientadoras no utilizan esta técnica que es fundamental en la reinserción sociolaboral donde se debe repetir el proceso a fin de que aprendan a realizar los trabajos manuales.

En el ítems 11, un 60% de las personas encuestadas respondieron que nunca refuerzan en los mujeres el proceso de elaboración de los trabajos, el 20% algunas veces y el 20% casi siempre: esto permite inferir que las orientadoras en el desarrollo de las actividades de reinserción laboral poco la utilizan, puesto que esta técnica es donde la orientadora tiene que observarlas como realiza la actividad y reforzar aquellas que ellas no dominan.

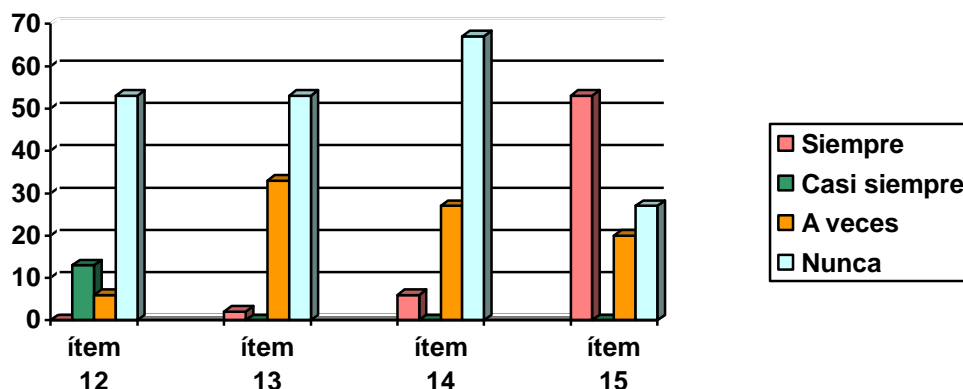
Al respecto Montilla, (2007) manifiesta que en la didáctica de formación para el trabajo se recomienda al facilitador utilizar técnicas que garanticen la participación de todos y el docente, en las tareas a realizar y a la vez guían y observan el hacer del aprendiz.

**Cuadro 6.**  
**Frecuencia absoluta y porcentual obtenida en la dimensión técnica.**

Indicador	Ítems	Siempre		Casi Siempre		A Veces		Nunca		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Técnicas variadas	12	-	-	4	27	1	6	10	60	
	13	2	13	-	-	5	33	8	53	
	14	1	6	-	-	4	27	10	67	
	15	8	53	-	-	3	20	4	27	

**Fuente:** Instrumento aplicado (2015)





**Grafico 5 Frecuencia absoluta y porcentual obtenida en la dimensión técnica.**

En lo que respecta al ítem N° 12 las personas encuestadas manifiestan en un 60% que nunca utilizan los juegos didácticos como recurso para el desarrollo de las habilidades sociolaborales, el 27% casi siempre y el 6% algunas veces situación que contradice lo que señalado por Borda y Páez (2011); cuando dice que el juego es un puente entre el ser interior del aprendiz y el exterior, es decir, es un medio por el cual el que aprende capta las impresiones del mundo que le rodea, y los traduce en forma comprensibles para él.

Asimismo al preguntarle si emplea como recurso los materiales de desecho en la elaboración de los trabajos manuales en el ítems 13, un 53% respondieron que nunca lo utilizan, mientras el 33% lo utiliza algunas veces y el 13% siempre lo utiliza. Lo que indica que solo un porcentaje muy bajo utiliza estos materiales para elaborar los trabajos manuales.

Por su parte, en el ítem 14, se encontró que el 67% de las orientadoras manifestaron que nunca toman en cuenta el recurso humano de la comunidad para la elaboración de los trabajos y la reinserción socio laboral, el 27% algunas veces y el 6,6% siempre. Esta situación infiere que las orientadoras no utilizan estos recursos, los cuales son muy importantes para lograr un aprendizaje eficaz en las víctimas de violencia del Centro de

atención y formación integral. Por otra parte, se observa en el ítems 15, que el 53% de las orientadoras siempre utilizan el libro como guía para la reinserción sociolaboral, el 20% algunas veces y el 27% nunca lo utilizan.

### **Conclusiones del Diagnóstico**

Del análisis de los resultados obtenidos en el estudio diagnóstico para determinar el tipo de estrategias que utilizan las orientadoras para la reinserción socio-laboral de víctimas de violencia del centro de atención y formación integral para la mujer Guanare: se llegó a la siguiente conclusión: en cuanto al método más utilizado por las personas encuestadas en el desarrollo de la práctica de formación integral estas son poco asertivas, monótonos y de ocioso significado para las víctimas de violencia tales clases expositivas, la repetición y la comunicación directa de forma unidireccional, lo que deriva un clima pasivo y con ausencia de motivación que invite a la víctima de violencia a participar activamente en su formación sociolaboral.

En relación a las actividades grupales un alto porcentaje de los encuestados manifestaron que no utilizan esta técnica para desarrollar las habilidades de reinserción sociolaboral. Sin embargo, es importante acotar que el método más eficaz es el método de comunicación grupal, puesto que permite incentivar a las víctimas a trabajar con entusiasmo e interés.

En lo que respecta al método de aprendizaje por descubrimiento el mayor porcentaje de las orientadoras nunca lo utilizan y por otra parte, casi siempre lo utiliza por lo tanto es importante que consideren este aprendizaje para permitir la exploración de los intereses de las víctimas en cuanto a las habilidades sociolaborales que desean realizar. De igual manera las técnicas que más utilizan las orientadoras es la técnica de la exposición. Asimismo las menos utilizadas es la discusión, trabajo cooperativos y la técnica de demostración; sin embargo las técnicas que favorecen la reinserción

sociolaboral son la discusión, trabajo cooperativo y demostración; debido a que permite analizar, aportar ayuda a las demás víctimas y estimular la creatividad e imaginación.

Dentro de este contexto se logró evidenciar que simultáneamente las orientadoras del centro de atención y formación integral para la mujer Guanare desarrolla sus actividades con ausencia de los recursos variados y adecuados a la formación integral, lo que contradice la efectividad del proceso de formación integral y limita el alcance progresivo de los conocimientos que requiere las mujeres en la y reinserción socio laboral.

De tal manera se logra dictar mediante la recolección de información de campo aplicada en el centro de atención y formación integral para la mujer Guanare, con respecto al problema tratado en esta investigación que las actividades didácticas de reinserción tal cual se desarrollan textualmente en el manual y no están propiciando situaciones de aprendizajes significativos que ofrezca a las mujeres la oportunidad de descubrir ejercitar su propio aprendizaje de una manera técnica practica aplicando su capacidad y destreza, y experiencias vividas en el ámbito social y escolar.

La situación detectada en el diagnóstico ha generado una eminente necesidad de mejorar la calidad de formación integral del Centro de atención y principalmente la praxis orientadora con respecto a las estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia, reflejada ésta en la propuesta que a continuación se desarrollará.

## **CAPÍTULO V**

### **LA PROPUESTA**

#### **Presentación**

El centro de atención y formación integral para la mujer Guanare, requiere de gerentes que ejerzan funciones operativas cuyo propósito fundamental es poner en funcionamiento la estructura organizativa donde se integren recursos humanos, físicos y financieros en un ambiente en donde todos los esfuerzos estarán dirigidos a lograr un proceso de formación integral de alto nivel y calidad, mediante la orientación víctimas de violencia a fin de que se inserten en el ámbito sociolaboral de manera progresiva y sistemática, y en los diversos sectores productivos del país.

En este sentido, las estrategias gerenciales juegan un papel muy importante dentro del Centro de Atención y Formación Integral como organización compleja, por lo que en la actualidad, se plantean exigencias a la hora de seleccionar el tipo de personal que ejercerá esta función.

En virtud de ello, el diseño de estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia del centro de atención y formación integral para la mujer Guanare consiste en un conjunto de acciones estratégicas gerenciales para el uso de herramientas, materiales útiles para realizar los trabajos a través de las cuales le permitirá a las mujeres víctimas de violencia retención de habilidades con mayor facilidad en la actividad de reinserción sociolaboral.

Asimismo, las estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia del centro de atención y formación integral para la mujer Guanare, ayudará a las víctimas de violencia a desarrollar habilidades y destrezas sociolaborales, y al descubrir nuevas técnicas elementales para

el hacer nuevas asociaciones, crear objetos, encontrar procedimientos, al desarrollar la capacidad de trabajo y despertar en ellas sus facultades creativas y transformación de actividades que son de carácter práctico en donde las mujeres deben poner todo su empeño para que esta manera se acentúen el desarrollo personal, social y laboral, permitiendo que se obtenga un oficio y explore su vocación para la vida profesional.

Esta contribuye al mejoramiento de la calidad de formación y orientación, pues se contará con la formación de una mujer víctima de violencia que por intermedio del que hacer, creativo se habitúe a la sociedad, de acuerdo a su capacidad, nivel desarrollo, autoestima valía de si mismo a crear objetos y exploran sus potencialidades dadas.

Como consecuencia de los anterior señalado, se evidencio a través de un diagnóstico la necesidad que tienen las orientadoras de las mujeres víctima de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa, de implantar estrategias gerenciales para la formación integral, por tanto es necesario el diseño de acciones estratégicas gerenciales incentivará la reinserción socio-laboral para mujeres víctima de violencia de género en el Municipio Guanare.

Para el diseño de la propuesta se analizó teóricamente aspectos relacionados con las estrategias gerenciales, la formación integral significativa y la teoría constructivista como fuente psicológicas de proceso enseñanza aprendizaje.

### **Propuesta**

Acciones Estratégicas Gerenciales para la reinserción socio-laboral en las mujeres víctimas de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa.

## **Justificación**

Debido a los resultados que se obtuvo del diagnóstico donde se evidenció el escaso de estrategias por parte de las orientadoras. Por esto surge la necesidad de diseñar acciones Estratégicas Gerenciales para la reinserción socio-laboral en las mujeres víctimas de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres para darle solución a esta situación.

De acuerdo a esto, se les proporciona a las orientadoras del Centro de Atención y Formación Integral las herramientas necesarias a utilizar en el aprendizaje activo centrado en el hacer y el que aprende, es decir facilitar los procesos de exploración y de resolución de problema. Este aprendizaje permite a las mujeres víctimas aprender más rápido a desarrollar las actividades a través de la construcción de su propio aprendizaje.

Dentro de este contexto se justifica la necesidad de propiciar un plan de estrategias gerenciales de reinserción sociolaboral donde se plasma actividades con una auténtica revolución metodológica, es decir de abrir el lucro para la vida y el entorno, además promover cambios de actitudes que fortalezcan el desempeño profesional de las orientadoras

Finalmente la propuesta contribuye un alcance significativo puede que servirá de apoyo a las orientadoras Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa en la planificación y desarrollo de estrategias gerenciales de reinserción sociolaboral

## **Objetivos de la Propuesta**

### **Objetivo General**

Presentar estrategias gerenciales de reinserción sociolaboral dirigida a Víctimas de Violencia del Centro de Atención y Formación Integral para la

Mujer Guanare.

### **Objetivos Específicos**

Sensibilizar a las beneficiarias del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare en cuanto al desarrollo de habilidades sociales y el Derecho a una vida libre de Violencia.

Incentivar la motivación a la incorporación o reincorporación al ámbito laboral.

Proporcionar a las participantes formación profesional para el empleo en distintas especialidades que se adapten a su perfil inicial y pertenezcan a sectores de actividad con capacidad para generar empleo, garantizando así su inserción en el mercado laboral.

### **Fundamentación Teórica**

#### **Planificación de la Atención y Formación Integral en Mujeres Víctimas de Violencia**

La planificación de la instrucción dentro del proceso de atención y formación integral es un factor determinante en la reinserción de las mujeres víctimas de violencia y la formación se da con participación activa de las mujeres a formar porque promueve situaciones donde éste es el responsable de buscar sus propias oportunidades de aprender. Dentro de la concepción actual de formación integral, se define como el proceso por medio del cual las orientadoras seleccionan y brinda al estudiante situaciones estimulantes que promuevan respuestas deseadas y originen experiencias útiles. Universidad Nacional Abierta (UNA 1999).

Al respecto, Del Rey en su Diccionario de Sinónimos Aula (2011) conceptualiza la planificación de la atención y formación integral igual a

Educación, Enseñanza, Erudición e ilustración. Esta connotación, permite definirla como la acción y efecto que resulta del proceso de formar en un sistema, mediante el empleo de métodos que conducen a conocer varias ciencias y artes para provecho de las mujeres víctimas de violencia, como procesos se da en las mujeres en las diferentes etapas de su vida (niñez, adolescencia y adultez), la cual es conducida según las características que ellas mismas presente durante su crecimiento y percibida por éste de acuerdo con el desarrollo biológico y sociológico que haya alcanzado como persona.

En este sentido, Felipe, (2009), refiere que la Planificación de la Atención y Formación Integral:

Pretende ir más allá del simple planteamiento de situaciones, por cuanto hace responsable al aprendiz en la búsqueda de sus propias oportunidades de aprendizaje, la identificación de objetivos de aprendizaje, la utilización de equipos y materiales y en su auto evaluación constante. (p.42).

Esta concepción considera al facilitador como formador que interactúa con el aprendiz estimulándolo para lograr modificaciones en su conducta.

García (2000), en su teoría concibe la planificación de la instrucción como:

La exposición de nuevos planteamientos de un problema o de un cuerpo de conocimientos que en el aprendiz aumente su capacidad para captar, transferir o transformar lo que aprende, más adelante señala que enseñar es ayudar al estudiante a alcanzar el máximo de sus capacidades y debe estar en función de dos grandes aspectos: (a) el grado de maduración que comprende el desarrollo de sus capacidades; y (b) la integración, es decir, el uso de grandes unidades de información para resolver problemas. (p.23)

Para García (op. cit), aprender es captar la estructura. “El estudiante participa activamente en un ambiente de aprendizaje por descubrimiento, en el cual las nuevas situaciones son confrontadas con situaciones anteriores,



conduciendo al aprendiz a la resolución de problemas y a promover la transferencia del aprendizaje” (p.32)

Según Gagné y Brigg (1999), la Planificación de la Atención y Formación Integral significa disponer las condiciones externas al sujeto y estructurar sistemáticamente, con el objeto de que el aprendizaje se produzca. Por lo tanto, la enseñanza es concebida como la planificación de un conjunto de eventos destinados a iniciar y activar el aprendizaje de los alumnos. El aprendizaje para este autor, es definido como una nueva capacidad adquirida por el organismo sobre la base de comportamientos anteriores, en interacción con el medio ambiente.

Por otro lado, Montaña, (2009), define la Planificación de la Atención y Formación Integral como:

Un proceso de enseñanza, la cual es concebida como la creación de condiciones para que pueda llevarse a cabo el aprendizaje significativo, a través de un cuerpo de conocimientos estables y organizados transmitidos por el facilitador al orientado y que implica su incorporación gradual y significativa a la estructura cognitiva. (p.54)

Lo expresado por este autor indica que el aprendizaje viene dado por la relación existente entre la adquisición y la retención de nuevos conocimientos de manera significativa. Así mismo Pérez (2009), no desarrolla en su teoría de planificación una definición propia, él considera que no es relevante para que se produzca un aprendizaje. De tal forma, enseñar es facilitar el aprendizaje, el cual es propiciado por el aprendiz, de manera que su significado está en relación directa con sus experiencias y las motivaciones del medio ambiente.

De allí que, Aprender es una característica innata del individuo, en la búsqueda del fortalecimiento y desarrollo de sus potencialidades donde se pueden desarrollar dos tipos de aprendizajes: memorístico y significativo. El aprendizaje memorístico es aquel que no tiene sentido para el que aprende y

es poco duradero, no toma en cuenta los sentimientos ni a la persona en sí. A diferencia de éste, el significativo o vivencial introduce cambios o modificaciones en la conducta, actitudes y personalidad del individuo, no rechaza el aspecto cognoscitivo; pero combina estos elementos con los elementos afectivos que le dan sentido personal a la educación. Reconoce que aprender en forma significativa, aun lo que es de naturaleza cognoscitiva, significa tener en cuenta a toda la persona.

Es de hacer notar, la importancia que presenta el desarrollo de estas teorías dentro de la investigación debido a su significación por encontrarse inmerso dentro del proceso de orientación y formación integral siendo de gran utilidad para el cumplimiento de las estrategias que pueda desarrollar la orientadora. Sin embargo, en algunas de las teorías expuestas unas tienen mayor relevancia que otras, bien sea para aceptarla o rechazarla como Carl Pérez. Es de considerar que todo proceso de planificación de la orientación y formación integral viene dado con el propósito del aprendizaje.

### **Estrategias Gerenciales Innovadoras**

#### **Mapa Conceptual**

La innovación constituye un paradigma con visión holística, la cual se enfoca en una planificación prospectiva que permite la realimentación de conocimientos y definen los medios estratégicos para organizar en su esquema mental cuales son las acciones que debe seguir para orientar con efectividad a quienes interactúan en el proceso formativo o la inducción informal, con la finalidad de promover un enfoque constructivista en el aprendizaje. Por otro lado se establece como una estrategia innovadora el mapa mental, este permite visualizar el significado y el significante de las cosas o elementos que se describen dentro y fuera del aula de clase.

En atención a lo expuesto, Novak y Gowin (1988) el mapa conceptual es una jerarquía de diferentes niveles de generalidad o inclusividad conceptuales, estructuradas por varias proposiciones conceptuales. Está formado por conceptos, proposiciones y palabras de enlace. Sirven al docente como estrategia de enseñanza, para presentar el aprendizaje a los alumnos y tengan una mayor comprensión.

Por otro lado, Pérez (2000), expresa:

Que entre las funciones del Mapa Conceptual se mencionan: a) Permiten presentar gráficamente los conceptos curriculares y su relación semántica entre ellos. Esto permite al alumno aprender los conceptos, relacionándolos entre sí. b) Facilitan al docente la exposición y explicación de los conceptos sobre los cuales se desea enfatizar c) Permite la negociación entre el profesor y los alumnos, esto es a través del diálogo guiado por el profesor se pueden profundizar y precisar los significados referidos a los contenidos curriculares y d) Ayuda al alumno a comprender en un momento determinado de un episodio didáctico amplio, el rumbo recorrido o el avance de las sesiones de aprendizaje. (p.32)

Para elaborar un mapa conceptual se debe considerar que en el centro del Mapa aparece ocupado por el tema central, en torno al cual se van situando las ideas principales, enlazadas por líneas que muestran cuál es la relación entre ellas en la medida que se alejan del centro las ideas se van haciendo más secundarias. El mismo autor, (op.cit.) señala que se deben seguir los siguientes pasos:

a) Identificar la palabra clave de la lección o del tema o aquella pregunta que se colocará en el centro del mapa. Después identifica otras palabras claves importantes y establece su jerarquía, a continuación conecta las ideas secundarias entre sí y son la palabra clave de la lección; b) Haciendo el primer mapa se comprueba que la relación que se establece entre las palabras claves es la relación más comprensible de los contenidos; c) Añadir otras palabras que aportan información y comprensión al tema, aunque se trate de palabras más secundarias; d) Una vez que ha comprobado que el mapa contiene las ideas más importantes del tema, pasarlo a limpio.

Dentro de esta perspectiva, se deduce que cada sujeto coordina y se orienta según las necesidades que se presentan durante el proceso efectivo de una planificación holística, la cual va a permitir que el profesional de la docencia tenga una herramienta didáctica para motivar con eficiencia y efectividad al educando, con la finalidad de que este se induzca a un aprendizaje significativo que le perdure toda la vida.

Por consiguiente, Bower (1999), establece que “existen dos tipos o modelos de mapas conceptuales: Modelo lineal: Las ideas e jerarquizadas de la más importante a la menos importante. Modelo de tela de Araña: Es el más característico y el más fácil de usar”. (p.98)

Los mapas conceptuales tienen unas utilidades en el ámbito del aprendizaje, sirven para:

a) Revisar las lecciones antes del examen. b) Memorizar de forma comprensiva y visual. c) Organizar y planificar la jornada o la semana.

Lo señalado promueve en el docente una herramienta que le permite dinamizar con mayor énfasis sus clases para inducir a los alumnos a formar nuevos paradigmas en el aprendizaje, de esta manera centrar la holística como acción fundamental para totalidad conocimientos, desarrollar conceptos, procedimientos y actitudes según los contenidos programáticos de las áreas académicas del actual Currículos Básico Nacional.

## **Mapas Mentales**

Los mapas mentales orientan al desarrollo de un aprendizaje dinámico que permite inferir en el conocimiento del significado y el significante de los elementos de manera visual, auditiva y kinestésica, además, centrado en el desarrollo y ejecución de un súper aprendizaje que establezca el holismo en la totalización del mismo.

Desde esta perspectiva, Buzán (2000) “El mapa mental es una expresión

del pensamiento irradiante y por tanto, una función natural de la mente humana. Es una poderosa técnica gráfica que ofrece una llave maestra para acceder al potencial del cerebro” (p. 69). Los mapas mentales contribuyen a desarrollar el cerebro y la creatividad del individuo por tener colando lo cual fija mejor el aprendizaje.

Para Kasuga y otros (2000), “Un mapa mental es una expresión del pensamiento radial y, por tanto, de acuerdo a la función natural de la mente humana Es una poderosa técnica gráfica que permite la libertad del uso potencial del cerebro” (p. 113) Este autor al igual que el anterior citado coincide en que los mapas mentales ayudan a usar potencialmente el cerebro.

Por otra parte, De Montes (1996) define el Mapa Mental coma “una representación gráfica de un proceso holístico que facilita la toma de notas y los repasos efectivos”. (p.12). Lo señalado por esta autora enfoca un proceso estructural donde el sujeto que eduque y oriente a otros tenga la visión y misión de formar actitudes dinámicas para el desarrollo de las potencialidades creativas innatas del niño.

De igual forma la misma autora afirma que lo mapas mentales “son una técnica que permite organizar y presentar la información en forma fácil, espontánea, divertida y creativa, para ser asimilada y recordada por el cerebro”. (p.15). Esta permite que las ideas generen otras ideas» y la relación que tienen unas con otras, dando como resultado una nueva información más creativa, imaginativa. Entre los propósitos de los mapas mentales, según el mismo autor (op.cit.) se menciona:

1. El desarrollo de las inteligencias a través del pensamiento radical.
2. Aprovechar mejor su forma de ver las cosas y la vida.
3. Libertad intelectual, demostrando, que uno puede controlar y desarrollar el proceso del pensamiento, demostrando que la habilidad de crear es prácticamente infinita.
4. Elevar los estándares de las habilidades intelectuales.
5. Pasión por descubrir este nuevo universo. (p. 92)

Los mapas mentales se caracterizan por: El asunto motivo de atención cristaliza en una imagen central. Los principales temas del asunto irradian de la imagen central de forma ramificada. Las ramas comprenden una imagen o una línea asociada. Los puntos de menor importancia también están representados como ramas adheridas a las ramas de nivel superior y las ramas forman una estructura nodal conectada.

Por otro lado, Buzan (op cit), manifiesta que entre los beneficios de la Enseñanza se encuentran:

1. Despiertan automáticamente el interés de los estudiantes, consiguiendo que estos se vuelvan más receptivos y cooperativos;
2. Hacen las lecciones y presentaciones más espontáneas, creativas y placenteras tanto para el profesor como para el alumno;
3. Solo presentan el material necesario de: forma clara y susceptible de ser recordado, por lo que los estudiantes, tienden a obtener mejores notas en los exámenes;
4. El volumen de las notas de lecturas se reducen de forma espectacular;
5. A diferencia del texto lineal los mapas mentales muestran los hechos y las relaciones que hay entre ellos proporcionando así una comprensión más profunda del tema.

En función a lo expuesto, se evidencia que cada sujeto al establecer una interacción con el proceso de formación integral, comienza a manifestar emociones y a ser más receptivo en su interacción comunicativa, tomando en cuenta que, los materiales deben estar de acuerdo a cada acción estratégica que defina un concepto o un procedimiento para el aprendizaje dinámico.

Según Pereira (2000), los factores para elaborar mapas mentales son los siguientes:

**Organización:** El material debe estar organizado en forma deliberada, y la información relacionada o conectada con su tópico de origen. A partir de la idea principal se conectan nuevas ideas que mantengan relación entre sí hasta completar la información del tópico en particular.

**Agrupamiento:** Luego de tener un centro definido un mapa mental se debe agrupar y expandir a través de la formación de sub-centros que partan

de él y así sucesivamente.

**Imaginación:** Las imágenes visuales son más recordadas que las palabras: mientras más imágenes podamos utilizar en la elaboración de un mapa mental los resultados serán mejores, motivo por el cual el centro debe ser una imagen visual frente para que todo lo que esté en el mapa mental se pueda asociar con él.

**Uso de las palabras claves:** Las notas con palabras claves son más efectivas que las oraciones o frases. Se deben utilizar letras mayúsculas para destacar los conceptos o términos más importantes y las letras minúsculas para el resto de las ideas.

**Uso de colores:** Se recomienda colorear las líneas, símbolos e imágenes, debido a que es más fácil recordarlas, que si se hacen en blanco y negro. Mientras más color se use más estimulará a la memoria, la creatividad, la motivación y el entendimiento.

**Símbolos:** Herramientas de Apoyo. Los símbolos como las flechas, asteriscos, cruces, signos de interrogación, elipses, cuadros, círculos, pirámides, rectángulas, entre otros, pueden ser utilizados para relacionar y conectar conceptos que aparecen en las diferentes partes del mapa.

Resaltar Cada centro debe ser único mientras más resalte y se destaque la información esta se recordara mejor utilizando diferentes palabras claves, diferentes colores y diferentes formas.

**Involucrar la conciencia:** La participación debe ser activa y consciente. Deben ser divertidos y espontáneos para llamar la atención, motivar, despertar el interés.

**Asociación:** Todos los aspectos que se trabajan en el mapa deben ir asociados entre sí, partiendo del centro del mapa mental.

### **Mándala**

El mándala es una forma arquetípica, no posee formas ni reglas para construirla. Una manera de construirlo consiste en pedir a los alumnos que

creen una serie de imágenes y las dispongan dentro de un círculo. Otra técnica es la de dividir el círculo en mitades, cuartos o porciones y colocar imágenes para diferentes ideas o conceptos en cada sección.

Si el mándala representa un tema a concepto central, la imagen para el concepto debe colocarse en el centro del círculo. Los mándalas pueden ser utilizados en cualquier tema, su diversidad de formas estimulara el pensamiento original, y el producto final tendrá dimensiones estéticas y creativas importantísimo aprendizaje.

### **Torbellino de ideas**

Las técnicas permiten definir la estrategia que debe consolidar una planificación la cual debe ser prospectiva, es decir, que establezca una acción generalizada entre los conocimientos adquiridos en el pasado, el presente y lo que se aspira del futuro.

De hecho, el CENAMEC, (2006), señala que “entre las estrategias metodológicas utilizadas, para favorecer la construcción de conocimientos y estimular la creatividad se encuentra el torbellino de ideas (TI)”. (p.32). En el TI se parte del supuesto básico de que si se deja a la persona actuar en un clima totalmente informal y con absoluta libertad para expresar lo que se le ocurra sea razonable, extravagante, real o imaginable. Existe la posibilidad de que, entre ese torbellino de cosas, imposibles o descabelladas, aparezca una idea brillante que justifique todo lo demás.

Por otra parte, los tipos de estrategias permiten definir los planes y programas que enfocan la visión general para establecer los medios que constituyen el formato que orienta la acción del profesional en un aula de clase, donde toma en consideración las necesidades que presentan los alumnos de acuerdo a su nivel y cultura.

De este modo, Cabrerías (1999), se clasifican de la Siguiente manera:



**Estrategias de adquisición del Conocimiento:** Se refieren a los métodos y procedimientos para ensayar, elaborar y organizar la información con la finalidad de hacerla más significativa, las cuales se dividen en:

**1. Estrategias de Ensayo:** tratan de cómo seleccionar y adquirir información para memorizada con fines de aprendizaje.

**2. Estrategia de Elaboración:** se utilizan como construcciones simbólicas, Integrando la nueva información con el conocimiento previo a través de imágenes mentales, paráfrasis, analogías y resúmenes.

**3. Estrategia de Organización:** permiten traducir la información a otra que sea más fácil de comprender, construyendo taxonomías, esquemas o mapas de conceptos.

**4. Estrategias Activas de Estudio:** son las que se utilizan para dirigir la atención a los aspectos relevantes del texto y propiciar su transferencia a la memoria de trabajo a través de subrayado de las ideas principales, el parafraseo y elaboración de resúmenes.

**5. Estrategia de apoyo y Motivacionales:** ayudan al estudiante a desarrollar y mantener un apropiado estado anímico durante el aprendizaje, a través de técnicas para mejorar la atención y la autoimagen.

**6. Estrategias Meta-cognitivas:** se refieren al conocimiento que tiene el individuo acerca de sus propios procesos cognitivos, fomentando la toma de conciencia y la reflexión sobre sus propios procesos intelectuales.

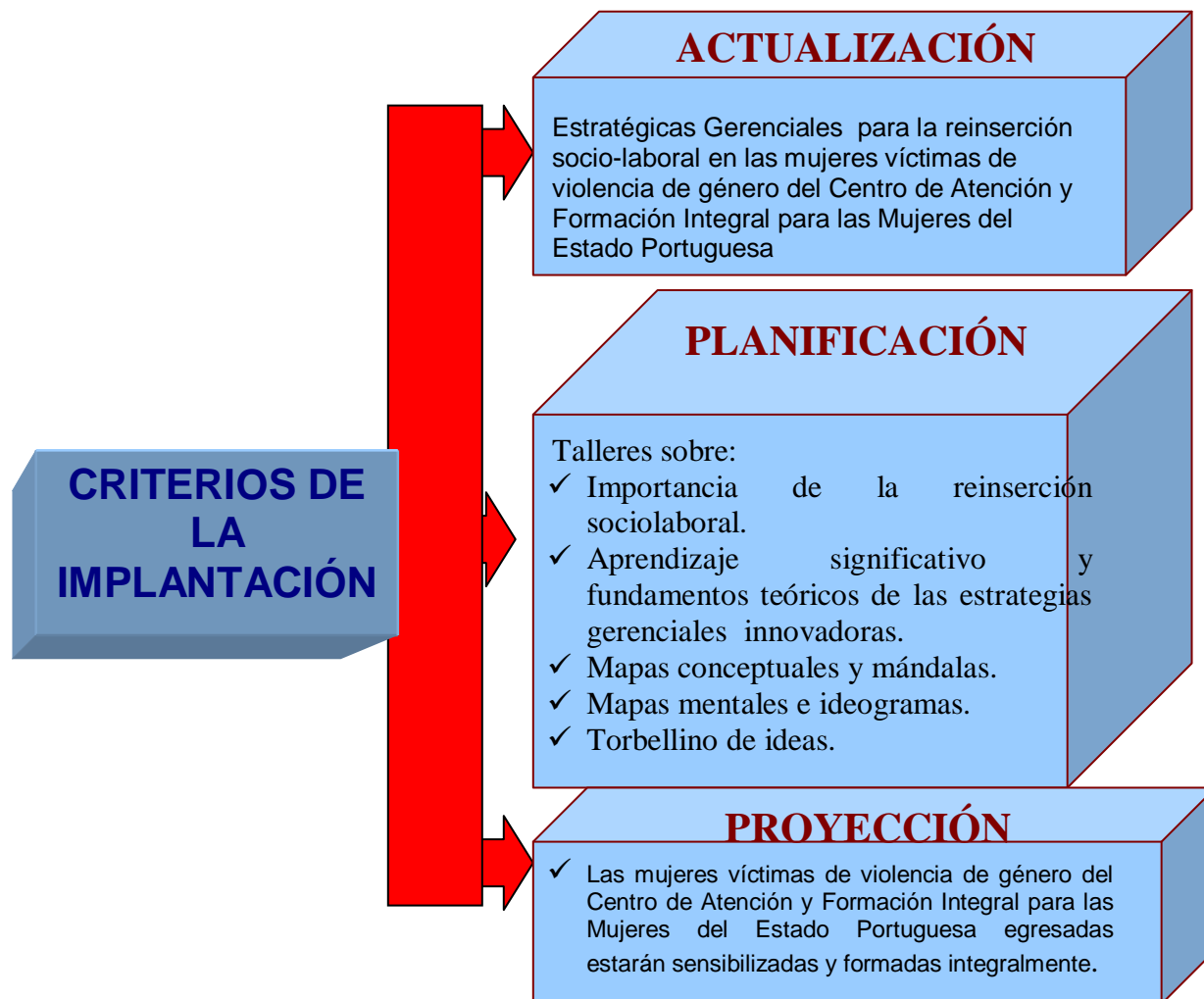
Dentro de estas concepciones el cuestionamiento realizado al método de enseñanza tradicional radica en la visión del alumno como un envase depositario de ideas, con oportunidades mínimas de desarrollar sus potencialidades, esta situación dio oportunidad a que se diese un cambio en el paradigma de la enseñanza al pretender formar a un individuo creativo, reflexivo y crítico, capaz de alcanzar un aprendizaje que le permita elevar su nivel de vida.

### **Criterios de la Implantación**

Para la implantación de la propuesta se cuenta con especialistas en orientación y formación integral, gerentes públicos, gerentes generales, docentes, psicólogos, quienes se encarguen de impartir orientaciones a través de un taller teórico-práctico con una duración de 20 horas que permita formar integralmente y la reinserción socio-laboral a las mujeres víctimas de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa.

Este taller estará bajo la responsabilidad de la investigación.

**FIGURA 1**  
**CRITERIOS DE IMPLANTACIÓN DE LA PROPUESTA**



La estimación presupuestaria del taller está a cargo de la investigadora. Los costos están distribuidos de las siguientes maneras.

**Cuadro de Costo**

CARACTERÍSTICAS	PRECIOS
Elaboración de carpetas	7.000,00
Elaboración de distintivos	2.000,00
Material fotocopiado	6.000,00
Material variado (papel bond, tiza de colores, marcadores)	6.000,00
Diapositivas	4.000,00
Refrigerio	4.000,00
Varios	20.000,00
Total	49.000,00

### Estrategia: **GERENCIAL SOCIAL**

- Presentar estrategias gerenciales de reinserción sociolaboral dirigida a Víctimas de Violencia del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare..



#### Objetivos Terminales Recursos

Sensibilizar a las beneficiarias del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare en cuanto al desarrollo de habilidades sociales y el Derecho a una vida libre de Violencia.

Humanos:  
Beneficiarias y Talento Humano que labora en el Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare.

Especialistas en materia  
Materiales: Carpeta con material fotocopiado. Hojas blancas Lápices.

Tecnológicos: Videobeam, Laptop

Refrigerio: Jugos, Pasapalos, Café, Agua

#### Acciones

#### **ESTRATÉGICAS GERENCIALES VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**

- Brindar asesoría permanente en temas vinculados con el Derecho a una vida libre de Violencia.
- Colocar una lámina de papel bond donde se escribirán los diversos tipos de violencia según la ley.
- El facilitador promoverá situaciones que induzcan a la reflexión sobre el derecho de una vida libre de violencia.
- Escribir en una lámina en que tipo de violencia han estado inmersas.
- Explicar, a través de ejemplos de la vida cotidiana, la importancia de hacer valer los derechos a una vida libre de violencia.
- Crear en forma conjunta una comisión para velar por el cumplimiento de los derechos.


#### Actividad Estratégica

**Taller N° 1**  
Desarrollo de habilidades sociales y el Derecho a una vida libre de Violencia

#### Responsables

Magister en Gerencia Pública

Evaluación: 20%  
Duración: 16 Horas  
Académicas

Estrategia <b>GERENCIAL SOCIAL</b>			
<p>- Presentar estrategias gerenciales de reinserción sociolaboral dirigida a Víctimas de Violencia del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare..</p>			
	<b>Objetivos Terminales</b>	<b>Recursos</b>	
	<p>Sensibilizar a las beneficiarias del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare en cuanto al desarrollo de habilidades sociales y el derecho a una vida libre de violencia.</p>	<p><b>Humanos:</b> Beneficiarias y Talento Humano que labora en el Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare. Especialistas en materia</p> <p><b>Materiales:</b> Carpeta con material fotocopiado. Hojas blancas Lápicos.</p> <p><b>Tecnológicos:</b> Videobeam, Laptop</p> <p><b>Refrigerio:</b> Jugos, Pasapalos, Café, Agua</p>	
<b>Acciones ESTRATÉGICAS GERENCIALES Ganar/ganar</b>		<b>Actividad Estratégica</b>	<b>Responsables</b>
<p>Rotar los integrantes de la comisión creada, cada dos semanas.</p> <p>Evaluar el último día de cada semana, el cumplimiento de los derechos asignados a cada equipo.</p> <p>Aplicar la dinámica “El Barco” con la participación de las beneficiarias.</p> <p>Establecer a través de preguntas formuladas por la facilitadora, la conclusión de la dinámica aplicada.</p> <p>Desarrollar el juego “ Mímica”</p> <p>Las beneficiarias explicarán las razones por las cuales creen que el equipo ganador del juego “Mímica” logró la victoria.</p> <p>Formar grupos de juegos y realizar el juego “Explotando Globos” .</p> <p>El facilitador, antes del inicio del juego, la necesidad de establecer la función de cada integrante del grupo.</p>		<p><b>Taller N° 2</b></p> <p>Desarrollo de habilidades sociales y el Derecho a una vida libre de Violencia</p>	<p>Magister en Gerencia Pública</p>
		<p><b>Evaluación: 20%</b></p> <p><b>Duración: 16 Horas Académicas</b></p>	

## *Estrategia*



- Presentar estrategias gerenciales de reinserción sociolaboral dirigida a Víctimas de Violencia del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare.

### **Objetivos Terminales**

Sensibilizar a las beneficiarias del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare en cuanto al desarrollo de habilidades sociales y el Derecho a una vida libre de Violencia.

### **Recursos**

Humanos:  
Beneficiarias y Talento Humano que labora en el Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare.

Especialistas en materia  
Materiales: Carpeta con material fotocopiado. Hojas blancas Lápices.

Tecnológicos:  
Videobeam, Laptop

## **Acciones ESTRATÉGICAS Mi autoestima**

### **Actividad Estratégica**

### **Responsa bles**

#### **ACCIONES PARA EL RESCATE DE LA AUTOESTIMA**

**Elimina la negatividad:** Aprender a interrumpir la plática interna negativa que es una de las causas más importantes de no creer en si mismo.

**Diario:** Para aumentar la autoestima las beneficiarias anotan en un diario dudas sobre la capacidad de lograr ciertos objetivos y se formulan una pregunta: ¿Cómo saber si lo que estás escribiendo es cierto? Darse cuenta que muchas creencias son limitantes y a veces las no son reales.

**Listado positivo:** las beneficiarias hacen una lista de todas las cosas que han hecho bien en el pasado. A veces se olvida que somos buenas al realizar algo, así que deben usar esas mismas habilidades para mejorar la *autoestima*. Tan pronto comiencen hacer algo bien (no necesariamente perfecto) aumentará la confianza en ellas.

**Inspiración:** Para mejorar la autoestima las beneficiarias agregan a su pensamiento y vocabulario frases, lecturas y audios inspiracionales. Muchas de las personas con autoestima alta recomiendan escuchar audios y/o leer libros de autoayuda en la mañana y en la noche.

**Recompensas:** se ayudarán a creer en si misma. Se premiarán los comportamientos adecuados y se reforzarán constantemente quedando almacenado en el sistema de creencias.

**Taller N° 3**  
Desarrollo de habilidades sociales y el Derecho a una vida libre de Violencia

Magister  
en  
Gerencia  
Pública

**Evaluación: 20%**  
**Duración: 16 Horas**  
**Académicas**

### *Estrategia*

- Presentar estrategias gerenciales de reinserción sociolaboral dirigida a Víctimas de Violencia del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare.

#### **Objetivos Terminales**

#### **Recursos**



Sensibilizar a las beneficiarias del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare en cuanto al desarrollo de habilidades sociales y el Derecho a una vida libre de Violencia.

Humanos:  
Beneficiarias y Talento Humano que labora en el Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare.  
Especialistas en materia  
Materiales: Carpeta con material fotocopiado. Hojas blancas Lápices.  
Tecnológicos:  
Videobeam, Laptop

#### **Acciones ESTRATÉGICAS GERENCIALES Te comprendo me comprendes**

#### **Actividad Estratégica**

#### **Respo nsable s**

-Aplicar la dinámica "Te comprendo, me comprendes".  
Describir la importancia de esta dinámica.  
El facilitador expondrá la importancia de la comunicación y la cooperación en las actividades realizadas.  
Seleccionar lecturas referidas al trabajo cooperativo.  
Analizar la Lectura: El Golpe Certero.  
Leer cada texto con énfasis y entusiasmo

**Taller N° 4**  
  
Desarrollo de habilidades sociales y el Derecho a una vida libre de Violencia

Magist  
er en  
Gerenc  
ia  
Pública

Evaluación: 20%  
Duración: 16 Horas  
Académicas

### **Estrategia**

- Presentar estrategias gerenciales de reinserción sociolaboral dirigida a Víctimas de Violencia del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare.

#### **Objetivos Terminales**

#### **Recursos**



Sensibilizar a las beneficiarias del Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare en cuanto al desarrollo de habilidades sociales y el Derecho a una vida libre de Violencia.

Humanos:  
Beneficiarias y Talento Humano que labora en el Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare.

Especialistas en materia  
Materiales: Carpeta con material fotocopiado. Hojas blancas Lápices.

Tecnológicos: Videobeam, Laptop

#### **Acciones ESTRATÉGICAS GERENCIALES Te comprendo me comprendes**

Presentar tarjetas de colores escritas con palabras claves para establecer la comunicación sinérgica (Ejm. Saber escuchar, hablar claro, ser honesto, respetar los derechos, ser auténtico, etc...)

Seleccionar conjuntamente con los mujeres, una frase que invite al Derecho a una vida libre de Violencia (se orientarán en este aspecto).

Transcribir la frase en letras grandes y colocarlas como mural en una pared seleccionada por el grupo.

Organizar una cartelera informativa con cuentos, folletos, dibujos, etc... alusivos al derecho a una vida libre de violencia.

Elaborar treinta tarjetas de colores, con palabras relacionadas al Derecho a una Vida Libre de Violencia.

Construir el "Cartel del Derecho a UN Vida Libre de Violencia" para la colocación de las tarjetas.

Sellar una caja y dejar una abertura para depositar y extraer las tarjetas.

Colocar las tarjetas en la caja e invitar diariamente a una de las orientadas para que retire una tarjeta y la coloque al inicio del día.

Trabajar con dicha palabra al inicio, en el desarrollo y en el cierre del día de clase.

#### **Actividad Estratégica**

#### **Taller N° 5**

Desarrollo de habilidades sociales y el Derecho a una vida libre de Violencia

#### **Responsables**

Magister en Gerencia Pública

**Evaluación: 20%**  
**Duración: 16 Horas**  
**Académicas**



### **Estrategia**

- Proponer Acciones Estratégicas Gerenciales para la reinserción socio-laboral en las mujeres víctimas de violencia



#### **Objetivos Terminales**

identificar oportunidades de mejora de las actividades y procesos, que a través de la formación integral permitan agregar valor y se reinserten en la sociedad



#### Humanos:

Beneficiarias y Talento Humano que labora en el Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare.

Especialistas en materia Materiales: Carpeta con material fotocopiado. Hojas blancas Lápices.

#### Tecnológicos:

Videobeam, Laptop

#### **Acciones**

- Brindar asesoría permanente en temas vinculados a todos los procesos establecidos en la ley Orgánica sobre el Derecho a una Vida libre de violencia.
- Administrar la normatividad interna de la coordinación a través de la emisión de normas, reglamentos, procedimientos, instructivos, entre otros, para garantizar la adecuada operatividad de los procesos operativos; así como efectuar el seguimiento sistemático de reinserción sociolaboral, consolidándolos y emitiendo la información referente.


#### **Actividad Estratégica**


**Taller N° 5**  
Ley Orgánica sobre el Derecho a una Vida libre de violencia

#### **Responsables**


Magister en Gerencia Pública


Evaluación: 20%  
Duración: 16 Horas Académicas

Estrategia			
<ul style="list-style-type: none"><li>- Proponer lineamientos técnicos y metodológicos para la promoción de Acciones Estratégicas Gerenciales para la reinserción socio-laboral en las mujeres víctimas de violencia</li></ul>			
	<b>Objetivos Terminales</b>	<b>Recursos</b>	
	Identificar oportunidades de mejora de las actividades y procesos, que a través de la incorporación de acciones, controles e innovaciones permitan agregar valor a las mujeres víctimas de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa de manera eficiente y eficaz.	<u>Humanos:</u> Beneficiarias y Talento Humano que labora en el Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare. Especialistas en materia <u>Materiales:</u> Carpeta con material fotocopiado. Hojas blancas Lápices. <u>Tecnológicos:</u> Videobeam, Laptop	
	<b>Acciones</b>	<b>Actividad Estratégica</b>	<b>Responsables</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Brindar asesoría permanente en temas vinculados a la reinserción laboral, las oportunidades de empleo, capacitación</li><li>- Administrar la normatividad</li></ul>	<b>Taller N° 3</b> <b>La Gestión efectiva y su continuidad en el tiempo</b>	Magister en Gerencia Pública	
Evaluación: 20% Duración: 16 Horas Académicas			

<b>Estrategia</b>	
- Promover la importancia de la reinserción socio-laboral en las mujeres víctimas de violencia	
<b>Objetivos Terminales</b>	<b>Recursos</b>
 <p>Identificar oportunidades de mejora de las actividades y procesos, que a través de la incorporación de acciones, controles e innovaciones permitan agregar valor a las las mujeres víctimas de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa de manera eficiente y eficaz.</p>	<p><u>Humanos:</u> Beneficiarias y Talento Humano que labora en el Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare. Especialistas en materia</p> <p><u>Materiales:</u> Carpeta con material fotocopiado. Hojas blancas Lápices.</p> <p><u>Tecnológicos:</u> Videobeam, Laptop</p>
<b>Acciones</b>	<b>Actividad Estratégica</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dinámica grupal “Las tres Piedras”.</li> <li>➤ Ejercicios de gimnasia cerebral (El doble garabateo).</li> <li>➤ Exposición del facilitador respecto a la reinserción sociolaboral.</li> <li>➤ Formación de pequeños grupos.</li> <li>➤ Distribución de material fotocopiado.</li> <li>➤ Lecturas del material fotocopiado.</li> <li>➤ Descripción de reinserción sociolaboral y el proceso permanente de la actualización y mejora continua.</li> <li>➤ Explicación de los métodos deductivo e inductivo para la organización de ideas y la formación integral para la reinserción sociolaboral.</li> <li>➤ Conclusiones de las mesas de trabajo.</li> <li>- Plenarias</li> </ul>	<p><b>Taller N° 3</b></p> <p><b>La Reinserción Sociolaboral</b></p>
	<b>Responsables</b>
	Magister en Gerencia Pública
<p>Evaluación: 20%</p> <p>Duración: 16 Horas Académicas</p>	

Estrategia			
<div>- Inducir acciones que contribuyan al proceso de formación integral</div>			
Objetivos Terminales		Recursos	
	Identificar oportunidades de mejora de las actividades y procesos, que a través de la incorporación de acciones, controles e innovaciones permitan agregar valor a las las mujeres víctimas de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral	<u>Humanos:</u> Beneficiarias y Talento Humano que labora en el Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare. Especialistas en materia <u>Materiales:</u> Carpeta con material fotocopiado. Hojas blancas Lápices. <u>Tecnológicos:</u> Videobeam, Laptop	
Acciones		Actividad Estratégica	Responsables
<div>➤ Demostración de cómo elaborar mándalas para la exposición de los contenidos.</div> <div>➤ Descripción de la importancia del uso de esta estrategia para la inducción del aprendizaje significativo y del aprender a aprender.</div> <div>➤ Aplicación de la estrategia de ensayo como enfoque socializador que globaliza el aprendizaje en los pilares fundamentales de la mujer victima de violencia.</div> <div>➤ Presentación de la estructura de la estrategia de elaboración para la esquematización mental del conocimiento acerca de las técnicas para desarrollar la reinserción sociolaboral</div> <div>➤ Inducción a través de acciones que establezcan los parámetros para el conocimiento de la estrategia de organización en función a la reinserción sociolaboral.</div> <div>➤ Discusión socializada sobre la estrategia activa de estudio donde se vincule la importancia de la reinserción sociolaboral y cómo inducir a las integrantes a desarrollar la misma.</div> <div>➤ Ejercitación de estrategias motivacionales para elevar la autoestima e insertarse en el ámbito sociolaboral.</div> <div>➤ Presentación de elementos que contribuyan al proceso cognitivo del alumno, respecto a las estrategias metacognitivas que desarrollen la creatividad innata de los alumnos.</div>		<div>Taller N° 3</div> <div>La reinserción sociolaboral</div>	<div>Magister en Gerencia Pública</div>
		<div>Evaluación: 20%</div> <div>Duración: 16 Horas Académicas</div>	

<i>Estrategia</i>			
- Impulsar los compromisos de Contratación en empleos de acuerdo a las habilidades y destrezas.			
	<b>Objetivos Terminales</b>	<b>Recursos</b>	
	Desarrollar acciones formativas que incluyan compromisos de contratación, de al menos el 60 por 100 de las participantes formadas.	<u>Humanos:</u> Beneficiarias y Talento Humano que labora en el Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare. <u>Especialistas en materia</u> <u>Materiales:</u> Carpeta con material fotocopiado. Hojas blancas Lápices. <u>Tecnológicos:</u> Videobeam, Laptop	
<b>Acciones</b>		<b>Actividad Estratégica</b>	<b>Responsables</b>
<p>Las acciones formativas, en la medida de lo posible, se desarrollarán fundamentalmente a través de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación, de al menos el 60 por 100 de las participantes formadas.</p> <p>Durante el tiempo de participación en una acción formativa la mujer tendrá derecho a percibir una beca por asistencia de salario mínimo mensual hasta la finalización del curso.</p> <p>Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia: Se concederán con arreglo a lo previsto en la presente Estrategia.</p> <p>Las subvenciones y ayudas se incrementarán hasta un 10 por 100, respecto a las establecidas para las demás trabajadoras, al ser consideradas uno de los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.</p>		<b>Taller N° 3</b> <b>Compromisos de Contratación</b>	Magister en Gerencia Pública
		<b>Evaluación: 20%</b> <b>Duración: 16 Horas</b> <b>Académicas</b>	

<b>Estrategia</b>			
- Inducir acciones que contribuyan al proceso de formación integral			
<b>Objetivos Terminales</b>		<b>Recursos</b>	
	<b>Desarrollar compromisos de bonificaciones</b>	<b>Humanos:</b> Beneficiarias y Talento Humano que labora en el Centro de Atención y Formación Integral para la Mujer Guanare. Especialistas en materia <b>Materiales:</b> Carpeta con material fotocopiado. Hojas blancas Lápices. <b>Tecnológicos:</b> Videobeam, Laptop	
<b>Acciones</b>		<b>Actividad Estratégica</b>	<b>Responsables</b>
<p>Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género:</p> <p>Los empleadores que contraten indefinidamente a mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial del Instituto de los Seguros Sociales.</p> <p>En ambos casos, no será necesario la inscripción de las víctimas de violencia de género como demandantes de empleo, para la aplicación de las bonificaciones.</p> <p>Incentivos para facilitar la movilidad geográfica de las mujeres: Las mujeres que, como consecuencia de su contratación, tengan que trasladar su residencia habitual, podrán recibir las siguientes subvenciones:</p> <p>Gastos de desplazamiento. Destinados a cubrir los gastos de desplazamiento de la beneficiaria, así como los de sus familiares a su cargo que convivan con ella, gastos de alojamiento. Incluido el alquiler o adquisición de vivienda u otros gastos de hospedaje, de la beneficiaria y de lo familiares a su cargo</p> <p>Gastos de guardería y de atención a personas dependientes.</p>		<b>Taller N° 3</b> <b>Compromisos de bonificaciones</b>	Magister en Gerencia Pública
		Evaluación: 20% Duración: 16 Horas Académicas	

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Las estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia: centro de atención y formación integral para la mujer se orienta hacia la valoración de las víctimas de violencia del centro de atención y formación integral para la mujer Guanare permitiendo que responda un satisfacción a la realización de actividades que le permitan reinsertarse sociolaboralmente en la sociedad. Por lo tanto, forma parte de una estructura que se convierte no solo en elemento de actualización a las nuevas demandas de formación integral. Sino que también pueda ser traducido en proyectos, que entre otra cosas, satisficase las necesidades en cuanto a la orientación de la formación de los recursos humano al futuro mercado de trabajo.

En el marco de lo anterior planteado y atendiendo a los resultados aportados por la población objeto de estudio se llegó a lo siguiente conclusiones

Se evidencia que las orientadoras carecen de una formación y capacitación en el aspecto pedagógico, que les brinde herramientas técnicas, métodos que les permita, que el proceso de enseñanza-aprendizaje, entre ellas y los usuarios sea de manera efectiva y significativa.

De la situación antes señalada, se deriva la ausencia de estrategias gerenciales que les permita la reinserción de las féminas víctimas de violencia en el mercado laboral.

Es por ello, que las orientadoras, al realizar su acción de formación integral, casi nunca utilizan métodos, recursos y estrategias gerenciales que

promuevan la participación, protagonismo e incentivación de las usuarias para que se aboquen a descubrir y desarrollar habilidades y destrezas que le permitan un buen desenvolvimiento en el área laboral, y por ende, se sientan motivadas al lograr, al empoderamiento de su propia vida, obteniendo a su vez, una independencia económica, que le garantice una mejor calidad de vida para ellas y su grupo familiar.

Después de las condiciones anteriores se sugiera las siguientes recomendaciones.

- Bajar el presente estudio a otras instituciones del estado
- Seguir promoviendo talleres prácticos dirigidos a las víctimas de violencia del centro de atención y formación integral para la mujer Guanare para que se formen integralmente.
- Organizar eventos donde las orientadoras y mujeres víctimas de violencia compartan sus experiencias
- Invitar a especialista y técnicos en la materia para retroalimentar estrategias gerenciales de reinserción sociolaboral en los círculos de acción docente
- Acoger las estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia: centro de atención y formación integral para la mujer Guanare y ponerlo en práctica.
- Establecer intercambio de estrategias, entre las facilitadoras.
- Incentivar al personal de CAFIM, para que capaciten en cuanto a las competencias pedagógicas y se aboquen a utilizar las herramientas, métodos y técnicas que les permita lograr un proceso de enseñanza efectivo entre las orientadoras y usuarias.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. (2009). La Cultura de la Violencia en Venezuela. Periódico La Prensa. Barinas.
- Arrieta L., 2013. La Violencia y sus Repercusiones. Editorial Meval. Caracas. Venezuela. Pp. 34.
- Arrieta, J. (2000). Estrategias de Aprendizaje. Libro en Línea. <http://www.portaleducativo.com.es>
- Ary, D. y otros (1989). *Introducción a la Investigación Pedagógica*. México: Mc Graw – Hill.
- Balestrini, M. (2006) Cómo se elabora el Proyecto de Investigación. Caracas. 5ta Edición Editorial Consultores Editores Venezuela.
- Bavaresco, A. (2000). Proceso metodológico en la Investigación. Ediliuz. Caracas-Venezuela
- Bernal. (2000). Metodología de la Investigación. Kapeluz. Buenos Aires – Argentina.
- Bisguerra, R. (1989). *Métodos de Investigación Educativa*. Barcelona (España): Ediciones CEAC, C.A.
- Bittel (2007) Enciclopedia del Management. España Editorial Océano/Centrum. (p. 650).
- Bozeman, G.( 2010). Gerencia Pública.
- Brown, F. G. (2005). Principios de la Medición en Psicología y Educación. Editorial El Manual Moderno. México
- Bruno H., 2012. Metodología de la Investigación. Ediciones Trillas. Madrid. España. Pp. 87
- Bussot, J. (2002). *Investigación Documental*. Maracaibo: Universidad del Zulia.

Busto G., 2011. Estadística Aplicada. Editorial San Juan. Caracas. Venezuela. Pp. 86.

Cabrera y Pozo (2000). *Estrategias Creativas*. México: McGraw-Hill.

Campos B.B. (2009). La Orientación Profesional: elementos conceptuales y organizativos. (Universidad de Sevilla). España.

Campos, C. (2014). Modelo de Aproximación a la Investigación Holística/ Gerencial. Congreso Internacional UNEFA. Caracas.

Castellano, M. (2012). Mujeres maltratadas que acuden a la Casa de la Mujer "Argelia Laya. UPEL. Guanare.

Constitución nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta oficial Nº 36860 de fecha 30, Diciembre 1999.

Durán A., (2012). Violencia de Género. Ediciones Cobo. Zulia. Venezuela. Pp. 23.

Flores, R. (2012). Programa de Capacitación en el Uso de Estrategias Innovadoras dirigido a las Víctimas de Violencia de Género de Naganagua. Universidad de Carabobo.

García, J. (2011). La carga semántica de la Violencia. Material Mimeografiado. UCLA.

González, E. 2012. Plan, Programa y Proyectos al Día. Ediciones Futurista. Ciudad de México. México. Pp. 76.

Hernández H., 2012. Metodología Investigativa. 5ta edición. Editorial Treval. Madrid. España. Pp. 223-236.

Hernández, R, Fernández, C. Y Baptista, P. (2001). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición. México: Mc Graw-Hill.

Hurtado R., 2010. Metodología de la Investigación Científica. Editorial Croppa. Chile. Pp. 230.

Jiménez C., 2012. Violencia Familiar. Ediciones Corpus. Madrid. España. Pp. 31.

- Ley Orgánica sobre el Derecho a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Reforma Parcial, (2014).
- Manual para la Elaboración de Trabajos Especiales de Grado UPEL (2009). Caracas. Venezuela.
- Martínez S., 2012. Planes de Capacitación Laboral. Editorial Linarez. Barquisimeto. Venezuela. Pp 29.
- Ministerio del Poder Popular para la Mujer (2010). Centros de Atención y Formación Integral para la Mujer (CAFIM). Caracas.
- Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género, (2012). Instituto Nacional de la Mujer (InaMujer). Caracas.
- Montilla, B.(2010). Plan Estratégico de Asertividad dirigido a la Diada Conyugal. Instituto Psicológico y Psiquiátrico de Venezuela. Caracas.
- Muñoz H., 2013. Estadística General. Editorial Caras. Caracas. Venezuela. Pp.49.
- Osses, A..(2011). Hacia el mejoramiento de la calidad de vida de mujeres urbano-marginales en Guayaquil. Universidad de Guayaquil.
- Oviedo J., 2011. Estadística. Ediciones Formal. Caracas. Venezuela. Pp.570.
- Plan de la Patria 2013-2019, propuesto por Chávez, (2012).
- Pozo, J. (2000). Cuaderno de Pedagogía. N° 175. Noviembre 1989.
- Pujol, B (2000) Diccionario de Marketing. España. Brosmac. (p. 125).
- Ramírez, E. (2011). Violencia hacia la mujer por parte de su pareja. UCV.
- Rancel D., 2013. Estadística General. Editorial Morfus. Bogotá. Colombia. Pp. 321.
- Robbins, S. (1997) Comportamiento Organizacional. (7ma. Ed.). Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.
- Robert N. A. (2008) “El Control de Gestión” Marco, Entorno Proceso”. Harvard Business School. Ed. Deusto.

- Serralde L. (2008) "Formación de Recursos Humanos de Enfermería Para el ámbito Empresarial. Ediciones Mc Graw Hill. Cuarta Edición. Venezuela.
- Stoner (2006) Administración. Una ventaja competitiva. Ediciones Mc Graw Hill. Cuarta Edición. Venezuela.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador 2012. Metodología Educativa. Ediciones Vene. Caracas. Venezuela. Pp. 7-223.
- Venezuela 2000. Artículo 3. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 5453 (Extraordinaria). Caracas, 24 de marzo.
- Venezuela 2013. Plan de la Patria. Programa de Gobierno Bolivariano 2013-2019. Caracas. Venezuela.
- Zabala M., 2011. El Género y su Dominio. Editores Hermanos Vadell. Caracas. Venezuela. Pp. 15.

## **ANEXOS**

**ANEXO A**  
**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
EXTENSIÓN – GUANARE**

**VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA  
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**

La Universidad que Siembra

Ciudadanos: \_\_\_\_\_  
Presente.-

Por medio de la presente me dirijo a Usted, en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración en cuanto a efectuar la validación del instrumento que servirá para recolectar información a ser utilizada en la investigación titulada “Estrategias gerenciales para reinserción socio-laboral de víctimas de violencia: centro de atención y formación integral para la mujer Guanare, que será presentado para optar al Título de Magister en Gerencia pública. En tal sentido deberá tomar en consideración los objetivos de investigación propuestos, así como la Operacionalización de la Variables la cual se anexa:

**OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

**General:**

Proponer Acciones Estratégicas Gerenciales para la reinserción socio-laboral en las mujeres víctimas de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa

**Específicos:**

- Diagnosticar las estrategias que utilizan las orientadoras de las mujeres víctima de violencia de género del Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa.
- Determinar la factibilidad desde el punto de vista técnico y financiero de la implementación de acciones estratégicas gerenciales para la reinserción socio-laboral para mujeres víctima de violencia de género Centro de Atención y Formación Integral para las Mujeres del Estado Portuguesa

**Pertinencia:** Si el ítem se ajusta al indicador señalado

- **Claridad:** Se refiere a la precisión de la redacción de los ítems.
- **Congruencia:** Señala la coherencia del ítem para la investigación.

En el formato de validación adjunto, Usted deberá colocar una “√” en la columna SI, si considera que el ítem se ajusta a estos criterios o una “/” en la columna NO, si considera lo contrario. Igualmente, en la columna de observaciones puede anexar algún comentario que considere pertinente.

### INSTRUCCIONES

Marque con una X la alternativa que considere adecuada según sea el caso de cada una de las preguntas la escala a utilizar en esta encuesta son las siguientes: Siempre, A veces, Nunca.

Nº DE ÍTEMS	ENUNCIADO:	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1	Utilizan la clase expositiva para introducir las actividades de aprendizaje.				
2	aplican en las actividades planificadas la clase expositiva				
3	Utiliza el método de comunicación directa de forma unidireccional cuando facilita el aprendizaje				
4	Planifican actividades grupales para el desarrollo de los contenidos de formación integral				
5	Utilizan las actividades grupales, para enriquecer las experiencias de aprendizaje				
6	Crean situaciones para que las mujeres describan sus habilidades y destrezas socio laborales				
7	Participan activamente en exposiciones de trabajo realizadas				
8	En el desarrollo de la práctica de reinserción, las mujeres discuten los temas investigados				
9	Aplican las actividades de trabajo cooperativo.				
10	Orientan a las mujeres, demostrando paso a paso como deben elaborar trabajos				
11	Refuerzan en los mujeres el proceso de elaboración de los trabajos				
12	Utilizan los juegos didácticos como recurso para el desarrollo de las habilidades sociolaborales				
13	Emplea como recurso los materiales de desecho en la elaboración de los trabajos manuales.				
14	Toman en cuenta el recurso humano de la comunidad para la elaboración de los trabajos y la reinserción socio laboral				
15	Utilizan el libro como guía para la reinserción sociolaboral				

**Gracias por su Colaboración.**



**ANEXO B**  
**TABLA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**TABLA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ÍTEMS	COHERENCIA			PERTINENCIA			CLARIDAD DE REDACCIÓN			UBICACIÓN		
	A	R	I	A	R	I	A	R	I	A	R	I
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												

**Observaciones:**

---



---



---

**ANEXO C**  
**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**  
**DE INVESTIGACIÓN**

**COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH**

