

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA



UNA MIRADA EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL

Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Magíster en Gerencia
Educativa

Autora: Lcda. Sandra Martínez Reyes
C.C: 40930574
e-mail: ischiaco@gmail.com
Tutora: Dra. Doris Colina de Andrade
C.I. V – 5711855
e-mail: dmcolina@urbe.edu.ve

Maracaibo, Noviembre de 2015

UNA MIRADA AL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
PROGRAMA DE POSTGRADO EN: CIENCIAS DE LA EDUCACION
MENCION GERENCIA EDUCATIVA
NIVEL MAESTRÍAS

VEREDICTO

Los suscritos profesores, DRA. DORIS COLINA, DR. WILLIAM ATENCIO y DRA. DANNY TONDI, designados como jurado examinador por el Consejo Universitario de URBE, para evaluar el Trabajo de Grado Intitulado: UNA MIRADA AL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL, que presenta la participante: MARTÍNEZ REYES SANDRA LUCÍA, titular de la identificación Número C.C.: 40930574, Pasaporte N° AQ961380, para optar al grado de MAGISTER SCIENTIARUM EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION GERENCIA EDUCATIVA, bajo la tutoría de la DRA. DORIS COLINA, C.I. 05.711.855, reunidos previa convocatoria el día 13 del mes de Julio de 2016, a las 04:30 pm en el edificio sede del Vicerrectorado de Investigación y Postgrado de esta Universidad, después de presenciar la defensa de dicho Trabajo, ha sido calificado como APROBADO, correspondiéndole la valoración de EXCELENTE (20 puntos), de conformidad con el Reglamento General de Investigación y de Estudios para Graduados de la Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo, a los 13 días del mes de Julio de 2016.



DRA. DORIS COLINA
C.I. N° 05.711.855
Univ. o Institución
a la que pertenece
URBE



DR. WILLIAM ATENCIO
C.I. N° 13.371.949
Univ. o Institución
a la que pertenece
URBE



DRA. DANNY TONDI
C.I. N° 05.812.806
Univ. o Institución
a la que pertenece
UNEFA

DEDICATORIA

A Dios mi maestro, por ayudarme a ver lo nuevo, la duda, la luz, el reto, el ahora y no el después.

A mis padres por existir y creer, a su frecuente manera de amarme.

AGRADECIMIENTO AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme.

A mis padres por ese anhelo de ser hoy mejor que ayer.

A mis hermanos por su inagotable apoyo.

A mis sobrinos por compartir conmigo triunfos y derrotas.

A mi Tutora, la Dra. Doris Colina, por su paciencia, por la dulzura con la cual me mostró mis equivocaciones y me guio hacia la búsqueda constante.

A la Dra. Ruth Toro, por su amplia cooperación y mensajes de ánimo para continuar.

A la comunidad educativa de URBE, por hacerme sentir en casa.

ÍNDICE GENERAL

	Pág
VEREDICTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
LISTA DE CUADROS.....	ix
LISTA DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
MOMENTOS	
I PANORÁMICA ACTUAL DEL EMPOWERMENT COMO PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1. INTERROGANTES BÁSICOS.....	10
2. IMPLICACIONES EPISTEMOLÓGICAS, METODOLÓGICAS Y PARA LA COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	11
2.1. Implicaciones epistemológicas.....	12
2.2. Implicaciones metodológicas.....	12
2.3. Implicaciones para la comunicación de resultados....	16
II ENFOQUE DEL PROBLEMA DESDE LA PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA, EN EL PARADIGMA CIENTÍFICO CUALITATIVO	
1. ORIENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2. PRESUPUESTOS FILOSÓFICOS.....	19
3. PRESUPUESTOS TEÓRICOS.....	20
4. RUTA DE BÚSQUEDA Y ANÁLISIS DE DATOS.....	20
4.1 Universo de investigación.....	20
4.2 La observación.....	21
4.3 La entrevista.....	22
4.4 Secuencia a seguir en el análisis fenomenológico de los datos obtenidos en la entrevista.....	25
5. PARADIGMA CIENTÍFICO CUALITATIVO.....	28
6. PRINCIPIOS QUE POSIBILITAN EL MÉTODO FENOMENOLÓGICO.....	32
III EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL: UNA VISIÓN TEÓRICA	

1.	EL EMPOWERMENT.....	43
2.	NIVELES DE EMPOWERMENT.....	45
2.1	Nivel individual.....	48
2.2	Nivel organizacional.....	52
2.3	Nivel comunitario.....	54
IV.	EL MÉTODO FENOMENOLÓGICO SEGUIDO PARA LA DESCRIPCIÓN DEL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	
1.	CONSIDERACIONES PREVIAS.....	57
2.	PROPÓSITOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	61
3.	ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LOS DIRECTIVOS, DOCENTES, OPERATIVOS Y PADRES DE FAMILIA ENTREVISTADOS.....	61
3.1.	Elección de informantes clave.....	62
4.	DEL PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	64
4.1	Universo de investigación.....	64
4.2	La observación.....	65
4.3	Información general.....	66
4.4	Periodo de observación.....	66
4.5	Información recolectada.....	66
4.6	La entrevista.....	67
4.7	La entrevista a profundidad.....	70
4.8	La entrevista en profundidad directiva.....	71
4.9	Protocolo para el desarrollo de las entrevistas.....	71
4.10	Instrumento de recolección de información.....	72
5.	Procesos psicológicos vinculados en el guion..... de entrevista.....	73
6.	Desarrollo de las entrevistas.....	77
7.	Etapas del método fenomenológico para el Abordaje del Empowerment como estrategia gerencial en una institución educativa.....	78
8.	Análisis fenomenológico de los datos obtenidos en las entrevistas.....	92
9.	Secuencia a seguir en el análisis fenomenológico de los datos obtenidos en las entrevistas.....	96
V.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS, ANÁLISIS Y REFLEXIONES	105
1.	Niveles del Empowerment.....	106
1.1	Nivel individual.....	106
1.2	Nivel organizacional.....	108

1.3	Nivel comunitario.....	109
2.	Etapa de análisis y reflexión.....	110
2.1	Proceso de triangulación enmarcado en el momento fenomenológico realizado.....	112
2.2	Datos comparados.....	113
	CONCLUSIONES.....	126
	RECOMENDACIONES.....	130
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	131
	ANEXOS.....	135
A	Guión de Entrevista Directivo Docente, Docente, Operativos y Padres de Familia.....	135

LISTA DE CUADROS

CUADR	Pág.
1 Metodología para la realización de la entrevista.....	23
2 Diseño para el análisis fenomenológico de los datos obtenidos en la entrevista	24
3 Enfoque cualitativo según dimensión.....	30
4 Principios posibilitadores del método fenomenológico.....	34
5 Rasgos característicos de los momentos del método Fenomenológico y procesos primarios de pensamiento que emplea el investigador.....	36
6 Tipos de reducción fenomenológica y sus rasgos característicos.....	38
7 Etapa previa del método fenomenológico.....	39
8 Etapa descriptiva del método fenomenológico.....	40
9 Etapa estructural del método fenomenológico.....	41
10 Etapa de la discusión de los resultados, en el método fenomenológico.....	42
11 Comparación mediante los niveles de los procesos de potenciación y los resultados.....	46
12 Niveles de Empowerment.....	46
13 Características de una comunidad fortalecida.....	55
14 Distribución de Directivos, docentes, operativos y padres de familia por cargo, cantidad y sexo	63
15 Aspectos del guión de entrevista	72
16 Niveles y procesos de potenciación	76
Categorías y subcategorías resultado de la experiencia del informante clave.....	
17 Metodología para la realización de las entrevistas.....	77
18 Etapa previa del método fenomenológico para el abordaje del Empowerment como estrategia gerencial.....	79
19 Número de intervenciones verbales hechas por los..... Informantes y los aspectos tratados en la entrevista.....	82
20 Etapa descriptiva del método fenomenológico para el..... abordaje del Empowerment como estrategia gerencial.....	83
21 Estructura del método fenomenológico para el abordaje del Empowerment como estrategia gerencial.....	84
22 Número de temas esenciales fenomenológicas con las categorías fenomenológicas esenciales-universales- sintetizadas.....	86
23 Número de temas esenciales correspondientes a cada uno de los aspectos contemplados en la investigación.....	87

24	Temas esenciales y categorías fenomenológicas.....	87
	correspondientes al aspecto 01: noción de Empowerment..	
25	Temas esenciales y categorías fenomenológicas.....	88
	correspondientes al aspecto 02: habilidades para la.....	
	toma de decisiones.....	88
26	Temas esenciales y categorías fenomenológicas.....	88
	correspondientes al aspecto 03: recursos y control de.....	
	recursos para el desarrollo de las funciones.....	
27	Temas esenciales y categorías fenomenológicas.....	89
	correspondientes al aspecto 04: habilidades para el.....	
	trabajo en equipo.....	
28	Temas esenciales y categorías fenomenológicas.....	89
	correspondientes al aspecto 05: oportunidades para.....	
	participar en las actividades de la institución.....	
29	Temas esenciales y categorías fenomenológicas.....	90
	correspondientes al aspecto 06:	
	responsabilidades compartidas.....	
30	Temas esenciales y categorías fenomenológicas.....	
	correspondientes al aspecto 07: acceso a recursos de la...	90
	comunidad.....	
31	Temas esenciales y categorías fenomenológicas.....	91
	correspondientes al aspecto 08: apertura de estructuras...	
	Mediadoras.....	
32	Temas esenciales y categorías fenomenológicas.....	91
	correspondientes al aspecto 09: tolerancia a la diversidad.	
33	Categorías y subcategorías que engloban la experiencia..	94
	del entrevistado.....	
34	Esquema evaluativo.....	96
35	Agrupaciones de categorías.....	97
36	Agrupaciones y resultados de combinaciones.....	98
37	Elaboración de unidades de significado general y.....	99
	Relevante.....	
38	Verificación de unidades de significado relevante.....	102
39	Resumen de la estructura fenomenológica del.....	104
	Empowerment como estrategia gerencial.....	
40	Etapas de análisis y discusión de los resultados.....	106
41	Definición de triangulación emitido por Elliot y.....	112
	Adelman (1976) ligado al campo de la educación.....	

LISTA DE FIGURAS

FIGURA		Pág.
1	La espiral trascendental-hermenéutica de la comunicación y la crítica	17
2	Fundamentos epistemológicos.....	19
3	Conformación de la población..... y la muestra.....	65
4	Procesos de triangulación para el..... abordaje del..... Empowerment como estrategia gerencial.....	111 111
5	Procesos que generan en los informantes..... los aspectos de la entrevista.....	112

Martínez, Sandra Lucía y Colina de Andrade, Doris. **Una mirada al Empowerment como estrategia gerencial**. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Decanato de Investigación y Postgrado. Programa de Maestría en Ciencias de la Educación. Mención Gerencia Educativa. Maracaibo, 2015.

RESUMEN

Existen razones por las cuales las instituciones educativas hoy avanzan en niveles mínimos, la principal causa es la visión de los rectores frente a las personas, al cambio y a los procesos. En este contexto, están quienes ven a las personas como máquinas y hay quienes ven a las organizaciones como organismos vivos. Esta investigación busca comprender el Empowerment como estrategia gerencial en el nivel individual, organizacional y comunitario en la sede Madre Verónica Briguglio (Riohacha - Colombia), como un estilo de gerencia que permite a sus miembros conocer los límites para actuar con libertad. Para dar respuesta a los interrogantes básicos se usó la fenomenología para comprender y describir el Empowerment como estrategia gerencial e interpretarlo desde las propias vivencias de los miembros de la comunidad educativa; el trasfondo epistemológico es de corte cualitativo. Para la búsqueda y análisis de los datos se utilizó la observación y la entrevista. La población la componen los directivos, docentes, operativos y padres de familia de la sede, que son miembros de esta comunidad, son funcionarios contratados, forman parte de los órganos del gobierno escolar y de la Asociación de padres de familia. Para ello se cuenta con un guion de entrevista.

Palabras clave: Empowerment, estrategia gerencial, educación.

Martínez, Sandra Lucía y Colina de Andrade, Doris. **A view empowerment as a management strategy.** Dr. Rafael Belloso Chacin University. Dean of Research and Graduate Studies. Program Master of Science in Education. Mention Educational Management. Maracaibo, 2015.

ABSTRACT

There are reasons why educational institutions today are moving at minimum levels, the main cause is the vision of governing against the people, to change and to processes. In this context, there are those who view people as machines and some see organizations as living organisms. This research seeks to understand the Empowerment as a management strategy in the individual and community level, organizational and headquarters Mother Veronica Briguglio (Riohacha - Colombia) as a management style that allows members to know the limits to act freely. To answer the basic questions phenomenology to understand and describe the Empowerment as a management strategy and interpret from their own experiences of members of the educational community was used; the epistemological background is qualitative. Observation and interview was used for search and analysis of data. The population is composed of the directors, teachers, and parents operational headquarters, which are members of this community are recruited officials are part of school governance bodies and the Association of Parents. To this end it has a script interview.

Keywords: Empowerment, management strategy, education

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito describir el Empowerment (Blanchard, 2004) como estrategia gerencial en los niveles individual, organizacional y comunitario (Zimmerman, 2000) en la sede Madre Verónica Briguglio del municipio de Riohacha (Colombia). Al decir describir, decimos también interpretar (Husserl, 1949) la realidad del Empowerment como estrategia gerencial.

La institución educativa está ubicada en zona rural (Arenalito), habitada por los Wayuu. La institución es de carácter etnoeducativo, atiende población en su mayoría indígena, perteneciente a la etnia Wayuu, hablantes bilingües Wayuunaiki-Español; ofrece los siguientes niveles de educación: preescolar, básica primaria y secundaria.

La característica principal del Empowerment es que centra su interés en las personas, en este caso, en los miembros de la comunidad educativa conformada por los directivos, los docentes, los operativos y los padres de familia, en las distintas formas de participación, en los valores personales e institucionales, los objetivos y las estrategias de la institución para lograr cambios significativos. En este sentido, los cambios que busca el Empowerment suponen una transformación en los sistemas de normas, las relaciones laborales, las metas y, en general, en la vida de las personas. En síntesis, lo que busca el Empowerment es movilizar los recursos de la institución educativa y las potencialidades de sus miembros para que éstos asuman el control y puedan contribuir al desarrollo de la misma.

Ahora, para analizar esta problemática es necesario mencionar las causas. En el nivel individual, se evidencian en la participación de los docentes, directivos y operativos en los procesos de toma de decisiones, en la circulación de la información, que es fundamental para la participación y la toma de decisiones.

Seguidamente, en el nivel organizacional, se estudia la corresponsabilidad y el liderazgo. Por último, en el nivel comunitario, se analizan los procesos de fortalecimiento de las instituciones religiosas, ONG culturales y cívicas que trabajan cohesionadas y conectadas entre sí, para que puedan representar los intereses del grupo. Al mismo tiempo, es importante mencionar los espacios para el diálogo, la búsqueda de soluciones para el beneficio común y, por consiguiente, relaciones satisfactorias para todos en el marco de la diversidad, de los intereses distintos, así como de las distintas maneras de pensar, sentir y comprender.

Es por ello, que la investigación de esta problemática institucional se realiza por el interés de describir los conocimientos que tienen sus miembros sobre el Empowerment, sus habilidades para la toma de decisiones, las habilidades para el trabajo en equipo, la participación, los recursos, el control de los recursos, el acceso a los recursos de la comunidad, las estructuras para la resolución de conflictos y la diversidad.

Así mismo, conocer las teorías que sustentan el Empowerment obedece a un interés académico. En el ámbito profesional, como Magíster en Ciencias de la Educación, mención Gerencia Educativa, la afinidad versa en conocer el Empowerment como estrategia gerencial en el contexto de una institución educativa. Por otro lado, en el marco metodológico, esta investigación se va a apoyar en la observación, en entrevistas a los informantes clave. Con el fin de que el guión de la entrevista responda a los objetivos que persigue el estudio, se tiene en cuenta lo planteado por Zimmermman (2000), con relación al análisis del Empowerment en los niveles individual, organizacional y comunitario.

Todo esto, se realiza con el propósito de describir el Empowerment como estrategia gerencial en la sede Madre Verónica Briguglio, en el nivel de análisis individual, organizacional y comunitario a través de una investigación de tipo fenomenológica. En el orden de las ideas anteriores, en el momento I se presenta la panorámica actual del Empowerment como problema de

investigación, así como las implicaciones epistemológicas y metodológicas. En el Momento II, se proyecta el problema desde la perspectiva epistemológica, en el paradigma científico cualitativo, los presupuestos filosóficos, teóricos, la ruta para la búsqueda de análisis y datos, el universo de investigación, las herramientas para la recolección de los datos y la secuencia a seguir en el análisis fenomenológico de los datos obtenidos.

En el momento III, se presenta el Empowerment como estrategia gerencial desde una visión teórica y los niveles propuestos por Zimmermann (2000). En el momento IV, se aborda el método fenomenológico seguido para la descripción del Empowerment como estrategia gerencial, para ello, se tienen en cuenta unas consideraciones previas que incluyen la perspectiva epistemológica, el presupuesto filosófico, las características de los informantes clave, y la manera de elegirlos, el procedimiento para la recolección de los datos, el protocolo para el desarrollo de las entrevistas, el instrumento de recolección de información, así como el análisis fenomenológico de los datos.

En el momento V, están los resultados obtenidos en las entrevistas, los cuales ofrecen una descripción de las vivencias de los miembros de la comunidad respecto al Empowerment en los niveles: individual, organizacional y comunitario. Allí mismo, se discute y se comparan datos: la experiencia de los informantes clave, las teorías y la visión del investigador, para ello se hace uso del proceso de triangulación (Elliott y Adelman, 1976), ligado al campo de la educación. Al finalizar, se exponen las conclusiones y las recomendaciones.