

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**



**DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER MAESTRANTE Y  
SUS EXPECTATIVAS ECONÓMICO SOCIALES**

(Estudio realizado con Mujeres Maestranteras de Postgrados del  
Centro Universitario de Occidente, Universidad de San Carlos de  
Guatemala)

**Presentado Por:**

**Lidma Eunise Solís Solís**

Previo a optar al grado académico que la acredita como:

***MAESTRA EN CIENCIAS EN DOCENCIA UNIVERSITARIA***

Quetzaltenango, Septiembre 2017.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**

**AUTORIDADES**

**RECTOR MAGNIFICO**

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

**SECRETARIO GENERAL**

Dr. Carlos Enrique Camey Rodas

**CONSEJO DIRECTIVO**

**DIRECTORA GENERAL DEL CUNOC** M Sc. María del Rosario Paz Cabrera  
**SECRETARIA ADMINISTRATIVA** M Sc. Silvia del Carmen Recinos Cifuentes

**REPRESENTANTE DE CATEDRATICOS**

M Sc. Héctor Obdulio Alvarado Quiroa  
Ing. Edelman Cándido Monzón López

**REPRESENTANTES DE LOS EGRESADOS DEL CUNOC**

Licda. Tatiana Cabrera

**REPRESENTANTES DE ESTUDIANTES**

Br. Luis Ángel Estrada García  
Br. Julia Hernández

**DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS**

M Sc. Percy Ivan Aguilar Argueta

## **TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN PRIVADO DE TESIS**

**Presidente:** M Sc. Percy Iván Aguilar Argueta

**Secretario:** M Sc. Edgar Benito Rivera

**Coordinador:** Dra. Betty Amelia Argueta

**Experto:** M Sc. Verónica Elizabeth Rodas Méndez

### **Asesor de Tesis**

Dr. Carlos Palacios

**NOTA:** Únicamente el autor es responsable de las doctrinas y opiniones sustentadas en la presente tesis (artículo 31 del Reglamento de Exámenes Técnicos y Profesionales del Centro Universitario de Occidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala)



**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Centro Universitario de Occidente  
Departamento de Estudios de Postgrado



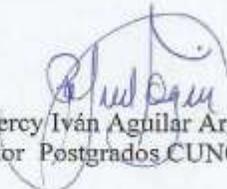
### ORDEN DE IMPRESIÓN POST-CUNOC-013-2018

El Infrascrito Director del Departamento de Estudios de Postgrado del Centro Universitario de Occidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de tener a la vista el dictamen correspondiente del asesor y la certificación del acta de examen privado No. 217-2017 de fecha 03 de noviembre de 2017, suscrita por los Miembros del Tribunal Examinador designados para realizar Examen Privado de la Tesis Titulada **“DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER MAESTRANTE Y SUS EXPECTATIVAS ECONOMICO-SOCIALES”**, presentada por la maestrante **Lidma Eunise Solís Solís** con Registro Académico No. **201590283**, previo a conferírsele el título de **Maestra en Ciencias en Docencia Universitaria**, **autoriza** la impresión de la misma.

Quetzaltenango, Abril 2018.

**IMPRIMASE**

***“ID Y ENSEÑAD A TODOS”***

  
M Sc. Percy Iván Aguilar Argueta  
Director Postgrados CUNOC



cc. Archivo



Quetzaltenango 7 de Septiembre de 2017

MSc. Percy Aguilar.  
Director del Departamento de Postgrados  
Centro Universitario de Occidente  
Edificio.

Apreciable Maestro.

En atención a la Trnsc. Post. No. 0165-16 de fecha 23 de Junio de 2016, donde se me nombra Asesor de la Licenciada **Lidma Eunise Solís Solís** No de carné 2467 85683 1210 y No de registro académico 201590283, estudiante de la Maestría en Docencia Universitaria, quien presenta como trabajo de graduación la tesis titulada: "**Desarrollo profesional de la mujer maestrante y sus expectativas economico-sociales**", al respecto y en mi calidad de asesor me permito informarle lo siguiente:

1. El presente trabajo de tesis reúne los elementos teóricos y metodológicos requeridos académicamente.
2. Se asesoró a la autora en los aspectos teóricos y gramaticales de su trabajo y se respetó su criterio.
3. El trabajo llena los requisitos que exige la Universidad San Carlos de Guatemala.
4. Este trabajo constituye un excelente aporte para la educación universitaria y específicamente para el Departamento de Postgrados del Centro Universitario de Occidente. CUNOC.

En conformidad con lo anterior, emito **Dictamen Favorable** al presente trabajo de graduación para los efectos consiguientes

Atentamente,

"Id y Enseñad a todos"

  
Dr. Carlos Clemente Palacios Cajas.  
Colegiado No. 4.199  
Asesor

*Carlos Clemente Palacios*  
DOCTOR EN EDUCACION  
Colegiado No. 4.199



EL INFRASCrito DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

**CERTIFICA:**

Que ha tenido a la vista el libro de Actas de Exámenes Privados del Departamento de Estudios de Postgrado del Centro Universitario de Occidente en el que se encuentra el acta No. 217/2017 la que literalmente dice:-----

En la ciudad de Quetzaltenango, siendo las once horas del día viernes tres de noviembre del año dos mil diecisiete, reunidos en el salón de sesiones del Departamento de Estudios de Postgrado, el Honorable Tribunal Examinador, integrado por los siguientes profesionales: **Presidente:** M Sc. Percy Iván Aguilar; **Coordinadora:** Dra. Betty Amelia Argueta; **Asesor:** Dr. Carlos Palacios C.; **Experta:** M Sc. Verónica Rodas; **Secretario que certifica:** M Sc. Edgar Benito Rivera; con objeto de practicar el **Examen Privado** de la Maestría en **Docencia Universitaria** en el grado académico de **Maestra en Ciencias** de la Licenciada **Lidma Eunise Solís Solís** identificada con el número de carné **201590283** procediéndose de la siguiente manera:-----

**PRIMERO:** La sustentante practicó la evaluación oral correspondiente, de conformidad con el Reglamento respectivo.-----

**SEGUNDO:** Después de efectuadas las preguntas necesarias, los miembros del tribunal examinador procedieron a la deliberación, habiendo sido el dictamen **FAVORABLE** -----

**TERCERO:** En consecuencia el sustentante **APROBO** sin observaciones cubriendo así todos los requerimientos académicos necesarios previo a otorgarle el título profesional de **MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA** -----

**CUARTO:** No habiendo más que hacer constar, se da por finalizada la presente, en el mismo lugar y fecha una hora con treinta minutos después de su inicio, firmando de conformidad, los que en ella intervinieron.-----

Y para los usos legales que al interesado convengan, se extiende, firma y sella la presente **CERTIFICACIÓN** en una hoja membretada del Departamento de Estudios de Postgrado del Centro Universitario de Occidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala a los cuatro días del mes de abril del año dos mil dieciocho. -----

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

Certifica:

*Yomara Yamileth Rodas De León*  
 Secretaria Depto. de Postgrados



Vo. Bo.

*M. Sc. Percy Iván Aguilar Argueta*  
 Director Departamento de Postgrados



## **ACTO QUE DEDICO**

### **A DIOS Y A LA VIRGEN MARIA:**

Por sus abundantes bendiciones recibidas, y permitir alcanzar la culminación de una meta más en el recorrer de mi vida.

### **A MIS PADRES:**

**Israel Solís**, gratitud y respeto.  
En especial a mi madre **Bertha Solís**, la razón de mi ser y ejemplo de perseverancia.

### **A MIS HIJOS**

**Marcia Regina y Rolando André**  
Que el Éxito logrado sirva de ejemplo para sus vidas.

### **A MI FAMILIA EN GENERAL**

Por su cariño y apoyo incondicional en todo momento.

### **A UNA PERSONA EN ESPECIAL**

Agradecimiento sincero por su apoyo incondicional, motivación, y constancia para culminar una meta profesional más en mi vida.

### **A LA UNIVERSIDAD SANCARLOS DE GUATEMALA**

Rectora de la Educación superior,  
por haberme permitido tener el honor de forjarme en sus gloriosas Aulas.

## TABLA DE CONTENIDO

Contenido.....	Página
<b>CAPITULO I</b>	
1. LA MUJER EN EL ÁMBITO PROFESIONAL.....	8
1.1. INCURSIÓN DE LA MUJER EN LA VIDA UNIVERSITARIA Y PROFESIONAL.....	8
1.1.1. DESARROLLO PROFESIONAL (DEFINICION).....	8
A. DESARROLLO HISTÓRICO DE LA MUJER: .....	10
A.1 Mujer y Universidad: .....	13
A.2. Mujeres maestrantes en el Centro Universitario de Occidente .....	24
B. LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LA MUJER COMO EJE DEL DESARROLLO PROFESIONAL .....	26
1.1.2. EXPECTATIVAS DE DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER MAESTRANTE. ....	31
1.1.3. INCIDENCIA DE LA MUJER UNIVERSITARIA EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA.....	32
1.1.4. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS MUJERES .....	34
<b>CAPITULO II</b>	
2. INCIDENCIA EN LA FORMACION ACADEMICA DE LA MUJER MAESTRANTE EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS EXPECTATIVAS ECONOMICO-SOCIALES.....	37
2.1. EXPECTATIVAS DE LA MUJER MAESTRANTE .....	37
2.2. DESARROLLO ECONÓMICO-SOCIAL DE LAS MUJERES PROFESIONALES.....	39
2.3. EXPECTATIVAS ECONOMICAS:.....	40
2.4. LA FAMILIA COMO RETO PARA LA MUJER .....	43

2.5. EXPECTATIVAS SOCIALES: .....	43
2.6. EL TRABAJO Y LA PREPARACION ACADEMICA DE LA MUJER.....	49

**CAPITULO III**

3. RELACION DESARROLLO PROFESIONAL Y EXPECTATIVAS ECONOMICA SOCIALES.....	54
CONCLUSIONES .....	58

**CAPITULO IV**

4. PROPUESTA.....	62
4.1. JUSTIFICACION .....	62
4.2. OBJETIVOS .....	63
4.2.1. GENERAL.....	63
4.2.2. ESPECIFICOS.....	63
4.3. BENEFICIARIOS.....	63
4.4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA .....	64
4.4.1. DESCRIPCIÓN .....	64
<b>FASE 1:</b> .....	<b>65</b>
<b>FASE 2:</b> .....	<b>66</b>
<b>FASE 3:</b> .....	<b>84</b>
Eje 1: Empoderamiento y auto liderazgo femenino en la educación superior. ...	86
EJE 2: Autoimagen y autoestima .....	87
EJE 3: Microclima académico .....	87
EJE 4: Situación económica y mercado de trabajo .....	88
EJE 5: Inserción laboral y profesional de las maestrantes. Prácticas profesionales.....	88
4.5. PRESUPUESTO .....	89

4.6. CRONOGRAMA.....	90
4.7. EVALUACIÓN .....	91
4.8. PROPUESTA ALTERNA.....	92
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	93
6. ANEXOS .....	98
DISEÑO DE INVESTIGACION .....	98

## INDICE DE TABLAS

<b>Contenido.....</b>	<b>Página</b>
Tabla 1. Proporción de puestos ocupados por mujeres en el Parlamento Nacional .....	12
Tabla 2. Matriculación en el Departamento de Postgrados.....	15
Tabla 3. Limitantes de la mujer maestrante en la inserción laboral.....	23
Tabla 4 Cuadro matricula en Maestría de Docencia Universitaria.....	24
Tabla 5. Profesionales laborando en el Departamento de Postgrados .....	31
Tabla 6. Expectativas Económicas y Sociales Positivas y Negativas de la Mujer Maestrante .....	51
Tabla 7. Relación Desarrollo Profesional y Expectativas económico Sociales.....	55

## INDICE DE GRAFICAS

<b>Contenido.....</b>	<b>Página</b>
Grafica 1. Año de Graduación Carrera Universitaria .....	16
Grafica 2. Maestría que Estudia, Cohorte 2015-2016. ....	17
Grafica 3.Desigualdad de la Mujer Maestrante para desarrollarse en el Ámbito Profesional .....	19
Grafica 4. Estado civil.....	20
Grafica 5. Inversión estudios de Maestría .....	21
Grafica 6. Motivos por los cuales las Mujeres decidieron estudiar una Maestría .	22
Grafica 7. La Mujer Universitaria .....	26
Grafica 8. Visualización de la formación profesional en postgrados .....	27
Grafica 9 La Unidad de Postgrados forma académicamente al maestrante.....	28
Grafica 10. La mujer es tratada con justicia en su lugar de trabajo .....	35
Grafica 11. Comparativo Derechos Vs. Reconocimiento por desempeño .....	36
Grafica 12. Formación de la Mujer para su mejora socioeconómica en el CUNOC .....	38
Grafica 13. Actividad Laboral de la Mujer Maestrante .....	40
Grafica 14. Mejorará la Calidad de Vida de la Mujer Maestrante como Producto de su Formación Académica .....	42
Grafica 15. El título de Maestría mejorará su estatus social.....	52
Grafica 16. Relación entre desarrollo Profesional y Expectativas Económico Sociales.....	56

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Para la mujer de hoy el desarrollo profesional ha sido un recurso fundamental que le ha permitido realizar los diferentes roles a pesar de que en la sociedad predomina el poder del género masculino. A través de la educación, la mujer ha ido obtenido mejores oportunidades de inserción laboral, desarrollo social y económico, una mujer preparada académicamente será resultado de un mejor bienestar social, condiciones de desarrollo. La igualdad de oportunidades que busca eliminar diferencias en términos de derechos formales, y acceso a iguales beneficios en el ámbito educativo, del trabajo remunerado, del status social y económico.

Por medio de la presente Investigación se ha podido establecer la relación estrecha que existe entre el desarrollo Profesional y las expectativas económico-sociales de las mujeres maestrantes. La formación de la mujer inicia en la familia y se extiende en el campo académico lo cual le permitirá mejorar su presencia en la estratificación social, en el ingreso económico, en las relaciones interétnicas, en la motivación personal busca también consolidar una cultura con equidad de género, respeto a los derechos humanos, reconocimiento de la diversidad sociocultural y pluralidad de pensamiento.

La importancia de Impulsar la adopción de nuevos valores y actitudes para una convivencia en igualdad, equidad y respeto en la comunidad universitaria y en la sociedad guatemalteca pero para que todo se pueda cumplir se requiere del apoyo de todos los que integran la comunidad educativa universitaria, que tiene la responsabilidad de la eliminación de los factores que aún limitan el pleno desarrollo de la mujer guatemalteca.

Por lo que se hace necesario en el centro universitario de Occidente CUNOC por medio del departamento de Postgrados implementar los medios necesarios donde se reconozca los aportes de las mujeres de las diferentes maestrías al desarrollo, la ciencia e investigación, la tecnología, el arte y las humanidades.

## INTRODUCCION

La mujer en sus roles de esposa, madre y trabajadora, busca a través de la formación académica, posicionarse en el mercado laboral como profesional, con el propósito a mediano plazo de obtener estabilidad económica, sustentabilidad y autorrealización personal. En nuestro medio la presencia de la mujer en las aulas universitarias se ha incrementado paulatinamente; sin embargo, la participación en la vida social y económica les implica una serie de retos sociales, económicos, laborales, políticos y no digamos personales que deben sobrellevar día a día.

La presente investigación tiene por objetivo identificar la relación de las expectativas económico-sociales de la mujer profesional maestrante a nivel de Postgrados del Centro Universitario de Occidente, y su contribución en el desarrollo de la sociedad, así como la inserción en los espacios de su especialidad como profesional. Se manejan dos variables: una independiente “Desarrollo Profesional de la Mujer” y una Dependiente “Expectativas Económico Sociales” para comprobar la veracidad de la hipótesis, la población en estudio fueron 226 mujeres maestranteras de diferentes maestrías a partir de esta población se tomó como muestra a 68 mujeres maestranteras de las diferentes especialidades de Estudio de Postgrados, cohorte 2015-2016, la información se obtuvo por medio de instrumentos de análisis e investigación como la encuesta, la entrevista realizada a Maestranteras, Docentes y Personal Administrativo.

El enfoque de la investigación es Mixto (cuantitativo-cualitativo) de acuerdo a los resultados de la investigación, las expectativas económico-sociales de cada mujer se vinculan directamente con su desarrollo profesional, es aquí en donde la Universidad juega un papel crucial, reencauzar las tareas docentes para que exista un adecuado manejo de expectativas y para el desarrollo de sus potencialidades, entregando a la sociedad profesionales comprometidos con la carrera de post grados que eligieron, facilitando su integración a la misma.

El presente estudio se integra de cuatro capítulos que se han vinculado para obtener una relación de la teoría con los resultados de la investigación, los cuales están desarrollados de la siguiente manera:

**Capítulo I** hace referencia a la Trascendencia de la Mujer en el Desarrollo Profesional y las diferencias que aún existen en diversos aspectos culturales y socio-económicos, a la vez se hace un análisis general de las Leyes, Convenios, Tratados y Organizaciones que protegen a la Mujer; se abordan los temas de la Mujer y Universidad, la Incidencia de la Mujer universitaria en la Sociedad, la Inclusión Laboral de la mujer.

**El capítulo II** aborda las Expectativas Económico-sociales, la Participación de la mujer en la Economía y en la Sociedad, el Trabajo y la Preparación académica.

**El capítulo III** contiene el Análisis y comprobación de la Hipótesis, detallando la observación e investigación realizada.

**En el capítulo IV** se propone un programa formal de manejo de expectativas profesionales de las maestranteras del departamento de post grados del CUNOC

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS**

# CAPITULO I

---

## 1. LA MUJER EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

### 1.1. INCURSIÓN DE LA MUJER EN LA VIDA UNIVERSITARIA Y PROFESIONAL.

#### 1.1.1. DESARROLLO PROFESIONAL (DEFINICION)

Al hablar de Desarrollo Profesional de la mujer, se hace necesario definir los términos Mujer y Desarrollo, de acuerdo a los orígenes que nos enmarca la Real Academia Española.

- **Mujer:** “Proviene del latín **mulier**, es el ser humano del sexo femenino y por lo general se asigna el concepto a las féminas que llegan a edad adulta o pasaron de la pubertad, es un concepto que se relaciona con su desarrollo fisiológico”. ((DEL) Real academia española 2,017)

La mujer en la historia socialmente se ha definido como esposa, madre y ama de casa, en la modernidad ha ido cambiando a raíz de sus luchas y reivindicaciones por la igualdad de género y el desarrollo que ha alcanzado con base en el movimiento feminista como corriente ideológica en pro de sus derechos. En el libro Conversaciones Liberadoras se menciona que “las mujeres somos co-creadoras y conservadoras cotidianas del vivir cultural centrado en la dinámica de dominación y sometimiento, autoridad y obediencia, desconfianza y control que actualmente vivimos” (Pag. 38 Ximena Dávila).

Es así como el reto de las mujeres es el legado social, económico, familiar y cultural que entregan a la sociedad a través de su fuerza, serenidad y valentía, puesto que es la única dadora de vida y que ha experimentado una modernización importante en todos los niveles socioeconómicos sin perder su estilo de vida conservador y tradicional, su esencia de vida es cuidar y

preocuparse de su familia, pero también tener participación en la vida social y económica del país.

- **Desarrollo:**

El desarrollo va relacionado con las diferentes dimensiones económicas, políticas, sociales, humanas, a la vez tiene que ver con el repartimiento de la riqueza y con la igualdad social, así como con el progreso sociocultural y la igualdad de condiciones que permite que todas las personas tengan oportunidades similares para prosperar y así contar con una existencia humana digna y justa.

El estudio de desarrollo identifica problemas, analiza determinantes y propone acciones tendientes a la mejora de la calidad de vida.<sup>1</sup>El Desarrollo es un proceso de evolución, cambio y crecimiento relacionado a la persona respecto a su entorno. Es un proceso transformador, continuo, secuencial y en el transcurrir del tiempo con el que la persona interactúa y se adapta al medio en el que vive, buscando la mejora y perfeccionamiento de su condición en conjunción social.

El Desarrollo humano es un estándar que se mide bajo tres dimensiones: experimentar una vida larga y saludable, tener buena educación para el desarrollo de capacidades y contar con los ingresos suficientes para una calidad de vida adecuada. El IDH<sup>2</sup> implica la creación del entorno en el cual las personas desarrollen su máximo potencial y logren un avance en su vida productiva y creativa en función de sus necesidades e intereses, así como la participación comunitaria.

Los filósofos, pensadores, economistas, políticos y líderes consideran el objetivo del desarrollo como sinónimo de bienestar humano, sin embargo como lo dijo Aristóteles “la riqueza no es más que un instrumento para conseguir algún otro fin” quiere decir esto, que la acumulación de riqueza no da garantía de

---

<sup>1</sup>Construcción y análisis de problemas de desarrollo. Reto Bertoni 2011

<sup>2</sup> Índice de desarrollo Humano

prosperidad a una sociedad, se debe incluir el desarrollo en la cultura y la educación, en el nivel de vida en cuanto a salud y bienestar de la población.

Los nuevos roles de la mujer dentro del desarrollo social, le plantea los retos de superación ante un mundo globalizado y con tradicional sentido patriarcal, los logros se presentan en diferentes sociedades, diferentes modelos económicos puesto que ya puede con justo derecho ocupar puestos públicos, puestos de dirección, representación política, incidir en cambios sociales, obtener mayor acceso a la educación y al mercado laboral.

La paridad es interpretada como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, pero no debe por lo tanto entenderse que la observancia y respeto solamente gira en torno a la mujer, debe existir la equidad e igualdad para el desarrollo social, en consecuencia implica que el género es una construcción histórico-social la cual emerge de las relaciones sociales; lo que se convierte entonces en una categoría socialmente construida en el marco de las relaciones socio-culturales, económico-sociales y políticas.

Es pertinente pensar en que la educación a nivel superior debe apostar a la perspectiva de género tanto para el hombre como a la mujer, es decir que los universitarios de sexo masculino debe abrir su mente a las corrientes de inclusión, respeto y empoderamiento de la mujer dentro del desarrollo que necesita y merece una sociedad, en el marco de una libertad para todos y todas; por lo que las tradiciones o costumbres machistas pierden terreno en el nuevo desarrollo social, que surge también en las aulas de la Academia en base a la profesionalización cada vez mayor del sexo femenino en contraparte de los hombres.

#### **A. DESARROLLO HISTÓRICO DE LA MUJER:**

La mujer en la edad primitiva fue determinada por el trabajo productivo que realizaba, más adelante surge la sociedad patriarcal donde se restringe a la

formación de valores en el hogar, quedo fuera del trabajo productivo y automáticamente invisible su participación económica dentro de la sociedad dedicada a la labor del hogar. Más adelante la revolución francesa declaró la igualdad de derechos humanos en donde la mujer jugó un papel importante pero aun así, no tuvo relevancia histórica social. Posteriormente en la revolución Industrial fue necesaria la incorporación de la mujer a la producción fabril constituyéndose como un proletariado femenino con un valor en el desarrollo de la sociedad. “Durante los períodos de guerra, cuando se dan las necesidades de mano de obra, la mujer pasa a ocupar los puestos que por razones forzosas el hombre se vio obligado a abandonar, desempeñándolos tan eficientemente como el hombre mismo”<sup>3</sup>

En Guatemala con la firma de los Acuerdos de Paz, se vislumbra un avance en papel en la equidad de género y el ejercicio de los Derechos inherentes sin distinción, ofrece oportunidades de participación de la mujer en la sociedad. Surgen leyes y organizaciones que protegen y amparan el desarrollo e inserción de la mujer en aspectos varios de la vida nacional.

Los derechos de la mujer son facultades y atribuciones de las mujeres y niñas de las sociedades de todo el mundo, mismos que están institucionalizados y respaldados por la ley y que deben ser respetadas (Chiarotti, Derechos Humanos de las Mujeres, 2,010, pág. Pag 26)

- Derecho a la felicidad
- Derecho a ser tratada como ser Humano
- Derecho a la Educación
- Derecho a una vida Libre sin violencia
- Derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y protección a la familia
- Derecho a Igualdad de protección ante la ley.

---

<sup>3</sup> Tesis USAC, Facultad de Ciencias Jurídicas. Rosario Pineda, 2006.

La constitución Política de la República de Guatemala en la sección primera de Derechos Humanos Sección primera capítulo 1, en su artículo No. 46 que “se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.<sup>4</sup>

La búsqueda de la equidad de género transforma los paradigmas de desarrollo, ya que en la sociedad guatemalteca se ha logrado paulatinamente la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres y han sido el resultado de las acciones que las propias mujeres Profesionales han emprendido en favor a sus derechos; un ejemplo de ello se puede observar en la tabla, en donde el Congreso de Guatemala con un 13% de participación de la mujer en la actualidad mismo que es constante, según informe de la CEPAL, haciendo el análisis comparativo con Centro América aun la participación profesional es muy baja.

Tabla 1. Proporción de puestos ocupados por mujeres en el Parlamento Nacional

<b>País</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Costa Rica	39	39	39	33	33
El Salvador	19	26	26	27	27
<b>Guatemala</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
Honduras	20	20	26	26	26
Nicaragua	40	40	40	42	39
Panamá	8	8	8	19	19

Fuente: A/ CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Unidad de Estadísticas Sociales.2015

Las bajas cuotas en la participación de la mujer en distintos ámbitos de la sociedad ha sido notoria, sin embargo existen Organizaciones e Instituciones que buscan garantizar los derechos de la mujer a nivel nacional, las cuales se enfocan en hacer valer los derechos e igualdades que como seres humanos les corresponde a continuación algunas de esas instituciones:

<sup>4</sup> Constitución Política de la República de Guatemala, 1985

- Defensoría de los derechos de la Mujer DEFEM
- Organización de las naciones Unidas ONU
- Procuraduría de los Derechos Humanos PDH
- Red de la no violencia contra las mujeres REDNOVI
- Grupo Guatemalteco de las Mujeres GGM
- Asociación de mujeres garífunas de Guatemala ASOMUGAGUA
- Mujer y Poder
- Colectivo para la defensa de los derechos de las mujeres COFEDEM
- Oficina Nacional de la Mujer ONAM
- Unión Nacional de Mujeres Guatemaltecas UNAMG
- Centro de Investigación, capacitación y apoyo a la mujer CICAM
- Servicio de Orientación en línea a Mujeres. SOS MUJERES
- Comisión Universitaria de la Mujer de la USAC.

#### **A.1 Mujer y Universidad:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) por ser una institución de Educación Superior estatal y autónoma, brinda a toda persona una formación académica en un marco de libertad, que sustenta la cultura democrática, con valores humanos y principios ciudadanos para que los egresados (as) cumplan de forma eficiente los desafíos que la sociedad así lo requiera, elevando el nivel científico, cultural, espiritual y tecnológico.

Una de las funciones importantes que la Universidad promueve, es el respeto a los derechos humanos y la igualdad de género, la equidad en oportunidades de desarrollo y superación personal sin distinción de sexo, raza, posición social, etc.

La relación mujer y universidad lleva consigo luchas sociales y culturales por parte de ellas en cuanto a la búsqueda de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, luchas que han obtenido logros significativos en diferentes campos de la vida académica, pública y social de Guatemala y de ello la USAC ha sido un semillero y faro de las reivindicaciones de la Mujer.

Los progresos realizados por las mujeres en el acceso e ingreso a la educación superior en las últimas décadas, permite revertir los procesos históricos de exclusión en la formación académica y modificar sustancialmente su inserción en las esferas pública y privada. En este sentido, puede afirmarse que la educación superior en la historia reciente ha tenido un papel de gran relevancia en la consolidación de estructuras igualitarias de oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito de la formación académica.

Con el paso del tiempo es notoria la presencia de más mujeres en las aulas universitarias, en el CUNOC<sup>5</sup> la apertura hacia el género femenino es notoria y hay participación de las mujeres en distintos puestos que son decisivos y fundamentales tanto en la docencia como en la administración. En el caso particular del departamento de estudios de post grado, cada día hay más afluencia de mujeres profesionales que demandan formación académica, principalmente en el área de humanidades.

Según Acta 17-2006 del Consejo Directivo el Departamento de Estudios de Postgrado del Centro Universitario de Occidente fue creado el 07 de julio del 2006 es el responsable de brindar con excelencia académica, con pertinencia intercultural y de género, una formación de calidad que permita a todo profesional universitario actualizar sus conocimientos científicos y tecnológicos, para lograr el desarrollo sostenible en la sociedad; así mismo una formación que permita actualizar los conocimientos, diversificar sus ámbitos de actividad profesional y especializarse en las diferentes áreas fundamentándose en la investigación.

IUMUSAC como ente rector de las políticas y acciones universitarias debe velar porque se incluya el eje transversal de género en las currículas de todas las Unidades académicas. Además, desarrollar programas de formación con enfoque

---

<sup>5</sup> Centro Universitario de Occidente, USAC

de género, realizar investigaciones sobre la situación, condición y posición de las mujeres y las relaciones de género para fortalecer la capacidad docente desde una visión humanística.

El Departamento de Postgrados CUNOC abarca diferentes campos tanto científico como humanista, para lo cual cuenta con las siguientes Maestrías:

Tabla 2. Matriculación en el Departamento de Postgrados.

No.	MAESTRIA	FEMENINO
1	Maestría en Administración de Recursos Humanos	12
2	Maestría en Administración de Servicios de la Salud	20
3	Maestría en Administración Financiera	6
4	Maestría en Antropología Social	8
5	Maestría en Ciencia y Tecnología de Recursos Hídricos	5
6	Maestría en Consultoría Tributaria	10
7	Maestría en Derecho	21
13	Maestría en Docencia Universitaria	128
14	Maestría en Educación con orientación en Medio Ambiente	10
15	Maestría en Formulación y Evaluación de proyectos	6
	<b>TOTAL</b>	<b>226</b>

**Fuente:** Elaboración Propia. Boleta de información de mujeres maestrantes en las distintas maestrías cohorte 2015-2016 Departamento de Postgrados. CUNOC

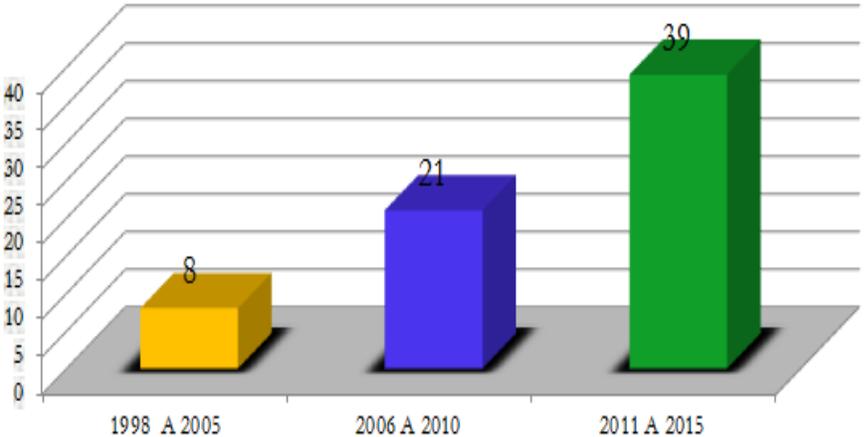
Las opciones en estudios de Postgrados en Quetzaltenango, en el CUNOC son variadas y dan cobertura a las necesidades imperantes en la sociedad actual y cambiante; a la vez que brinda incidencia en la Región Sur Occidental de la república, establecen las oportunidades y herramientas de progreso y desarrollo socioeconómico y cultural a las poblaciones circundantes.

En este contexto se establece que el CUNOC (Centro Universitario de Occidente de la USAC) como institución rectora de la Educación Superior, garante de la equidad de género, brinda la apertura y oportunidad a la mujer maestrante

para su desarrollo y superación a la vez que debe propiciar un clima de igualdad entre hombres y mujeres, es propositiva para combatir la discriminación y exclusión a la que ha sido víctima la mujer por razones socioculturales dentro de la diversidad que representa la población estudiantil.

En el Departamento de Estudios de Postgrados del CUNOC, la distribución de la matriculación de mujeres maestrantes ha ido en aumento, especialmente en el área social humanística principalmente se han visto cambios importantes en las diferentes Maestrías de la cohorte 2015-2016 de total de profesionales inscritos corresponde al 60.4% mujeres y el 39.6% hombres al tomar una muestra de 68 mujeres maestrantes se puede confirmar que tienen un promedio de edad de 35 años, lo que pone de manifiesto que la mayor parte de maestrantes mujeres realizan estudios de postgrados en busca de oportunidades laborales y participación en los sectores económico y social. Como se puede evidenciar en la siguiente gráfica desde el momento de graduación del pre-grado hasta matricularse en la maestría, transcurren aproximadamente 19 años, lo que pone en evidencia la priorización que ha existido en cuanto al cuidado familiar, manifiestan el 43% de mujeres que hasta que los hijos crecen pueden integrarse de nuevo a las actividades académicas.

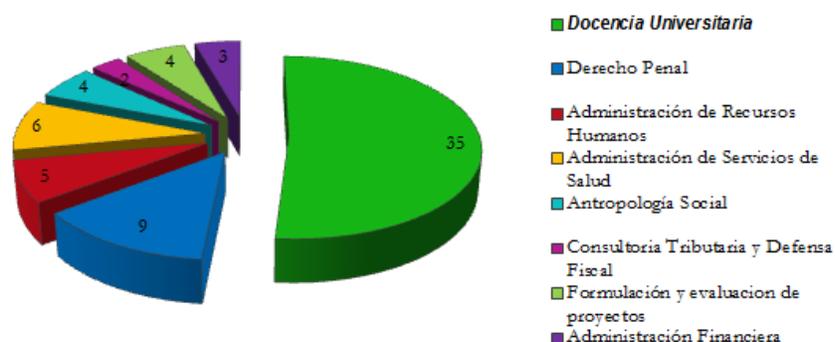
Grafica 1. Año de Graduación Carrera Universitaria



Fuente: Estudio Propio. Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados CUNOC

La mayoría de las maestrantes ingresan a carreras conocidas tradicionalmente con predominio para las mujeres: Docencia, Áreas de Salud y Ciencias Sociales, y en las carreras que generalmente son consideradas masculinas tales como Ingenierías, las Contables, Científicas y Tecnológicas se observa una pequeña variación. En la actualidad los prejuicios sociales han disminuido, las mujeres tienen la misma oportunidad de ingresar a la Universidad, sin embargo las diferencias en relación con los hombres radican en lo difícil que es para muchas mujeres maestrantes que deben trabajar, hacerse cargo de las tareas del hogar, estar al cuidado de los hijos y estudiar.

Grafica 2. Maestría que Estudia, Cohorte 2015-2016.



Fuente: Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016 Departamento de Postgrados CUNOC

Es notorio que la mujer Maestrante está ocupando espacios en las ramas que cultural e históricamente eran predominantes de los hombres, por lo que se demuestra que adoptan diferentes roles de carácter social, y económico en la inserción que responde a las necesidades del mercado laboral como producto de los procesos económicos en que vivimos actualmente.

El ingreso ascendente de mujeres maestrantes a los sistemas universitarios y la inserción laboral ha mejorado sustancialmente. Sin duda este

mejor posicionamiento fortalece la auto-confianza y auto-estima de cara a los procesos de desarrollo cultural, político y socioeconómico con relación a la equidad de género, la distribución de tareas en el ámbito familiar, el acceso y permanencia en el sistema educativo y en el campo laboral, en el tipo de empresas o empleos a los que acceden, en las condiciones de trabajo.

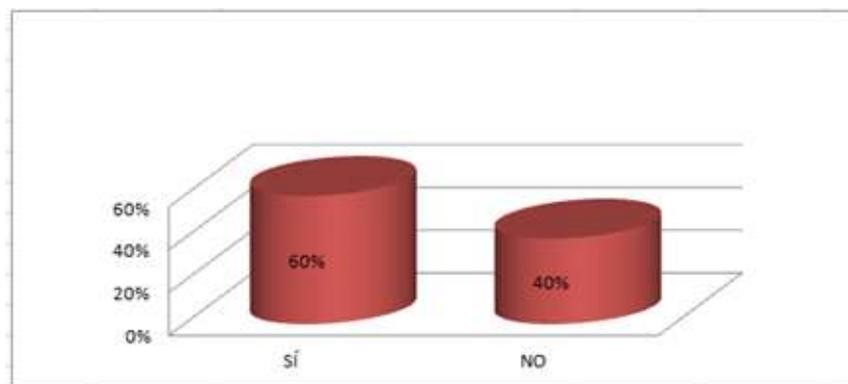
En particular, las mujeres en Guatemala han enfrentado históricamente una situación de desigualdad en el acceso educativo, han sido menos favorecidas en su inserción en el sistema educativo y, en consecuencia en las oportunidades que este ofrece.

Esta ideología, que viene enraizada en la sociedad desde sus inicios, ha limitado a la mujer profesional en el desarrollo correcto y amplio de sus capacidades intelectuales, puesto que la mujer, se ha visto coartada en su derecho de ejercer opiniones, ejercer cargos importantes o ejecutar alguna idea que se haya propuesto. Todas estas barreras históricas, se han ido derribando gracias al ímpetu y tesón que hay en las mujeres, con el fin de lograr la igualdad entre hombres y mujeres. En la gráfica No. 3, se evidencia que 65% de las mujeres maestras reportan como estado civil: solteras y/o madres solteras lo cual implica la búsqueda de una superación personal que les permita contribuir como agentes de cambio para la familia. Es importante resaltar que la mayor parte de las mujeres encuestadas son cabeza de hogar y recae sobre ellas la manutención de la familia, así como la responsabilidad de los hijos. El prototipo de familia que se estableció desde hace tiempo atrás ha cambiado, en donde el ideal de una familia unida en la que hombre era el sostén del hogar y la mujer quien realizaba las tareas hogareñas ya no sigue vigente, principalmente en las áreas urbanas de nuestro país.

A pesar de los esfuerzos existentes se evidencia que aún existe desigualdad en el trato hacia las mujeres, desvalorizando y menoscabando sus

aportaciones, la Gráfica No. 3 representa la desigualdad que perciben las mujeres al insertarse al ámbito profesional.

Grafica 3.Desigualdad de la Mujer Maestrante para desarrollarse en el Ámbito Profesional



Fuente: Boleta de encuesta mujeres maestranteras cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados

Según la opinión de una Maestrante quién hace énfasis en la diferenciación y/o clasificación de género, explica claramente la inequidad de género que se manifiesta en el CUNOC: “El sistema académico es muchas veces machista, en la maestría no hay una sola mujer Docente y los temas de género son subestimados algunas veces en las cátedras”.

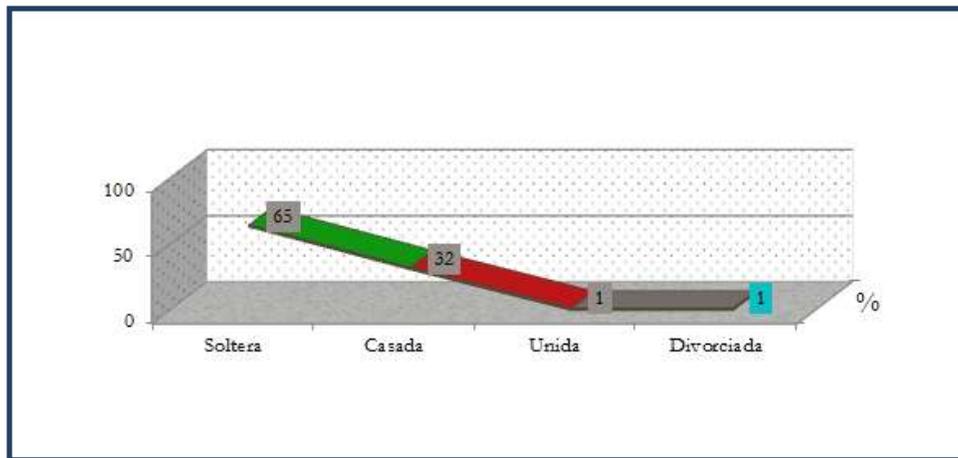
A continuación se describen elementos que reflejan los Aspectos Relevantes que exponen la desigualdad del desarrollo en el ámbito profesional y su repercusión en sus expectativas económicas, (opiniones vertidas en entrevista):

- Las oportunidades laborales se brindan mayoritariamente al género masculino cuando se asignan puestos por Jerarquía.
- Persiste la discriminación en algunas entidades y puestos laborales principalmente a profesionales con responsabilidad de hijos menores.
- Celo Profesional de hombres hacia la mujer predominantemente, puesto que de forma inversa es poco.

- Las condiciones laborales en cierta manera son diferentes para la Mujer Profesional, como lo son los salarios y oportunidades de trabajo diferenciados.

En muchos casos las mujeres padecen el abandono por parte de la pareja o la irresponsabilidad, y es por ello que se ven en la necesidad de forjar solas el destino propio y de sus hijos. Es por ello que según la investigación dentro de las expectativas de las mujeres maestrantes figura el obtener un título que le procure mayor bienestar económico, sin embargo la inserción laboral después de la obtención del título de maestría no es fácil. La gráfica No. 4 representa el estado civil de las mujeres maestrantes, en su mayoría solteras, muchas de ellas divorciadas o separadas.

Grafica 4. Estado civil

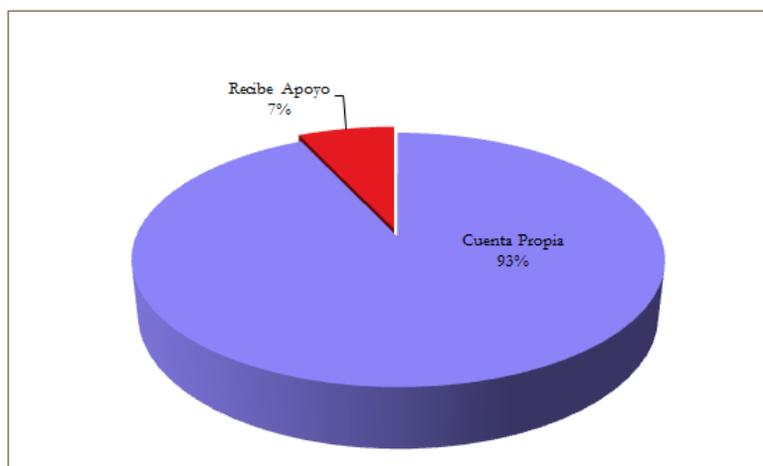


Fuente: Elaboración Propia. Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados. CUNOC

Un aspecto que amerita atención es, la mejora de los ingresos económicos, en un mundo materializado por la globalización y por la influencia del neoliberalismo, la mujer actual, se ve en la necesidad de trabajar, principalmente las que tienen un hogar establecido. Eso incluye por supuesto a las madres solas, divorciadas, unidas y solteras que con el objetivo de poder aspirar a un mejor

puesto laboral y que les permita disponer de tiempo para la familia y otras actividades deciden estudiar la maestría. 93% de las maestrantes sufragan los estudios de postgrado por sí mismas, es decir sin un apoyo adicional, lo cual implica que necesariamente tiene un trabajo establecido, lo que se refleja en el 94% mujeres con relación laboral.

Grafica 5. Inversión estudios de Maestría

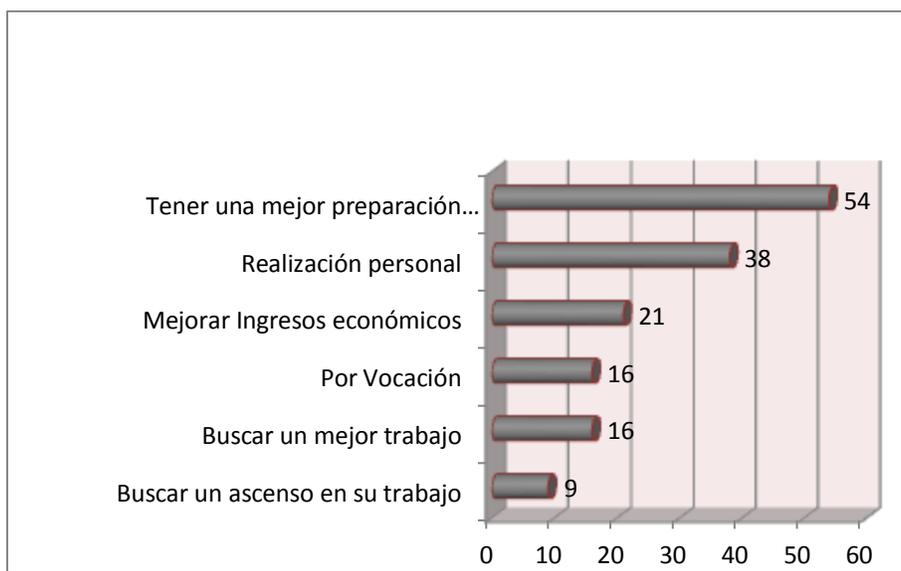


Fuente: Estudio Propio. Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados. CUNOC

Tras la apertura en el campo académico y laboral, las mujeres han aprovechado las oportunidades para poder trascender, en el caso de las maestrantes la preocupación por tener una mejor preparación ha sido el motor que las ha impulsado a estudiar, las Maestrías representan un reto de realización personal, aunque en el esfuerzo por la obtención de títulos -que no necesariamente representa un mejor trabajo- es esencial resaltar el tema de la vocación, puesto que como se evidencia en la Gráfica No. 6, pocas mujeres están realmente estudiando por amor a lo que hacen o por sentir el llamado hacia determinadas áreas del conocimiento, lo que pone en evidencia que la sociedad plantea la obtención de títulos como un mecanismo de reconocimiento social y oportunidades laborales, sin embargo estas expectativas económico - sociales se ven mermadas conforme las mujeres se enfrentan al mercado laboral, y en el tema

de la vocación ya no se disfruta lo que se aprende, a través de una entrevista realizada a algunas maestrantes se puede evidenciar que no hay pasión por el aprendizaje, se busca solamente “la obtención de un título”.

Grafica 6. Motivos por los cuales las Mujeres decidieron estudiar una Maestría



Fuente: Elaboración propia. Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados. CUNOC

La realización personal de la mujer maestrante no es prioridad para las encuestadas, conforme pasa el tiempo de estudio en la maestría las expectativas se ven disminuidas o incumplidas.

La superación académica en la mujer maestrante también representa mejoras laborales y económicas. En nuestro medio la superación de la mujer ha provocado cambios evidentes como el desarrollo personal, la autorrealización, el aumento en su seguridad y autoestima entre otros. En cuanto a la participación académica de las mujeres en el Centro Universitario de Occidente el 25% de profesionales únicamente son mujeres y el 75% de oportunidades docentes las tiene el género masculino, esto evidencia que no hay equidad en las oportunidades de empleo.

Según el informe de la Educación Superior en América Latina (2011) tradicionalmente la educación superior no era considerada como un espacio femenino, sin embargo ellas buscan oportunidades laborales, estabilidad y una mejora salarial. Hoy en día las empresas requieren grados académicos de postgrado o especialización es decir personas con alta competitividad, aunque la Mujer profesional continúa representando una minoría en los trabajos asalariados ocupando el 18% de puestos directivos en instituciones públicas y/o privadas, sin embargo muchas son las condiciones que limitan su participación<sup>6</sup>. A continuación se presentan las limitantes que las mujeres tienen en cuanto a la inserción laboral:

Tabla 3. Limitantes de la mujer maestrante en la inserción laboral

<b>Limitantes</b>
Salarios bajos con la misma preparación que el género masculino
No hay oportunidades de trabajo
Eventualmente perciben menor salario que un hombre con la misma preparación
Violencia
Acoso Sexual y Psicológico
Desvalorización

Fuente: Elaboración propia. Boleta de entrevista mujeres maestras cohortes 2015-2016  
Departamento de Postgrados. CUNOC

En este caso se hace importante mencionar el machismo como un conjunto de actitudes presentes no solo en el comportamiento y pensamiento del propio hombre sino también entre las mujeres ya que de no ser así el sistema patriarcal no se sustentaría. Tradicionalmente el machismo ha estado asociado a la diferenciación de tareas entre hombres y mujeres, en general los hombres han tenido mayor poder y status que las mujeres. En ese sentido se considera que es fruto del machismo el trabajo menos reconocido sea asignado a las

<sup>6</sup> La Mujer en la educación superior, periódico de la U, No. 265 de febrero 2017, pág. 3

mujeres. Guatemala es una sociedad regida por el machismo, sin embargo la formación académica puede cambiar la manera en que la mujer es percibida.

## A.2. Mujeres maestrantes en el Centro Universitario de Occidente

En la Universidad de San Carlos de Guatemala, se observa que se ha incrementado considerablemente año con año la matriculación femenina, para el año 2016 el 53.6% representa a las mujeres inscritas en la Ciudad capital y el 53.9% para los Centros universitarios del interior de la república,<sup>7</sup> hay avances en favor de la mujer con la creación de Leyes y políticas que garantizan el empoderamiento y la inclusión de la mujer en el campo socio-económico. Con la muestra obtenida en el Centro Universitario de Occidente del departamento de estudio de Postgrados, se confirma que en la especialidad de Docencia Universitaria existe prevalencia del sector femenino tal como se demuestra en el cuadro siguiente:

Tabla 4 Cuadro matricula en Maestría de Docencia Universitaria

<b>DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>		
Mujeres	110	60
Hombres	72	40
<b>Total Maestrantes</b>	<b>182</b>	<b>100</b>

Fuente: Estadística Matricula Docencia Universitaria cohorte 2015-2016 departamentos de Postgrados. CUNOC.

En el marco de la inclusión de la mujer en la Educación Superior, la USAC es clara en sus objetivos a mediano plazo, contemplado en el Plan Estratégico 2022: “Desde la institucionalización del Plan USAC 2022, puede considerarse que es el marco apropiado, para cumplir con los desafíos que la educación superior debe generar hacia las mujeres guatemaltecas, tanto en sus funciones de rectora de la educación superior estatal, como también en reconocer la relevante

<sup>7</sup> Periódico de la USAC No. 265 febrero 2017 pág. 3

participación que las mujeres tienen en la Universidad y en los ámbitos económicos, políticos y sociales”. (Citado en Investigación “Acciones con enfoque de equidad de género en la USAC 2000-2004; IUMUSAC noviembre 2005).

Con la implementación del Plan Estratégico USAC 2022, la Universidad de San Carlos de Guatemala, inicia un nuevo rumbo en el siglo XXI, al incluir los enfoques de multiculturalidad e interculturalidad y equidad de género. Así mismo, se establece que en las unidades académicas deberá incorporarse el enfoque de género en todas las actividades docentes y de extensión, para el logro de la excelencia académica; así como implementar las interrelaciones acordes entre hombres y mujeres dentro de la Academia por medio de concientización, tolerancia, respeto, inclusión y apertura por parte de las Autoridades.

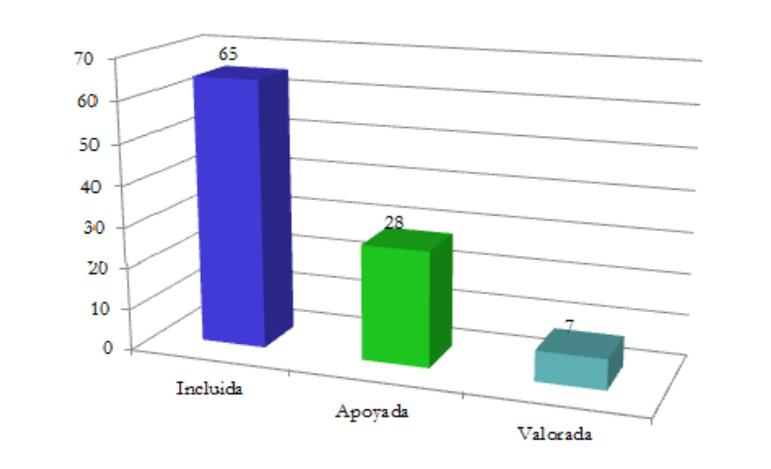
La transformación de las relaciones entre géneros es un proceso con avances y retrocesos para las mujeres, los progresos se miden en términos de libertad y autonomía pero también hay retrocesos y momentos de estancamiento que, en el contexto del ámbito laboral, se dan sobre cualificación, subempleo y precariedad, entre otras discriminaciones. (Peña, 2000).

En relación a la igualdad de género, Guatemala es un país que ha generado importantes avances en lo que se refiere a Educación y emprendimiento. Según el anuario estadístico de la UNESCO la presencia de mujeres en la educación superior presenta una notable participación en año 2014: población con edades entre 25 y 59 años con 0 a 5 años de instrucción y/o estudios superiores el 62.7% corresponde al género femenino. (CEPAL anuario de 2015 págs., 19-35).

La Universidad promueve la formación académica en un marco de libertad, pluralismo ideológico y a la vez garante del respeto a los derechos humanos, en consecuencia debe propiciar la inclusión de la mujer en todos los espacios posibles lo cual implica la equidad de género para considerar aspectos importantes tales como: que las mujeres se consideren incluidas, valorizadas y

apoyadas; en la realidad concreta esto no se cumple puesto que la investigación refleja lo contrario, en gráfica 6 se aprecia que la mujer universitaria indica que no es apoyada 28%, y su valoración como ser humano es baja, lo cual es alarmante ya que indica que aún persiste el pensamiento y/o comportamiento cultural-tradicional de sojuzgamiento<sup>8</sup>, inferiorización y machismo.

Grafica 7. La Mujer Universitaria



Fuente: Elaboración propia. Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados. CUNOC

La participación de la mujer ha tomado mayor relevancia como consecuencia de su educación a nivel superior, pero es necesario que se exprese, investigue y se dé a conocer científicamente para que la sociedad valore su participación, sus capacidades y aportes.

## **B. LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LA MUJER COMO EJE DEL DESARROLLO PROFESIONAL**

La educación ha sido considerada como uno de los temas principales a nivel económico, social y político del país tendiente a lograr un sistema más eficiente y adecuado a las necesidades y demandas de toda persona. Surge una interrogante ¿Cuál es el papel que debe cumplir la educación superior para

<sup>8</sup>Dominar, someter con violencia:

asegurar un desarrollo con equidad y en consecuencia cómo asegurar principalmente a la mujer maestrante, un estándar mínimo de calidad de vida?

Con respecto al aporte que el CUNOC da a la formación de las mujeres para incursionar en el mercado laboral encontramos opiniones divididas, no todas las mujeres tienen la percepción de formación académica como medio para alcanzar sus expectativas.

Grafica 8. Visualización de la formación profesional en postgrados



Fuente: Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados. CUNOC

Es importante tomar en cuenta que la formación académica no es únicamente la transmisión y/o recepción de conocimientos, experiencias o datos, la educación no es pasiva, sino que es un proceso activo también de crecimiento intelectual e integral que le permita a la mujer maestrante ampliar su capacidad analítica y crítica de la realidad circundante del país, aplica dichas habilidades para el adecuado y óptimo desarrollo social, por lo pronto con todo esto mejorar y ampliar sus expectativas.

En cuanto a la calidad de los estudios de Maestría en el CUNOC, con base a la entrevista e intercambio de opiniones al respecto, algunas maestrantes manifiestan que al inicio del ciclo de estudios en maestría tenían altas expectativas

respecto al sistema académico, sin embargo estas fueron disminuyendo conforme transcurría el proceso de formación; por ejemplo se elaboró encuesta a mujeres maestrantes enfocando la importancia de la formación académica en cuanto a sus expectativas, la pregunta fue ¿Considera que en el área de especialidad de Postgrados del CUNOC se forma académicamente a la mujer para que pueda mejorar su condición socioeconómica? El resultado: La formación académica de la mujer donde 54.5% opinan que Sí se forma, en contraparte el 45% indica que no encontraron una motivación durante su proceso de formación.

Si se interpreta sobre en qué aspecto razona su opinión y analizando la siguiente respuesta, da un claro ejemplo de las expectativas no completadas.

Grafica 9 La Unidad de Postgrados forma académicamente al maestrante

¿En qué aspectos? (37 respuestas)



Fuente: Elaboración propia. Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados. CUNOC

Otras opiniones de que mismas maestrantes indican:

- ✓ Se debe estar suficientemente preparados para asumir los retos que la Sociedad,
- ✓ la formación es uniforme no está enfocada específicamente en la mujer,
- ✓ faltan habilidades académicas valores y principios profesionales , la preparación no ha sido la esperada
- ✓ no existe un programa que funcione en la maestría para apoyar a la mujer en especial,

- ✓ se ha descuidado la formación académica, y esto se viene a confirmar en entrevista en distintas áreas como DICUNOC<sup>9</sup> el tema de género ha quedado al olvido, nadie se ha interesado en realizar estudios específicos sobre la mujer por lo que se tiene poca información y bibliografía al respecto.
- ✓ Así mismo se consultó en la Biblioteca en donde no cuentan con información en relación a la incidencia y participación de las mujeres en la vida universitaria, la que se tiene no está actualizada.

El Pensum de estudios de Postgrados no incluye cursos de Cultura, Arte, Formación en Valores o Emprendimiento, Avances tecnológicos o Política, cursos fundamentales para el desarrollo espiritual e integral, los cuales debieran de ser temas específicos a nivel de maestrías. Una persona que no está bien formada, limita sus expectativas; la mujer maestrante con esfuerzo, dedicación y perseverancia puede sobresalir y por consiguiente sus expectativas económicas y sociales mejorarán y por ende la sociedad en general se beneficia.

La mujer maestrante que se matricula en el CUNOC lleva consigo el compromiso de aportar o proponer cambios en la estructura social, a la vez debe identificarse con las causas sociales en función de la rama que se incline, para el beneficio de la región, por lo tanto el perfil de la Mujer profesional egresada con estudios de Postgrados debe contar con las características siguientes (Estévez Quiñonez, 2012)

- ✓ Concepción de la educación superior como fenómeno micro y macro educativo
- ✓ Capacidad para identificar elementos, interrelaciones y procesos en el marco de la formación profesional universitaria
- ✓ Comprender al estudiante universitario como un ser en desarrollo y en formación Integral.
- ✓ Que tenga una actitud investigadora

---

<sup>9</sup> Departamento de investigación del CUNOC

- ✓ Actitud de ética profesional
- ✓ Una actitud de formación constante
- ✓ Capacidad y compromiso en la toma de decisiones profesionales.
- ✓ Responsabilidad y compromiso social
- ✓ Sentido crítico y propositivo de la realidad educativa nacional a nivel superior
- ✓ Habilidad en los procesos cognitivos enfocados a la docencia universitaria
- ✓ Actitud proactiva en el campo de la educación y la investigación
- ✓ Capacidad analítica con objetivo de resolución de problemáticas de la realidad nacional.

La formación es decisión individual, el hombre o mujer como ser pensante es libre en su determinación de educarse o no, de tener la visión para mejorar su desarrollo e interacción con las demás personas en su entorno, del desarrollo sociocultural, del progreso socioeconómico, del aprendizaje, del aprovechamiento de los espacios y recursos educativos; la oportunidad de preparación académica la tienen todos los seres humanos y a pesar de ciertas limitantes, exclusiones, discriminación, falta de oportunidades, nivel y/o estatus económico; una mujer que estudia una carrera de postgrados puede aumentar sus oportunidades laborales, desarrollo personal, la autorrealización, aumento en su seguridad y autoestima. Y a nivel general es bien sabido que la auténtica educación transforma al ser humano, mejora su calidad de vida, eleva su nivel espiritual, estimula la superación personal, impulsa el desarrollo de los pueblos, por lo tanto es importante la inversión en Educación Superior y la atención que se le debe prestar tanto a nivel estatal, público y privado.

De acuerdo a la investigación realizada, hay una diferencia notoria en la vinculación de la educación superior marcada por el género, el mayor porcentaje está a favor de los hombres en las universidades públicas y privadas, por cada cuatro docentes una es mujer. Y esto se viene a comprobar en el personal docente que labora en el departamento de postgrados del CUNOC el cual se divide de la siguiente forma:

Tabla 5. Profesionales laborando en el Departamento de Postgrados

Profesionales que trabajan en Postgrados

	No.	%
Docentes Hombres	74	75
Docentes Mujeres	25	25
Total	<b>99</b>	<b>100</b>

Fuente: Estadística Docencia Universitaria, departamentos de Postgrados. CUNOC.

### 1.1.2. EXPECTATIVAS DE DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER MAESTRANTE.

El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo (Gestiopolis).

El desarrollo profesional tiene que ver con la vocación, se vincula con el ámbito de trabajo y el cumplimiento de expectativas personales. Muchas mujeres no encuentran su verdadera vocación, y otras, debido al saturado mercado laboral se emplean en cualquier trabajo aunque este no esté acorde a su nivel académico y a las expectativas socio-económicas que tiene.

De acuerdo a los informes de la UNESCO en América Latina en cuanto a la Educación Superior, se han dado avances significativos en relación a la inserción de la mujer a la Educación Superior lo cual permite mayor participación para dicho género; sin embargo se puede observar una perspectiva desfavorable de las mujeres en el aspecto del mercado laboral, tanto para ocupar cargos de dirección como en salarios bajos comparativamente con el género masculino y se da una competencia profesional que hasta cierto punto es desleal, en el contexto machista que prevalece. Es así como existe inclusión en el ámbito académico pero se tienen inconvenientes en la inclusión en el mercado laboral, mismo que en la actualidad es complicado tanto para hombres como para mujeres.

Algunos aspectos relevantes de la inclusión femenina en distintos espacios son:

- ✓ Mayor Independencia de la mujer respecto al desarrollo familiar.
- ✓ Incremento de mujeres en Enseñanza Superior.
- ✓ Aumento de los conocimientos profesionales, científicos y tecnológicos.
- ✓ Incremento en la experiencia con relación a mejores oportunidades de trabajo.
- ✓ Mayor y mejor crecimiento en el desarrollo profesional.
- ✓ Lograr representatividad a nivel social, económico y político.
- ✓ Inclusión en espacios que son dominados por el hombre.
- ✓ Hacer valer sus derechos como ser humano sin distinción de ninguna clase.

Sin embargo hoy en día la mujer en general y no digamos la mujer profesional a pesar del esfuerzo por superación aún no ha alcanzado todo el potencial económico, social y cultural, porque aún persiste la desigualdad de oportunidades, de acuerdo al informe que brinda Michelle Bachellete la participación de la mujer en la fuerza de trabajo es de 40% a 70% en comparación con el género masculino que es superior al 85% en todos los países.

### **1.1.3. INCIDENCIA DE LA MUJER UNIVERSITARIA EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA.**

Al inicio del siglo XX la cobertura universitaria era para las élites y sociedades de mayores ingresos, y principalmente para el género masculino, con el paso del tiempo todo esto fue cambiando, el número de mujeres inscritas o matriculadas iba en aumento hasta hoy en día se nota la participación universitaria de la mujer es mayor que el hombre, como se ha mencionado anteriormente.

Es importante hacer notar que a nivel profesional se mantienen aún los estereotipos de inferioridad y/o discriminación hacia la mujer incluso a nivel universitario, por lo que hace falta la promoción y la educación del respeto, inclusión e igualdad de derechos a lo interno de la Academia, estopor parte de las

Autoridades en los centros universitarios tanto en la Universidad Estatal como en los centros privados, desde las directrices centrales con apoyo de las instituciones y organizaciones creadas para tal efecto. La mujer guatemalteca como profesional egresada de las distintas universidades tiene la responsabilidad de aplicar y/o ejercer la extensión universitaria como una dimensión de la proyección social de las aptitudes, habilidades, técnicas y conocimientos adquiridos en beneficio y desarrollo de la sociedad; esta dimensión se concreta en todos los aspectos académicos científicos y de investigación que pueda ejercer en pro del desarrollo evolutivo de la nación, es decir que la aplicabilidad profesional de las mujeres egresadas del nivel superior, conforman un capital social vinculado a la realidad nacional, entrelazar el conocimiento adquirido en las aulas aplicar el mismo al cambiante giro de la sociedad y su contexto.

De acuerdo a la entrevista realizada a algunos docentes del área de Postgrados se concluye que la mujer Profesional ha demostrado sus habilidades y capacidades a pesar de los diferentes roles en la familia, trabajo y universidad que desempeña dentro de la sociedad. Los beneficios que la mujer puede obtener al realizar estudios de Postgrados especializarse y ubicarse en la rama del conocimiento que haya elegido, es tener la capacidad de resolver problemáticas por medio de la investigación, ocupar espacios como Docente Universitaria, asesora profesional de las diferentes disciplinas, espacios empresariales o institucionales de toma de decisiones con su preparación académica, las exigencias del entorno laboral y la superación personal con que cuentan las mujeres.

Profesionales mujeres se integran cada vez más en diversas áreas productivas, sin embargo la efectividad en la inclusión de las mujeres se debe fundamentar en la trascendencia de su participación en los espacios.

En la actualidad las mujeres tienen cuotas en puestos de poder y la ley ha dado protección a través de la Ley de Femicidio. Sin embargo es un momento oportuno para analizar los alcances de la inclusión femenina y su impacto a nivel

social, para determinar la incidencia femenina en el desarrollo económico-social del país.

#### **1.1.4. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS MUJERES**

(Magaña Villaseñor, 2014, pág. vol 11 No.02) El feminismo<sup>10</sup> ha llevado a importantes cambios en la sociedad, incluyendo el sufragio femenino, el empleo igualitario, derecho a pedir divorcio, entre otros.

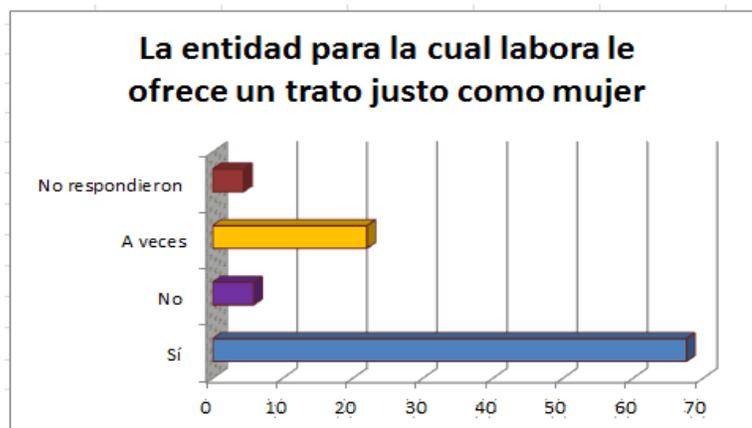
Una de las aportaciones del feminismo que ha introducido en la sociedad y en el mundo académico es la multitud de nuevos conceptos, diferentes áreas de estudio, así como obtener nuevos derechos como: votar, un mayor acceso a la educación y a la inserción laboral.

En la gráfica siguiente se establece que en apariencia se da un trato justo a la mujer laboralmente 68%, sin embargo la tercera parte de la muestra indica que “a veces” o sea que no hay certeza de dicho trato justo (22%) lo cual se interpreta que a pesar de ser académicamente desarrollada y profesionalmente capaz en la realidad no es del todo valorada, y en comparación con los puestos ejercidos por hombres no existe equidad de género.

---

<sup>10</sup> Doctrina y movimiento social que pide para la mujer el reconocimiento de unas capacidades y unos derechos que tradicionalmente han estado reservados para los hombres.(DRAE)

Grafica 10. La mujer es tratada con justicia en su lugar de trabajo

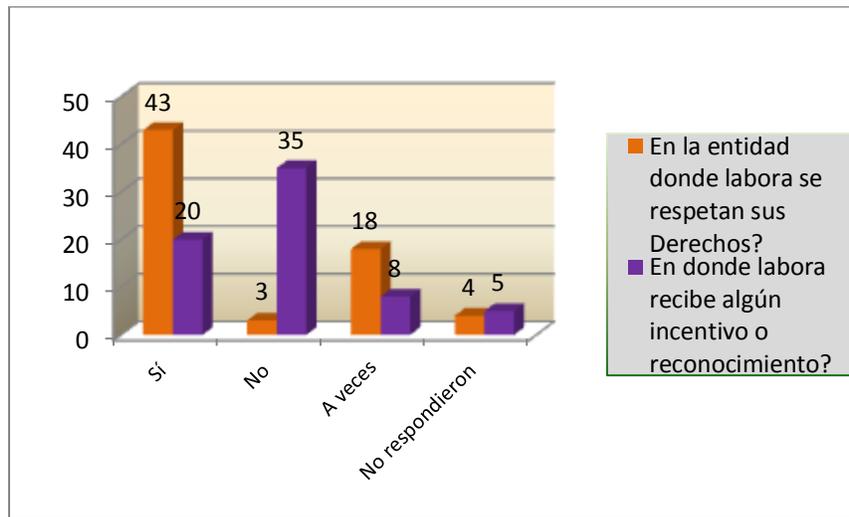


Fuente: Elaboración propia. Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados. CUNOC

El crecimiento de la mujer al mercado de trabajo en especial las mujeres profesionales universitarias, es uno de los cambios que ha vivido la sociedad en el transcurso del siglo XX, sin embargo el crecimiento no significa que se den condiciones semejantes o similares para hombres y mujeres profesionales. La inserción en el mercado puede ser considerada un indicador de progreso laboral para las mujeres en general, en la medida en que cada vez se evidencia más la importancia de esa inserción para la mejoría del bienestar propio y de sus familias. Se reconoce la importancia del aporte de los ingresos de las mujeres de más bajos ingresos, de esta manera se puede aliviar un poco la pobreza en la que viven, también es un hecho conocido el que sus tasas de participación laboral son significativamente inferiores a aquellas observadas en los grupos de ingresos medios y altos.

El progreso laboral de las mujeres supone, evidentemente, además de un aumento en su disposición de trabajar, el incremento de sus oportunidades de empleo y la disminución de sus tasas de desocupación. El progreso laboral de las mujeres supone también el aumento de sus oportunidades de encontrar una ocupación que cumpla con condiciones mínimas de calidad.

Grafica 11. Comparativo Derechos Vs. Reconocimiento por desempeño



Fuente: Elaboración propia. Boleta de encuesta mujeres maestras cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados. CUNOC.

El comparativo de relación Derechos y Reconocimiento se evidencia en la gráfica anterior, Derechos y reconocimiento se constituyen como aspectos importantes que se puede decir son la bandera que enarbolan las mujeres y por lo que luchan buscando la igualdad; se observa que 43 maestras opinan que en el lugar donde trabajan se respetan sus derechos como mujer, de 68 que es la muestra original, sin embargo la mitad responden que no recibe incentivo o reconocimiento por su labor realizada; quiere decir esto que la tercera parte de la muestra no están del todo satisfechas en sus actividad laboral y por lo tanto no hay realización personal como profesional, y a pesar de esta situación no ven obstáculo para continuar desempeñando sus actividades y a la vez continuar con su preparación académica. Es deseable para las mujeres maestras, encontrar espacios laborales donde sus aportes, generen cambios a la sociedad y los mismos sean reconocidos.

## **CAPITULO II**

---

### **2. INCIDENCIA EN LA FORMACION ACADEMICA DE LA MUJER MAESTRANTE EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS EXPECTATIVAS ECONOMICO-SOCIALES**

#### **2.1. EXPECTATIVAS DE LA MUJER MAESTRANTE**

En una sociedad en donde los títulos representan símbolo de status y en algunas ocasiones representan bienestar económico, la lucha por la acumulación de títulos es cada día más fuerte.

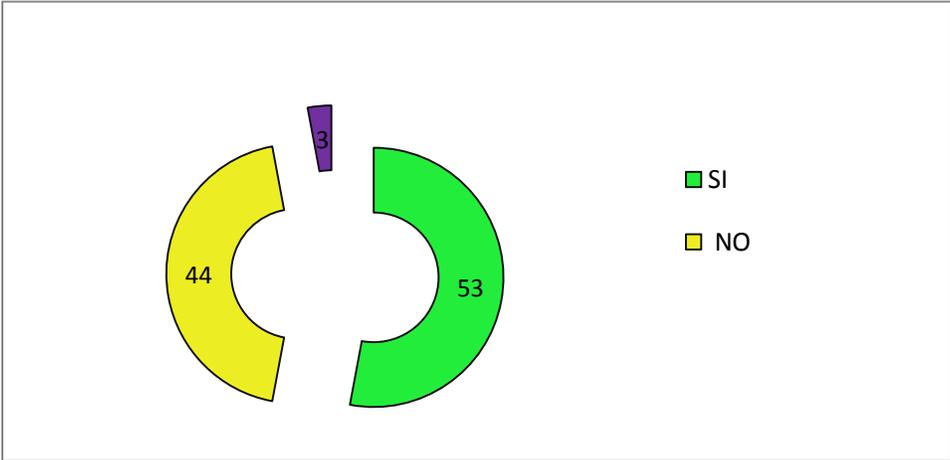
De acuerdo a la Real Academia Española el concepto de Expectativa, es la posibilidad razonable de que algo suceda, la posibilidad de conseguir un derecho, un empleo u otra cosa al ocurrir un suceso que se prevé. (DLE 2017)

Como bien se ha mencionado, la Educación Superior no fue un espacio considerado principalmente para las mujeres, los avances realizados por la mujer en el ingreso y egreso en la educación superior en el último siglo, ha modificado en gran medida una estructura igualitaria de oportunidad de hombre y mujeres en lo que se refiere a formación académica, lo cual permite tener una mejor condición de ingreso al mercado de trabajo, por lo que la autoconfianza y autoestima se fortalece considerablemente. La igualdad de Formación académica ha sido uno de los factores de cambio en la mujer, así como su superación.

En relación a la calidad de los estudios de maestría en el CUNOC, varios maestrantes manifiestan que al inicio de la maestría existieron expectativas positivas con respecto a la formación académica, sin embargo esas expectativas mermaron conforme transcurrió el proceso de formación. Muchas maestrantes manifiestan que esperaban más de la formación académica, más practicidad en los conocimientos y docentes expertos, el desarrollo curricular no es el mejor y no se potencializa el talento de las mujeres maestrantes, por lo que la maestría se constituye en un proceso que carece de direccionalidad.

La igual participación de la mujer y el hombre en una sociedad, refleja su nivel de democracia. Por lo tanto una democracia auténtica no debe excluir a las mujeres, porque la igualdad es un derecho consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y desarrollado este también en numerosas declaraciones, acuerdos, tratados y disposiciones internacionales. (La convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, las Estrategias de Nairobi, la Plataforma de Acción de Pekín).

Grafica 12. Formación de la Mujer para su mejora socioeconómica en el CUNOC



Fuente: Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados.

En la gráfica No. 12 se puede observar que las mujeres consideran los estudios en Maestría como una oportunidad para mejorar sus condiciones socio-económicas, en una sociedad como la nuestra, en donde lograr la estabilidad económica representa un reto , las expectativas van disminuyendo conforme se da la inserción al mercado laboral, puesto que dentro de las maestrías no existe una inducción sobre los campos de aplicación y las posibilidades reales de encontrar un trabajo que esté de acuerdo al nivel académico.

## **2.2. DESARROLLO ECONÓMICO-SOCIAL DE LAS MUJERES PROFESIONALES**

El desarrollo de una sociedad se mide en función de los aspectos sociales, políticos económicos y educativos. Por lo que la mujer desempeña un papel importante a nivel social en conjunto con los valores que le han sido transmitidos de generaciones anteriores.

(Bachelet, 19 marzo 2012) Mayor igualdad de género se correlaciona positivamente con un mayor PIB (producto interno bruto) per cápita; la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y los ingresos generan crecimiento económico y tienen un efecto multiplicador en la sociedad como un todo; la igualdad de acceso de las mujeres a la tierra y otros insumos agrícolas aumenta la productividad agrícola en un 20 a un 30 por ciento, y reduce el número de personas con hambre; las empresas con tres o más mujeres en sus juntas directivas, o en la alta dirección, superan su rendimiento en un 53% en comparación con aquellas en las cuales no está ninguna mujer.

La superación académica en la mujer en nuestro medio, ha provocado cambios evidentes a nivel de puestos laborales tal es el caso que la Dirección del Centro Universitario de Occidente y la Secretaría del Consejo Directivo están a cargo mujeres con grado de Maestría lo que demuestra que estudiar un postgrado aumenta el desarrollo personal, la autorrealización, la autoestima, la proyección social.

El informe sobre Desarrollo Humano de Naciones Unidas (PNUD, 2005) afirma que si se valorara el trabajo no remunerado de las mujeres del planeta en términos de PIB ésta sería similar al 50% de la riqueza generada a nivel mundial. Lo cual significa que las labores familiares y domésticas conllevan un valor agregado a la cultura humana y las cuales no son reconocidas ni remuneradas, ya que son actividades que se integran al conjunto de hechos que por sí mismos corresponden a funciones que históricamente han definido a la mujer como

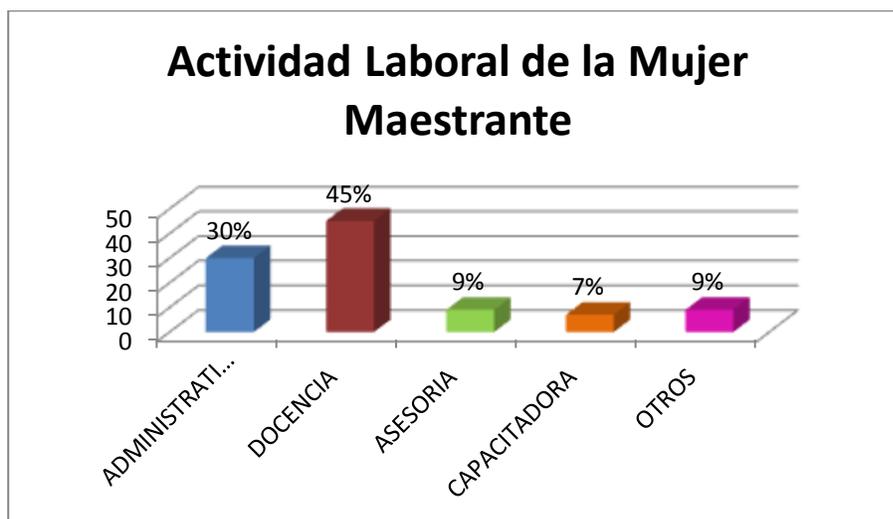
atribuciones socioculturales, sin embargo con la llamada Liberación Femenina esto ha ido cambiando paulatinamente en sociedades como las Latinoamericanas y en definitiva la revolución se refleja en Europa principalmente, tanto como en la cultura anglosajona.

### 2.3. EXPECTATIVAS ECONOMICAS:

De maestrantes que fueron encuestadas, el 94% se encuentran trabajando con relación de dependencia y al mismo tiempo de forma parcial para poder obtener un ingreso económico estable y un 6% se encuentra desempleado. Así como también 59.4% trabaja en entidades públicas mientras el 40.6% en la iniciativa privada.

En las diferentes actividades a que se dedica la mujer maestrante, se puede observar que el 45% está enfocado a la docencia universitaria.

Grafica 13. Actividad Laboral de la Mujer Maestrante



Fuente: Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados.

En la Gráfica No. 13 se puede evidenciar que la mayor parte de mujeres trabajan en la docencia o en actividades de capacitación, que es en donde hay mayor posibilidades de trabajo actualmente.

De acuerdo a la percepción de las maestrantes el ingreso económico pretende ser mejorado en un 46% con un estimado de Q. 2,000.00 adicional del sueldo que actualmente tienen a través de la obtención de un nivel académico de postgrado. Otras de las expectativas es incrementarlas oportunidades de trabajo y apoyar la economía personal y/o familiar y con ello, posibilita cumplir con un rol diferente en la sociedad y mejorar por ende su status social. Dentro de las expectativas identificadas en las maestrantes del departamento de postgrados de CUNOC identificamos:

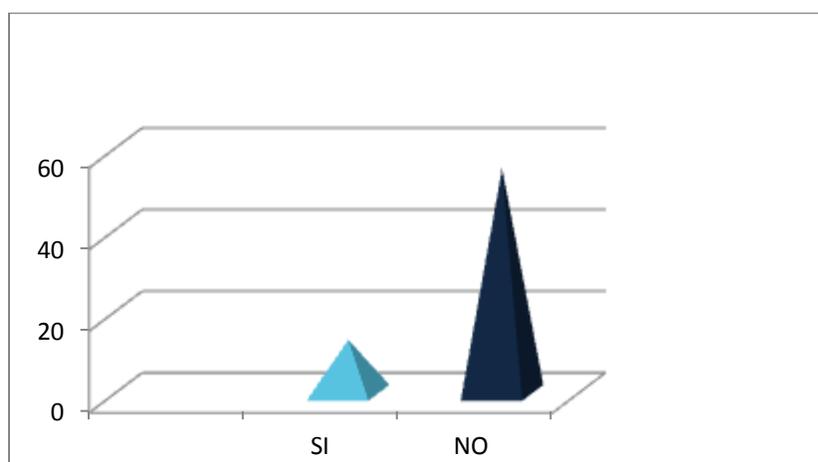
- Mejoras en los ingresos económicos y mejora la calidad de vida.
- Mejores Oportunidades Laborales
- Actualización de conocimientos
- Desarrollo personal y profesional
- Oferta de calidad Laboral
- Autorrealización.
- Ascensos

Las expectativas con respecto a la formación académica son altas, sin embargo algunas maestrantes manifiestan que las expectativas disminuyeron durante el tiempo de estudio, debido a que la realidad laboral del país y específicamente la del departamento de Quetzaltenango no permiten obtener trabajos dignos, en entrevista realizada a algunas maestrantes manifiestan su frustración al no conseguir un trabajo acorde a su preparación académica, y también el descontento del requerimiento de un nivel de estudios que no se compensa con el tipo de trabajo o el sueldo que se percibe.

En la actualidad la participación de la mujer entre 35 a 59 años en la actividad económica se encuentra entre un 54% en comparación con el hombre que se encuentra en un 97%.<sup>11</sup>

Así las expectativas económicas son el motor que mueve a muchas mujeres a profesionalizarse, es de resaltar que muchas maestrantes en su condición de cabezas de hogar, el 32% poseen de dos a tres trabajos, y la maestría se convierte en una carga más para las ya cansadas vidas de muchas mujeres, situación que afecta su rendimiento y participación estudiantil, sin embargo ven a la Maestría como una posible fuente de ingresos posteriores, es aquí donde se retoma el tema de la vocación, puesto que son pocas las mujeres que realmente estudian la Maestría para perfeccionar sus conocimientos y volverse expertas en determinadas áreas.

Grafica 14. Mejorará la Calidad de Vida de la Mujer Maestrante como Producto de su Formación Académica



Fuente: Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016  
Departamento de Postgrados.

<sup>11</sup>Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPALSTAT).2016

Diferentes opiniones de la forma en que la Mujer maestrante ve las mejoras o alcances como producto de su formación:

- ✓ Mejorará mi apreciación sobre la situación actual del país y los conocimientos sobre el área en especialización, por ende los ingresos económicos también mejorarán así como la Satisfacción, profesionalismo
- ✓ Es parte del desarrollo personal y laboral
- ✓ Ofertará la calidad laboral
- ✓ aumentará las posibilidades de adquirir un mejor trabajo
- ✓ mejorará la visión profesional

#### **2.4. LA FAMILIA COMO RETO PARA LA MUJER**

La familia es la función social en que las mujeres siempre son visualizadas: como generadoras de vida, madres responsables de sus hijos y familia, generadoras de valores. Su trabajo se ve como una extensión del trabajo doméstico: invisible, no reconocido en la mayoría de los casos no valorado y no cuantificado. Sin embargo los cambios sociales se han analizado desde la perspectiva de la participación de la mujer en la vida profesional y económica, algunos sociólogos atribuyen a esta inclusión el descuido de la primera institución a cargo de la mujer: LA FAMILIA.

Es por ello que las maestrantes manifiestan que han tenido que esperar a que los hijos crezcan y tener mayor estabilidad económica para estudiar la maestría, en casos muy aislados los esposos o parejas son quienes sufragan la inversión económica de los estudios de maestría para las mujeres, en la mayoría de casos son ellas quienes sostienen sus estudios.

#### **2.5. EXPECTATIVAS SOCIALES:**

El desarrollo profesional no se puede lograr con solo el dominio de las competencias para el buen desempeño en la dimensión técnica, cuyo resultado es la obtención de ingresos sino además, y de modo relevante, mediante la

construcción de legitimación social, con lo cual el profesional compensa a la sociedad por el bien recibido al haberse formado como tal en una institución educativa para el bien de los individuos y de la comunidad. Adela Cortina (2000)

La mujer maestrante preparada académicamente repercute directamente a nivel social.

#### **a) Reconocimiento:**

Según la Pirámide de Maslow, uno de sus peldaños para alcanzar el desarrollo dentro de las necesidades humanas en dicha teoría es el reconocimiento como persona y en este caso como mujer y la autorrealización; en consecuencia en el contexto de las expectativas sociales cabe mencionar que es lo que se pretende y busca en el mundo globalizado y con carácter cultural e históricamente patriarcal y/o machista.

En la encuesta realizada por ejemplo, se solicitó que respondieran sobre sus talentos y auto reconocimiento al respecto; a lo cual responden: el 21% responden afirmativamente y el 78% indican que no poseen; en el proceso de observación y vivencia con el universo de maestranteras se pudo determinar que la mujer efectivamente tiene capacidades y liderazgo, sin embargo estos no se reconocen y son negados por tradición y acomodamiento ante la sociedad con predominio de dichos campos en el género masculino.

#### **b) Contribución a la sociedad:**

El rol social de la mujer en la actualidad se perfila como la necesidad imperante de sobresalir y aportar como ser humano con características y aptitudes en equidad e igualdad ante los hombres, a la vez que no deja de lado su aporte como procreadora en su plano de maternidad, lo cual implica una lucha permanente contra los estereotipos patriarcales. El empoderamiento reciente a finales del siglo XX surgió por la inclusión y las revoluciones que el género

femenino ha propiciado ganó los espacios y conquistas sociales en Guatemala esto se manifiesta de forma gradual.

**c) Educación como persona:**

La educación es uno de los pilares fundamentales de la socialización por lo que se convierte en una de las estrategias básicas para conseguir un avance significativo en la igualdad entre hombres y mujeres.

El crecimiento cultural, académico y por ende educativo provee a la mujer profesional un valor agregado para competir en el campo socio-económico; a la vez que eleva su nivel de autorrealización personal.

**d) Valerse por sí misma:**

Con la mejora académica, la realización profesional la mujer maestrante tiene opciones de valerse por sí misma y mejorar su calidad de vida; es notorio que la matriculación en estudios de Educación Superior ha venido en aumento como ya se ha evidenciado.

**e) Respeto:**

Este valor humano y social, es exigido ante la población masculina en busca del reconocimiento e independencia para el desarrollo personal y la autorrealización como derecho inalienable. Las mujeres podrán lograr una realización y real transformación en la medida que lo hagan por sí mismas, afirmándose desde su propio espacio, siendo críticas y firmes ante una sociedad cambiante, repensando y redimensionando su rol.

**f) Educar a la familia**

Las conquistas de las mujeres en los campos: laboral, educativo, formativo, cultural y económico, han permitido que su desarrollo también se transmita o

comparta con la familia, con los hijos; logrando con todo esto la independencia, libertad del crecimiento personal y en definitiva su éxito.

La educación a la familia no solo es dimensionada como ama de casa, como administradora de su hogar sino como profesional con nuevas perspectivas y nuevas metas incluso para proyectarlas hacia sus hijos.

Generalmente la estratificación social de las mujeres maestrantes es la clase media, 94% trabajadores, 6% estudiantes, no se observa una clase social dominante, el 47% de las mujeres maestrantes provienen de una universidad privada, por lo que esto elevaría la estratificación social a la que pertenecen, lo que sí es cierto que la mujer tiene solvencia y estabilidad económica para realizar una maestría.

En el centro universitario se evidencia la igualdad donde todo individuo puede ingresar sin importar sexo, etnia, religión, status social, o posición laboral que pueda ocupar siempre y cuando pueda cubrir el costo sus estudios. Es necesario que la mujer se proyecte hacia su comunidad, por medio de la educación y expresión de ideas y aportes que representen beneficio para el grupo o comunidad donde pertenece, es decir buscando su inclusión social y su participación en el desarrollo.

En entrevista realizada a hombres y mujeres maestrantes también se evidencia que el machismo aún prevalece como doctrina social vigente, a la mujer no se le reconoce sus capacidades y potencialidades como profesionales, algunas opiniones al respecto que ejemplifican las afirmaciones:

Opinión de Maestrante Hombre: La diferencia es que todavía existe el machismo, afectando el desarrollo integral y laboral de las mujeres aunque se sepa que son más organizadas y diplomáticas.

A nivel familiar puede existir algún tipo de reproche por parte de su pareja o familia por el tiempo que le dedica a la maestría y en muchos casos si el esposo no tiene un grado académico.

Opinión Maestrante mujer: Es el paradigma que se tiene hacia la mujer aún no se rompe el machismo cultural y se le da menos importancia y se le subestima el trabajo que realiza la mujer, también el hombre tiene miedo a que sea desplazado.

En contraste con la mujer si ha percibido cierto grado de discriminación, reflejando la doctrina social que impera en nuestro país, como se tiene a la mujer como más responsable y organizada, se tiende a delegar funciones que conllevan dedicación, tiempo y esfuerzo.

La mayoría de empresas no quieren pagar prestaciones por un embarazo, la concepción machista del estado guatemalteco reduce la posibilidad de participación de la mujer. Ejemplo el gabinete de gobierno, el congreso de la república, la mujer sigue siendo discriminada.

Guatemala es un país regido por el machismo, a nivel familiar, comunitario, laboral, y educativo sin embargo la formación académica puede cambiar de manera positiva de ver a la mujer profesional, incluso el hombre está consciente del beneficio que representa la mujer profesional.

A pesar del aumento de la participación académica de la mujeres, se percibe la falta de apoyo, la discriminación comunitaria que aún se vive dentro de la sociedad, son pocas las personas que se dan cuenta y están conscientes del gran valor y capacidad que tiene una de mujer. Cuando una mujer lucha por superarse, evidencia persistencia, disciplina, supera diferentes problemas con su sabiduría e intuición.

Una mujer profesional enfrenta hoy día otro obstáculo que no le permite acceder a empleos dignos. En la mayoría de las universidades, los puestos se otorgan por clientelismo, por tráfico de influencias, por política y casi ninguno por capacidad demostrada, es difícil aspirar a un puesto por el nivel académico.

A pesar de formar parte de una sociedad de predominio masculino, los diferentes roles que la mujer desempeña han dejado de estigmatizar a la mujer como: sumisa, sin voz ni voluntad mucho menos sin decisión en el hogar, la familia, el trabajo, la escuela o incluso en la sociedad. Aunque socialmente continúa desempeñando el rol de esposa, madre cuidadora y administradora del núcleo familiar, es ahora cuando se demuestra que su presencia cada vez se va haciendo más fuerte en los ámbitos laborales y educativos.

El concepto tiene que ver con las disparidades existentes entre hombre y mujer como entes sociales con respecto al acceso a una vida digna y prolongada, al grado de educación y a los ingresos económicos; en función a los avances, al desarrollo y a la equidad de estos tres aspectos. Es importante mencionar que la esperanza de vida es mayor en mujeres que en hombres, en contraste también la mujer a nivel de educación ha alcanzado mayor participación sin embargo la disparidad en cuanto al reconocimiento a sus ingresos es bajo y desigual.

Existe un indicador llamado Índice de Potenciación de Género, con el cual se mide la desigualdad entre hombre y mujer en cuanto a su participación en diferentes esferas de participación política, social y económica.

Según estudio de las Naciones Unidas 2016 a nivel Mundial se determina que la desigualdad de género en nuestro país es relativamente alto en comparación con otros se sitúa en el puesto 106 de 145 países, la proporción de hombres y mujeres que trabajan o buscan trabajo es de 51% mujeres y el 90% hombres. Los únicos países donde trabajan más mujeres que hombres esta en África: Malawi, Mozambique Ruanda y Burundi.

También existe desigualdad de puestos políticos 7 de cada 10 altos funcionarios públicos, directivos y legisladores son Hombres, en Colombia, Fiji y Filipinas son los únicos países donde más mujeres que hombres ocupan estos cargos, según estos datos y a este ritmo que vamos la Igualdad de Género en cuanto a salarios en el mundo se podrá alcanzar en el año 2,133<sup>12</sup>

Refiriéndonos a Guatemala específicamente la proporción de puestos ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales no han sido tan diferenciados, en el 2,000 el 9% de mujeres ocupaban cargos políticos y al 2015 únicamente el 13% mujeres ocupan puestos políticos en comparación a los hombres.( quiero explicar que solo el 4% ha sido el aumento de la participación de mujeres. <sup>13</sup>

## **2.6. EL TRABAJO Y LA PREPARACION ACADEMICA DE LA MUJER.**

La mujer de hoy realiza un trabajo para generar ingresos, que es el papel tradicionalmente asignado al hombre como proveedor. Suele ser valorado y remunerado en función del género, en el caso de los hombres, se considera su actividad fundamental y socialmente reconocida. Pero en el caso de las mujeres, este aspecto ha sido casi siempre invisible como tal y devaluado como se ha mencionado anteriormente considerado a menudo como un aporte marginal al ingreso familiar, a pesar de que en muchos casos, constituye el ingreso principal o el único en las familias como madres solteras.

Se puede observar que las mujeres se enfrentan en distintas situaciones de pobreza, tienen la necesidad de asegurar los ingresos para la supervivencia de sus familias, adicional la mujer realiza un trabajo, generalmente no remunerado, realizado en beneficio de la comunidad. En este caso hombres y mujeres son parte de este proceso, pero mientras las mujeres son requeridas para actividades

---

<sup>12</sup> Centro de Información de las Naciones Unidas 2016

<sup>13</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPALSTAT).2016

sociales, educativas o de cuidado, los hombres realizan actividades más de tipo administrativo, y suelen ejercer su acción como representantes, gestores, etc.

Las mujeres tienen la tarea de asegurar la realización de las múltiples tareas que les son asignadas, encuentran a veces demandas contradictorias entre sus actividades reproductivas, productivas y comunitarias. En muchas ocasiones es ignorado el hecho de que la sobrecarga de trabajo limita a las mujeres y su desarrollo.

A pesar de tener condiciones de trabajo difíciles como horarios predefinidos, trabajos muy cansados, sueldos inferiores por su género, frente a esta situación, la mujer continúa su lucha a través de sus diferentes conocimientos y desarrolle nuevas competencias al emplear toda su energía. Son las mujeres con una implicación en la economía, las que buscan soluciones. Su aportación es aun insuficientemente visible y muy poco reconocida. La mujer se ha convertido en el motor del desarrollo y del progreso, son la clave del cambio sociocultural, económico y político para muchos países, favorece de esta manera, el desarrollo profesional de la mujer.

La contribución de las mujeres al desarrollo y a una sociedad más justa y más igualitaria debería permitir una economía responsable, plural y solidaria. Pero aún hoy como afirma Fernández-Kelly (1991) "las estrategias de desarrollo capitalista a nivel mundial han tenido efectos altamente diferenciados entre hombres y mujeres".

En la muestra se evaluó a las maestrantes, se les solicitó su opinión respecto a las expectativas, se dividieron en positivas y negativas, lo cual demuestra la pluralidad de opiniones y la forma de visualizar a futuro su formación académica, en contraste con la realidad concreta post egresados y graduados; a continuación el cuadro con resumen de las respuestas obtenidas.

Tabla 6. Expectativas Económicas y Sociales Positivas y Negativas de la Mujer Maestrante

ECONOMICAS y SOCIALES (POSITIVAS)	ECONOMICAS y SOCIALES (NEGATIVAS )
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejores oportunidades de Trabajo</li> <li>• Mejor Status social</li> <li>• Ser reconocida</li> <li>• Mejorar los ingresos Económicos y familiares</li> <li>• El valor y capacidad que tiene una de mujer al llegar alcanzar una de las metas en la superación socio cultural como persona que se enfrenta a diferentes ámbitos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los puestos se manejan por el apoyo político ó clientelismo, es difícil aspirar a un puesto por capacidad, prueba de ello es el caos social en el que estamos porque la corrupción en los diferentes lugares de trabajo continúa. En nuestra sociedad.</li> <li>• las oportunidades laborales cada vez se alejan de la realidad muchas veces es ignorada la capacidad.</li> <li>• El tener una Maestría no tiene una remuneración salarial adecuada, al nivel profesional</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia. Boleta de encuesta mujeres maestranteras cohorte 2015-2016 Departamento de Postgrados.

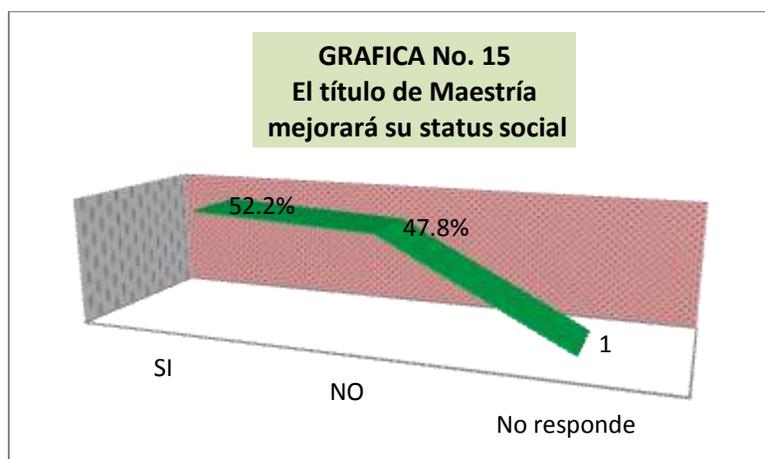
Las mujeres han tenido un aumento notable en relación a su participación en la educación superior y su presencia en las universidades ha llegado incluso a rebasar a la de los hombres, por lo que el **conocimiento** es el elemento más valioso de una sociedad, factor que explica el grado de desarrollo social y económico.

El acceso de la mujer a los estudios superiores ha constituido un paso destacado en esta dirección. Si valoramos la calidad democrática en términos de

igualdad de expectativas sociales y profesionales, la presencia de la mujer en la universidad, es un avance decisivo que ya es totalmente irreversible. (Joaquim Prats, 2012).

A nivel general se concibe la educación como un recurso necesario para enfrentar los desafíos de sociedad cada vez más globalizada pero también como parte fundamental para que la mujer pueda apropiarse de conocimientos y habilidades para que pueda adquirir la capacidad crítica para expresarse, cuestionar y discernir. Sin embargo las mujeres maestrantes del CUNOC, comprenden que debido a las características socio-económicas del país, no siempre podrán mejorar su estatus social, puesto que los títulos no representan cambios dramáticos en las condiciones de vida de las mujeres, a menos que logren insertarse al mercado laboral y trascender.

Gráfica 15. El título de Maestría mejorará su estatus social



Fuente: Elaboración propia. Boleta de encuesta mujeres maestrantes cohorte 2015-2016, Departamentos de Postgrados.

La mujer Profesional como portadora de convicciones y cultura arraigada socialmente, puede encontrar en la preparación académica un medio que contribuya a su superación, eleva su autoestima hasta llegar a ser una representante social que participa en las decisiones que afectan su individualidad, la de su familia, y de la sociedad en general. La encuesta realizada a las mujeres

maestranteros muestra diferencia de opiniones en cuanto a status social se refiere después de obtener el grado académico de Maestría demostrando que el 52% indica que mejorara su status, desde el punto de vista intelectual, profesional, participativo y el 47% considera no tener ningún cambio a este aspecto.

Finalmente las Maestrías constituyen prioritariamente para las mujeres un espacio de auto-realización, socialización y una válvula de escape, pocas veces representa un espacio de formación académica profunda y afianzamiento vocacional, las expectativas disminuyen conforme se avanza en el proceso de formación y las maestranteros manifiestan cierto grado de frustración por la forma en que se da el proceso enseñanza-aprendizaje, y por las pocas aspiraciones económicas a partir de la obtención del título de maestría. Es de resaltar la inclusión de las mujeres en la vida universitaria y los espacios que se han otorgado, y la igualdad que se manifiesta en las aulas universitarias que fortalece la inclusión femenina.

La mujer pertenece a un conglomerado social, el cual es altamente diferenciado, con factores de desigualdad tales como: la edad, situación económica, área geográfica (urbana/rural) nivel cultural, nivel de educación. En este contexto se puede definir que a nivel de Guatemala la mujer ha adquirido un rol importante respecto al desarrollo económico-social y en la ocupación de puestos clave de dirección tanto en administración pública como privada, demostrando que la capacidad y profesionalismo puede competir en igualdad con el hombre; logrando con ello la inclusión e inserción social.

## **CAPITULO III**

---

### **3. RELACION DESARROLLO PROFESIONAL Y EXPECTATIVAS ECONOMICA SOCIALES**

De acuerdo a la hipótesis de investigación “El desarrollo profesional de la mujer Maestrante del CUNOC., determina las expectativas, de vida económica y social.” Se puede confirmar que uno de los principales motivos de la preparación académica femenina a nivel de postgrados es por realización personal y porque se esfuerza por lograr un desarrollo individual y autónomo dentro de la sociedad, las perspectivas de la mujer son un recurso fundamental que le ha permitido ocupar el lugar que ahora tienen en nuestra sociedad. La crisis económica que se vive actualmente en nuestro país es una de las razones por lo que la mujer tiene que prepararse para obtener un ingreso económico y así ampliar las oportunidades de trabajo y para el apoyo en la economía personal y/o familiar. La preparación académica de la mujer es un recurso necesario para optar a un mejor empleo, que le permita disponer de tiempo necesario para cumplir con sus roles de madre y guía de su familia. La mujer a pesar de formar parte de una sociedad con predominio masculino, desempeña un papel muy importante porque no abandona los roles de esposa, madre ó trabajadora. Uno de los aspectos que llama mucho la atención es que a pesar del nivel educativo de una mujer aún continúa en una fase de discriminación no dentro de la academia, sino que dentro de la sociedad por las oportunidades laborales que le son difíciles de encontrar.

Es así como el desarrollo profesional de las mujeres se vincula con las expectativas de la vida económico -social, expectativas que resultan ser algunas acertadas y motivantes y muchas otras equivocadas y decepcionantes.

A continuación veremos cómo se relacionan las expectativas con el desarrollo profesional.

Tabla 7. Relación Desarrollo Profesional y Expectativas económico Sociales

	Desarrollo profesional (X)	Expectativas económico-sociales (Y)			
	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X*Y
1, Desigualdad en el ámbito profesional (25)(36)	0,41	0,36	0,17	0,13	0,1476
2. desarrollo personal (29)(8)	0,69	0,79	0,48	0,62	0,5451
3 Formación académica (24) (39)	0,46	0,53	0,21	0,28	0,2438
	<b>1,56</b>	<b>1,68</b>	<b>0,88</b>	<b>1,03</b>	<b>0,9365</b>

$$r = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{(3 \times 0.9365) - (1.56)(1.68)}{\sqrt{[3 \times 0.88 - (1.56)^2] [(3 \times 1.03) - (1.68)^2]}}$$

$$r = \frac{2.8095 - 2.6208}{\sqrt{(2.64 - 2.43) (3.09 - 2.82)}}$$

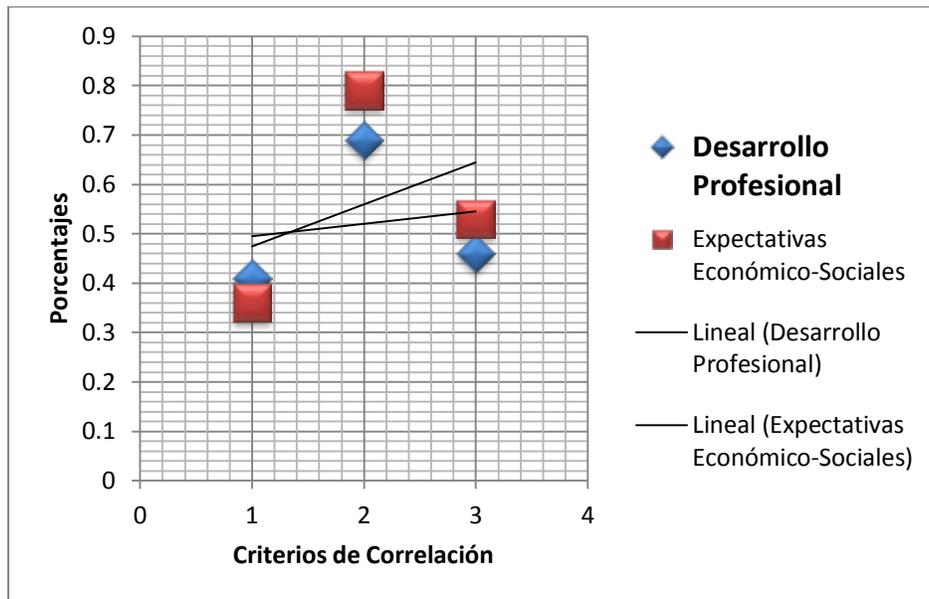
$$r = \frac{0.1887}{\sqrt{(0.21)(0.27)}} = \frac{0.1887}{0.2381} = 0.797 = 80\%$$

r = coeficiente de correlación de Pearson

FUERTE CORRELACION POSITIVA

Si  $r = 1$  o cerca de 1, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada *relación directa*: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.

Grafica 16. Relación entre desarrollo Profesional y Expectativas Económico Sociales



Fuente: Encuesta realizada a Maestros de las diferentes carreras del Departamento de Post-gradados en el Centro Universitario de Occidente

De acuerdo al proceso estadístico de datos, se comprueba que el desarrollo profesional de la Mujer Maestrante está relacionado directamente con sus expectativas de tipo económico y Social. Por lo que se hace necesario por parte de la Universidad transmitir la pertinencia ya que actualmente es muy baja, por lo que se hace necesario rediseñar en función de las necesidades de los maestrantes en general. Contextualizar los contenidos

De acuerdo a los datos anteriores se puede decir que la hipótesis se acepta un 80% porcentaje aceptable por lo que en la medida que se mejore la formación académica para su desarrollo los maestrantes mejoraran sus expectativas económicas sociales

Al comprobarse que la hipótesis es positiva la investigación propone:

- aplicación de un programa de evaluación curricular que permita tener un seguimiento continuo sistemático, para identificar los logros y las

dificultades presentadas en el proceso para un mejoramiento de la calidad educativa del departamento de Post grados del CUNOC

## CONCLUSIONES

- ✓ Dentro de la academia San Carlita se percibe un aumento de participación de la mujer, lo cual se ve como positivo sobre todo a nivel de desarrollo social, sin embargo como persona la mujer no se siente motivada, valorada y apoyada a pesar de los roles que desempeña en la sociedad.
- ✓ La Universidad y específicamente en el departamento de Postgrados CUNOC, debe implementar dentro de su currículo y dentro de las políticas de acción académica: el Fortalecimiento de la equidad de género, la promoción del debate y análisis de las relaciones de género, originar la formación integral de las profesionales, practicar la inclusión, el respeto y la equidad en los espacios académicos realizando un programa formal que permita la inclusión de las mujeres y su desarrollo.
- ✓ La importancia de la preparación académica de la mujer maestrante es base para erradicar actitudes machistas presentes en nuestra sociedad guatemalteca, además se logra la igualdad de género, mejorar las oportunidades laborales, se elevará el nivel cultural y educativo de la sociedad. El resultado se obtendrá mejores condiciones de desarrollo y una sociedad con mejores condiciones de desempeño.
- ✓ La mayoría de las mujeres maestranteras tienen la responsabilidad económica familiar de cubrir sus estudios, pues la mayor parte son solteras en algunos casos la responsabilidad aún es más grande porque hay madres solteras, mujeres divorciadas, que tienen completa responsabilidad de sostener y salir adelante con la familia.
- ✓ La percepción de los entrevistados dentro de la academia indican que no se tiene discriminación por género y etnia, se da más a nivel comunitario,

familiar, y en la sociedad donde aún predomina los estereotipos de género principalmente en el aspecto laboral, pero la mujer ha demostrado que tiene capacidad de ocupar puestos laborales de alto rango, sin embargo actualmente no se ve la apertura de espacios para ser tratada con igualdad de oportunidades ante el dominio de los varones, y en efecto se dan avances pero lentamente.

- ✓ Es un hecho que la mujer por lo general se dedica de lleno al desarrollo de sus capacidades educativas y a la vez es quien culmina en menor tiempo su carrera, a pesar de las múltiples funciones y actividades como madre, esposa y trabajadora.
- ✓ Las expectativas económico-sociales de la mujer maestrante se desarrollan en la medida que su preparación académica se lleve a cabo con pertinencia y pertinencia de tal modo que con su excelencia académica incursiona en los espacios laborales y sociales, logrando así la inclusión e igualdad.
- ✓ Las expectativas relacionadas con aspectos sociales son las que toman más relevancia en las Maestrías, sobre todo la auto-realización. Sin embargo muchas mujeres se encuentran desmotivadas puesto que sus expectativas en relación a la maestría eran altas y el proceso de formación no fue el esperado, así mismo manifiestan que al graduarse de la Maestría debido a lo saturado del mercado laboral, pocas veces obtendrán mejoras económicas.

## RECOMENDACIONES

- ✓ La competencia laboral, exige características en el perfil del trabajador que con el tiempo obligan a todos los individuos a obtener un estudio de postgrados, por lo que se hace necesario reafirmar la igualdad de género a través de diferentes programas ó talleres que se realicen dentro del pensum de estudios de todas las Carreras del departamento de Post grados del CUNOC.
  
- ✓ Es necesario que en nuestra sociedad exista igualdad de oportunidades lo cual por supuesto incluye a la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que es importante hacer valer las políticas universitarias a favor de las mujeres contribuyendo al empoderamiento y liderazgo de ellas para su desarrollo e inclusión; coadyuvando con ello a la democratización y la libertad a lo interno de la Alma Mater.
  
- ✓ La Extensión Universitaria como parte de los pilares que dan soporte y razón de ser a la Universidad de San Carlos de Guatemala con mandato de proyección a la población guatemalteca, contribuye al desarrollo de la sociedad, en lo que respecta a la situación de la Mujer dentro de la Academia tanto aulas de Profesiones de Pregrado como en Postgrados del CUNOC debe priorizar la formación en valores de equidad e igualdad de género, brindar los espacios de participación e inclusión de la mujer en la vida universitaria, y en la prácticas de diferente índole y campo científico, artístico, cultural, debe propiciar las correctas relaciones inter géneros, desligar la hegemonía masculina, machista y excluyente, buscando la equidad e igualdad de oportunidades profesionales a nivel de docencia, investigación y puestos administrativos.

- ✓ En el contexto de la Reforma Universitaria de la USAC se tiene contemplado en sus Ejes Temáticos: la inclusión de saberes, la participación y planificación por parte de la Mujer en el ámbito universitario, lo cual se perfila como una buena ocasión de representatividad a través de un programa que debe ser socializado e integrado a las actividades docentes y académicas con el fin de generar debate y análisis sobre dicha temática.
  
- ✓ Es necesario evaluar el programa de estudios de las distintas Maestrías para realizar una valoración del cumplimiento de las expectativas de los maestrantes puesto que ellos son la razón de ser del departamento de post grados y la formación académica debe responder a las inquietudes y necesidades de los maestrantes.
  
- ✓ La Universidad de San Carlos de Guatemala y su red de extensiones dentro de la república, debe implementar un Programa específico para dar atención a la mujer, una oficina de atención y seguimiento en cuanto a temas de Desarrollo integral de la mujer universitaria, que incluya planes de apoyo, protección y defensa en casos de discriminación o preferencia hacia los hombres a nivel profesional a lo interno de la Academia.

## **CAPITULO IV**

---

### **4. PROPUESTA**

#### **PROGRAMA FORMAL DE MANEJO DE EXPECTATIVAS PROFESIONALES DE LAS MAESTRANTES DEL DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS DEL CUNOC.**

##### **4.1. JUSTIFICACION**

El manejo de expectativas constituye un reto para la docencia universitaria, como resultado de la investigación se observa que las expectativas disminuyen conforme se avanza en el proceso formativo y esto obedece a una serie de factores diversos: existe poca motivación, la falta de liderazgo y las pocas oportunidades que las mujeres tienen de manifestar su talento y que este sea aprovechado para el engrandecimiento de la profesión.

Día a día las maestras perciben su formación únicamente como un proceso para la obtención de un título que esperan les sea de utilidad para mejorar sus condiciones económicas y su status, sin embargo el disfrute del aprendizaje y transformarse, debería de ser la meta principal, en este sentido reencauzar las tareas docentes es esencial para que exista un adecuado manejo de expectativas y se entreguen a la sociedad profesionales comprometidos y apasionados por la carrera de post grados que eligieron. Trabajar con las expectativas femeninas es un reto, considerando que las mujeres inciden en diversos ámbitos del que hacer económico y social, es por ello que se propone todo un programa con enfoque de género para dar cumplimiento a la política de equidad de género en la educación superior, además se propone un sistema de evaluación permanente de las maestrías para ir al ritmo del desarrollo del conocimiento y la satisfacción de las expectativas económicas y sociales de todos los maestras.

Con base a la velocidad de los cambios científicos y tecnológicos y la necesidad permanente de actualización en el campo académico, es de vital importancia la constante evaluación y replanteamiento de los programas de maestría.

## **4.2. OBJETIVOS**

### **4.2.1. GENERAL**

Crear un sistema de evaluación permanente de las diferentes maestrías del departamento de Postgrados del CUNOC para un adecuado manejo de expectativas de maestrantes y proponer el desarrollo de un programa con enfoque de género para reducir las brechas de equidad en la formación académica de los maestrantes.

### **4.2.2. ESPECIFICOS**

- ✓ Desarrollar un programa de evaluación permanente para las diferentes maestrías.
- ✓ Generar un ajuste y nivelación de expectativas a través de un programa continuo de información, formación e investigación sobre el enfoque de género, estableciendo las condiciones sociales, académicas y formativas necesarias para elevar el nivel de satisfacción en la formación profesional.
- ✓ Proponer un programa para potenciar la participación de las mujeres, a través de cuotas de participación femenina tanto en la docencia como en las actividades.
- ✓ Proponer políticas efectivas de inclusión y empoderamiento de la mujer maestrante en el departamento de post grados del CUNOC.

## **4.3. BENEFICIARIOS**

- ✓ Maestrantes del Departamento de Estudios de Post Grado del Centro Universitario de Occidente -USAC- (tanto hombres como mujeres).

#### **4.4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

### **PROGRAMA FORMAL DE MANEJO DE EXPECTATIVAS PROFESIONALES DE LAS MAESTRANTES DEL DEPARTAMENTO DE POST GRADOS DEL CUNOC.**

#### **4.4.1. DESCRIPCIÓN**

El Programa consiste en varias fases que se deben desarrollar dentro de las maestrías, para un manejo eficiente de las expectativas de las mujeres maestras. El reto en el cumplimiento de las expectativas, radica principalmente en determinar las mismas, para conocer cuáles son las aspiraciones académicas de los maestrantes.

Y el sistema de evaluación consiste en la revisión y readecuación curricular, la formación docente de las diferentes carreras que ofrece el departamento de postgrados. En la búsqueda de la excelencia académica y la actualización respecto a las continuas demandas de la sociedad y las exigencias del estudiantado. Por lo tanto la necesidad de la evaluación universitaria a nivel de Postgrados es factor fundamental de la Educación Superior puesto que debe surgir de las nuevas demandas que plantea la socio economía en relación a la emergente competitividad académica. Se hace importante también analizar el impacto de las crisis económicas sobre los sistemas educativos, también es necesario realizar la evolución en los niveles macro, meso y micro con todos los componentes que lo conforman, así como los programas deben ser adaptados a las exigencias de la sociedad actual, es aquí donde la educación superior debe aportar soluciones en medio de una coyuntura de crisis y de una creciente exigencia académica dentro del mundo moderno.

**Las instituciones educativas que realizan evaluación continua tienen más posibilidades de ofrecer programas de calidad acordes a las necesidades del entorno, a la vez que permite a los profesionales adaptarse con facilidad a las cambiantes demandas de la sociedad, a los cambios en el conocimiento y a las nuevas tecnologías.<sup>14</sup>**

## **FASE 1:**

### **Manejo y control de expectativas de la mujer maestrante**

A través de la Dirección y Consejo Académico, se debe realizar un análisis a profundidad de las expectativas económicas y sociales de todos los maestrantes, no solamente de las mujeres, con los medios que consideren pertinentes. El manejo y control de expectativas de los maestrantes se desarrollará bajo los parámetros siguientes:

- Al principio de cada semestre o trimestre (de acuerdo al régimen de las maestrías), los coordinadores de cada carrera deberán realizar un proceso de análisis y ajustes de expectativas de los maestrantes en relación a las necesidades de formación académica, con el propósito de determinar las necesidades que se han de satisfacer en el proceso de formación.

Estas expectativas se organizaran y se harán del conocimiento del Consejo Académico y la Dirección del departamento de postgrados para que se promuevan los mecanismos necesarios a fin de lograr la satisfacción en el proceso de formación. Determinadas las expectativas, se realizará una comparación con el diseño curricular propio de cada carrera, y a través de la evaluación curricular se determinara el alcance de las expectativas y los esfuerzos que deben encaminarse a la satisfacción en el proceso de formación.

---

<sup>14</sup>Un modelo para evaluar la calidad de los programas de postgrado Nelly Velazco\*, Alicia Inciarte\*\* y Noraida Marcano\*\*\* 2008

## **FASE 2:**

### **Programa de evaluación curricular permanente para formar a los maestrantes y los maestrantes con pertinencia y pertenencia.**

A través de la aplicación de un programa de evaluación curricular se logra dar seguimiento continuo sistemático, para identificar los logros y las dificultades presentadas en el proceso y poder tomar decisiones que lleven a un mejoramiento de la calidad educativa del departamento de Post grados del CUNOC. Facilita la optimización de cada uno de los elementos del proceso, al proporcionar la información necesaria que permita establecer las bases confiables y válidas para modificar o mantener dichos elementos.

La evaluación curricular intenta relacionarse con todas las partes del proceso de Formación Académica en especial en las actividades que conforman el plan de estudios. Esto implica la necesidad de adecuar de manera permanente el plan curricular y determinar sus logros. Para ello, es necesario evaluar continuamente los aspectos internos y externos del currículo. La evaluación curricular es un nexo fundamental de todo proceso educativo que permite determinar los avances, logros obtenidos en el proceso enseñanza- aprendizaje a nivel de contexto, proceso y resultados.

Para lograr que las expectativas de los maestrantes se mantengan e incluso se superen, se debe tener claro: El producto Final del proceso de aprendizaje, al evaluar cada una de las siguientes partes, se podrá determinar el alcance de los objetivos de formación académica y las expectativas de cada uno de los maestrantes, se debe desarrollar una evaluación en cada parte y a partir de los resultados plantear propuestas para mejorar, mismas que deben tener aplicación inmediata. Posteriormente se plantea un proceso continuo de evaluación para que sirva de parámetro para evaluar las expectativas de los maestrantes y el logro de los objetivos.

## A. “PRODUCTO FINAL DEL PROCESO DE APRENDIZAJE”

### 1. PRIMERA PARTE

Realizar un proceso de orientación a través de una estructura metódica y filosófica, considerando que los cimientos de la Universidad de San Carlos se fundamentan en un enfoque socio-histórico, se debe de plantear metodología que esté acorde al fundamento de la Universidad, no olvidando el fin principal que se centra en elevar el nivel espiritual de la población, cualquier metodología debe basarse en la satisfacción y bienestar a través del ejercicio profesional, que permita sentar las bases sobre las cuales se debe situar la docencia para cada Maestría determinando aspectos puntuales. Los aspectos del marco situacional son los siguientes:

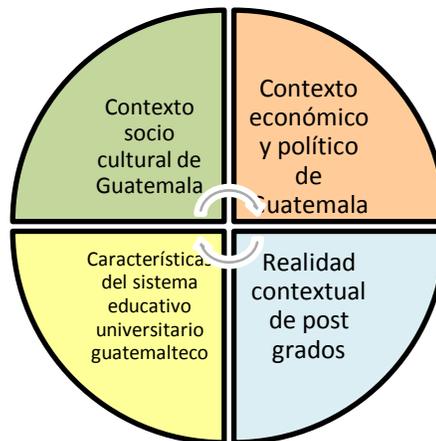
#### **MARCO SITUACIONAL:**

El marco situacional permite determinar lo que sucede en el departamento de postgrados y que dan origen a las expectativas de los maestrantes. Permite entender el contexto en un mundo de cambio, permite describir los problemas y desafíos a los que se enfrenta el departamento de post-gradados.

- **Contexto Sociocultural de Guatemala:** La historia es uno de los medios importantes para formar valores, solidaridad, conciencia social, busca transformar la sociedad guatemalteca, en este contexto la orientación se basa en el conocimiento crítico de la relación entre acontecimientos y procesos actuales y el pasado. En esta primera parte es necesario abordar el contexto sobre el cual se desarrollan las actividades académicas para cada maestría y el impacto que las mismas tienen en los aspectos socio-culturales de la región.
- **Contexto económico y Político de Guatemala:** Analisis de la situación nacional con enfoque de equidad étnica y de género identificando retos y oportunidades que nos den respuestas estratégicas donde la realidad. El

nivel de pobreza extrema sigue aumentando y afecta particularmente a las mujeres, por lo que la posición de la Universidad debe ser clara ante las necesidades del contexto.

- **Características del sistema educativo:** En este contexto se integran los elementos, procesos y sujetos del sistema educativo universitario a través de los cuales se desarrolla la acción educativa de acuerdo con sus características, necesidades e intereses de la realidad económica, política y social de Guatemala.
- **Realidad contextual de postgrados:** Evaluar la formación relacionada con docencia e investigación en el desarrollo profesionales reflexivos, capaces de transformar, brindar las herramientas prácticas y metodológicas para aprender hacer investigación.



## 2. SEGUNDA PARTE:

Darle direccionalidad a la docencia, para que se cumpla el fin fundamental de la Universidad y se reconozca el compromiso histórico-social que la Universidad tiene con la Nación, puesto que la Universidad juega un papel fundamental en el quehacer político, social y económico, por lo que es fundamental que tanto las autoridades como docentes conozcan el marco legal sobre el que sustenta la Educación Superior en Guatemala.

## MARCO LEGAL:

La comunidad universitaria debe conocer:

Leyes, acuerdos y  
reglamentos para la  
Educación Superior

### 3. TERCERA PARTE:

Determinar el Marco Pedagógico, sobre el cual se trabajará en cada una de las Maestrías. Se debe desarrollar en común acuerdo con docentes y autoridades de cada carrera. EL marco pedagógico permite determinar desde los objetivos de la Reforma Universitaria hasta los componentes del currículo, permite sugerir métodos, técnicas, contenidos, desarrollo, relación docente y las metas. Aspectos que deben ser congruentes con el desarrollo de la labor docente.

En primera instancia se deben definir los Objetivos, ejes y características de la **REFORMA UNIVERSITARIA**, la reforma universitaria plantea la necesidad de realizar cambios en los ámbitos: académico, administrativo, jurídico, financiero, político y social <sup>15</sup>, dentro de la metodología y bases para la organización de la reforma Universitaria es necesario considerar que se contempla lo siguiente: “En cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje, entre otros, es necesario priorizar métodos y técnicas de enseñanza integrales e innovadoras. Habilitar técnicas de estudios y con acceso a la tecnología, fomentar el vínculo entre disciplinas, tomar en cuenta las problemáticas nacionales, con los enfoques de las distintas ciencias

---

<sup>15</sup>METODOLOGÍA Y BASES PARA LA ORGANIZACIÓN DE LA REFORMA UNIVERSITARIA, Guatemala 2015 (pág. 20)

además del género y etnia, crear o fortalecer vínculos con otras universidades que generen conocimiento sobre los objetos de la realidad y campos problemáticos.”

Para mejorar la calidad de la Academia es necesario conocer e identificarse con los aspectos más relevantes de la reforma universitaria y así formar parte del cambio, sin olvidar que la reforma se perfila con las siguientes características: “carácter integral, participativo, incluyente, deliberativo, resolutivo, constituyente y vinculante, privilegiando el consenso”<sup>16</sup>.

Es necesario el involucramiento de la comunidad universitaria del departamento de postgrados para poder desarrollar la academia con innovación y responsabilidad.

En el marco pedagógico, también se contempla la necesidad de conocer y trabajar sobre los **OBJETIVOS Y PROPÓSITOS** de la educación superior, tomando como consideración que muchas de las actividades que actualmente se dan en el aula carecen de propósitos claros. De acuerdo con Graciela Hierro, la enseñanza profesional superior persigue dos objetivos básicos:

- 1) Satisfacer las necesidades de personal altamente calificado que requiere el Estado.
- 2) Formar intelectuales que conserven, difundan y establezcan la nueva cultura.

El propósito principal se establece a partir del desarrollo humano y social que sean capaces de promover los egresados del departamento de post grados, por lo que se deben identificar claramente los objetivos.

---

<sup>16</sup>METODOLOGÍA Y BASES PARA LA ORGANIZACIÓN DE LA REFORMA UNIVERSITARIA, Guatemala 2015 (pág. 21)

Se deben plasmar los propósitos: que son las metas que se propone el docente en la actividad didáctica, teniendo en cuenta las finalidades del aprendizaje.

El tercer elemento del marco pedagógico se relaciona con el **ENFOQUE Y FUNDAMENTOS DEL CURRÍCULO**. En cuanto a los enfoques encontramos los siguientes: Academista, Psicologista, Tecnológico intelectualista Socio- Dialéctico, reconstruccionista<sup>17</sup>.

**Enfoque Psicologista:** Se centra en los análisis psicopedagógicos del individuo Pueden adoptar un carácter conductista, personalista de acuerdo con la concepción del individuo que se maneja.

**Enfoque Academista e Intelectualista:** Este enfoque se centra en la valoración del contenido cultural sistematizado y el proceso de transmisión de ese contenido.

**Enfoque Tecnológico:** Pretende alcanzar la mayor racionalidad en el proceso de transmisión de los contenidos educacionales, para que este sea más eficiente.

**Enfoque Socio- Re construccionista:** Este enfoque pretende transformar la educación en un proceso de socialización o culturalización de la persona. Acude a posiciones teóricas como liberalismo idealista, y algunos aspectos provenientes de la economía política y la cibernética social.

**Enfoque Dialéctico:** Este enfoque se enfatiza en el carácter de acción socialmente productiva de la educación. Asume como esencial en el currículo, la praxis como el medio de relación entre en sujeto y la realidad.

En cuanto a los fundamentos es necesario reflexionar ¿para qué se forma al maestrante? Y en función de estas respuestas plantear los fundamentos de las distintas maestrías en el departamento de estudios de postgrado. Los maestrantes

---

<sup>17</sup> Datos tomados de <https://sites.google.com/site/habilitaciondocenteasr/i-curriculo-tipos-enfoque-y-fundamentos>, PROFESORA: IVELISSE CEDEÑO

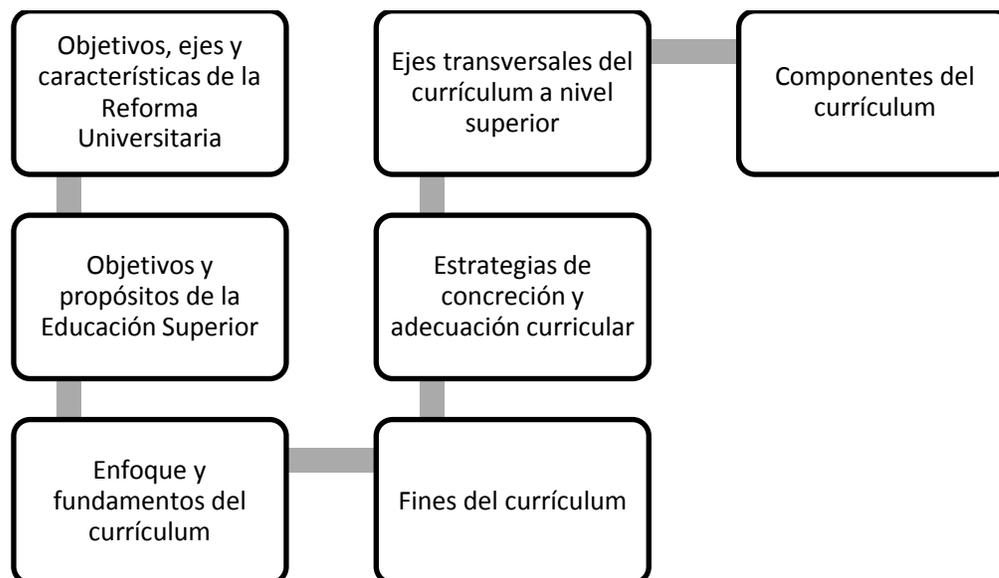
estudian para... La vida, el trabajo, la excelencia, la actuación social y económica, etc.

Los **FINES DEL CURRÍCULO** se deben establecer a partir del desarrollo integral de los maestrantes, la cultura, la identidad, la cultura, la autoestima, el contexto, la convivencia, la democracia. Es esencial que coordinadores y docentes establezcan de manera clara los fines del currículo. En cuanto a las estrategias de **ADECUACIÓN CURRICULAR**, es esencial plantearse que la estructura curricular de la maestría debe ser Superior, por lo tanto se debe buscar personal docente experto en cada área para que exista aprovechamiento y las adecuaciones estén fundadas en las necesidades del contexto.

En relación a los **EJES TRANSVERSALES DEL CURRÍCULO A NIVEL SUPERIOR** se desarrollan a través de todos aquellos aspectos que les permitan a los maestrantes “el buen vivir”, y abarcan aspectos como interculturalidad, ciudadanía, protección del medio ambiente, salud y buenos hábitos, etc. Se denominan transversales porque permiten articular el contenido con el contexto, la personalidad y los valores.

Al desarrollar y afianzar el marco pedagógico se deben contemplar los **COMPONENTES DEL CURRÍCULO** y podemos mencionar los siguientes componentes: objetivos, contenidos, metodología, medios educativos, materiales, infraestructura, evaluación de enseñanza-aprendizaje, estrategias de enseñanza, recursos tecnológicos y herramientas

## MARCO PEDAGÓGICO:



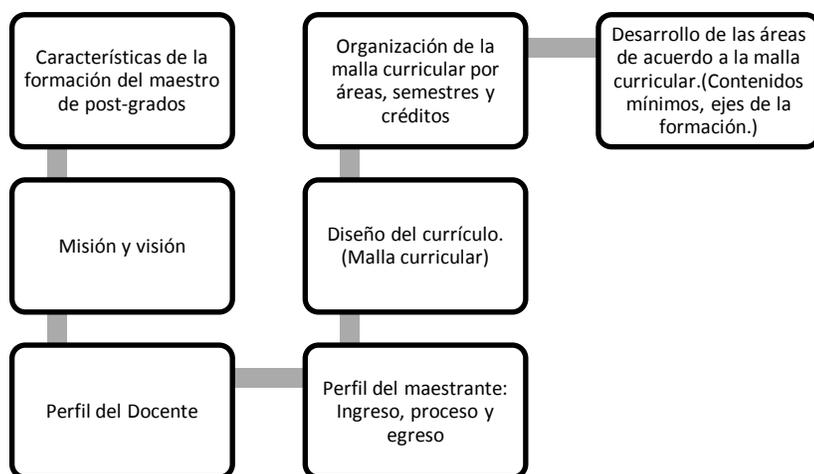
## 4. CUARTA PARTE:

Desarrollo curricular en cada Maestría.

El desarrollo curricular de la maestría consiste, en desarrollar un procedimiento que garantice una formación de calidad. A través del desarrollo curricular se debe determinar el tipo de profesionales que se entregan a la sociedad y sobre esta base desarrollar cada uno de los aspectos que se enlistan, inicia con la Misión y visión para darle orientación al proceso formativo, en segundo lugar se debe estructurar un perfil docente mismo que debe ser respetado para la contratación de docentes en el sistema de estudios de postgrados, se debe realizar con base a los acuerdos resultantes de las tres partes anteriores en donde debe existir común acuerdo entre docentes y autoridades para que realmente se contrate a personal calificado, con experiencia y comprometido con la docencia , de tal forma que es oportuna la implementación de concursos a oposición para garantizar la calidad docente.

Es esencial determinar también el perfil del egresado de manera real y concreta, esto involucra desde el proceso de ingreso hasta el egreso del estudiante, el maestrante debe tener características puntuales en relación a la carrera elegida, en este sentido se propone que de acuerdo a la carrera se realicen algún tipo de pruebas de ingreso y si el maestrante no cumple con los requisitos mínimos, se realice un curso propedéutico, para garantizar desde el ingreso la calidad de los estudiantes.

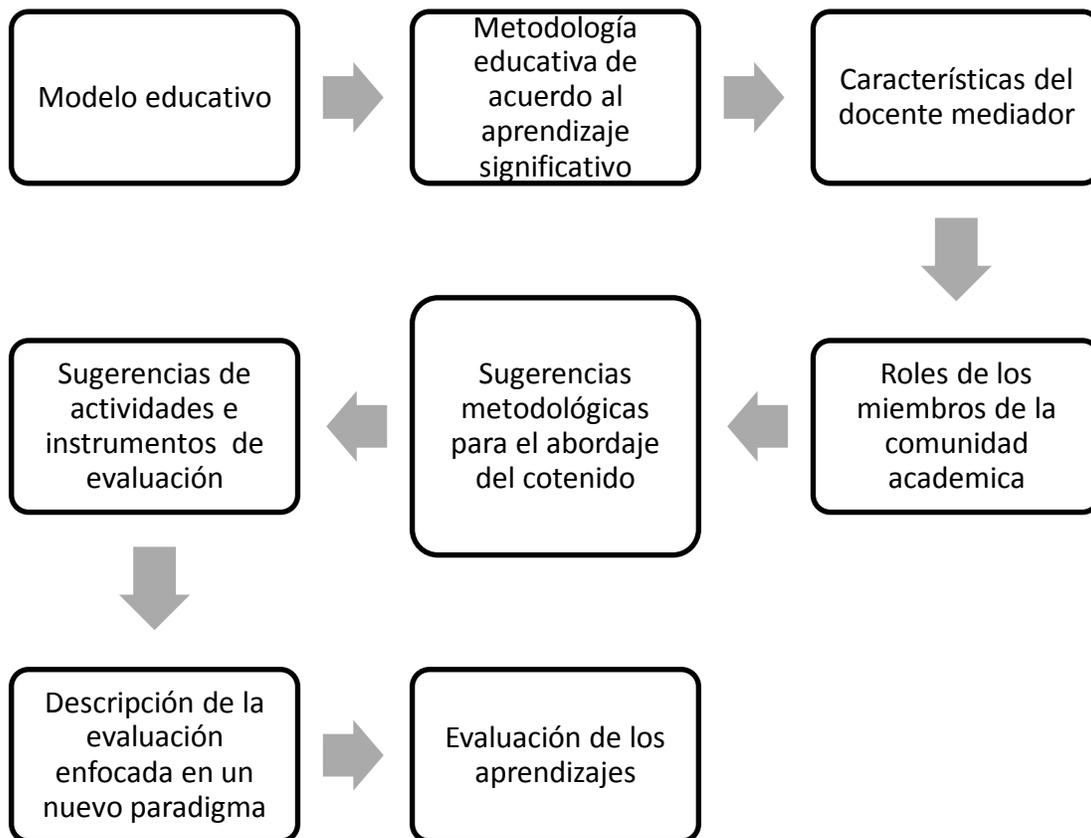
Posteriormente, en cuanto al diseño del currículo y su organización, se debe realizar un estudio para atender las necesidades y expectativas de los maestrantes y las necesidades del mercado laboral, con el propósito de que los contenidos sean útiles e interesantes, finalmente el desarrollo de áreas dentro de la maestría es esencial para que se integren grupos de especialidad docente de acuerdo a las áreas que cubren en las distintas maestrías y así puedan compartir experiencias y fortalecer el proceso de formación. Se propone por ejemplo la creación del área matemático - estadística, para que los docentes que imparten estos cursos en las distintas maestrías formen un grupo académico que le de orientación a los contenidos de esa área,



## **5. QUINTA PARTE:**

### **LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS PARA LA FORMACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA:**

Es esencial el desarrollo de una metodología clara, debido a que varias maestrantes manifiestan que muchas de las actividades docentes carecen de orientación, en este sentido es esencial proponer a los docentes los modelos educativos sobre los que desean trabajar a partir de eso cada docente del sistema de estudios de postgrados del CUNOC debe elegir el modelo o modelos y se les debe orientar con respecto a la metodología. Se tomara como base el aprendizaje significativo. Posteriormente se debe trabajar con las características del docente mediador y establecer los roles de los miembros de la comunidad académica. Así los docentes tendrán las bases para el desarrollo de la metodología que a su elección consideren es la más relevante. Se deben desarrollar mecanismos para evaluar la aplicación de la metodología utilizada, la implementación de nuevas corrientes pedagógicas y finalmente evaluar la significancia de los aprendizajes.



Se debe iniciar con la organización de cada Maestría, y desarrollar una a una cada parte para darle dirección a las actividades docentes, y cumplir con las expectativas de los maestrantes.

## B. PROCESO DE EVALUACIÓN

Para desarrollar el proceso de evaluación curricular se debe abarcar lo siguiente:

### B.1 EVALUACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LOS DIFERENTES CURSOS:



### B.2 EVALUACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL DE LA COHERENCIA DE LOS DIFERENTES CURSOS DE LAS MAESTRÍAS.

#### Evaluación Horizontal:

De acuerdo a las áreas de trabajo plasmadas en la sección anterior, se deben reunir los docentes que imparten asignaturas similares para:

- Analizar los programas docentes elaborados para las asignaturas de cada semestre o trimestre para cada curso.
- Revisar la coherencia y complementariedad de los cursos de cada semestre
- Revisar la programación temporal de actividades formativas y su cumplimiento
- Verificar la malla curricular.
- Adecuar las actividades en el aula a lo previsto en el plan de estudios.

- Verificar los sistemas de evaluación propuestos
- Intercambiar experiencias metodológicas y de innovación.
- Analizar y comparar los resultados de aprendizaje con las expectativas de los estudiantes, atendiendo las sugerencias para mejorar.

### **Evaluación vertical:**

En relación a la evaluación vertical es necesario que el coordinador de cada carrera proceda a:

- Verificar el cumplimiento de lo estructurado curricularmente y así darle orientación al proceso de formación académica.
- Verificar la coherencia y complementariedad entre los diferentes cursos de cada semestre
- Promover cambios para lograr prestigio para el departamento de estudios de Post grados del CUNOC, a través de la implementación de los pasos anteriormente descritos, velando por el cumplimiento de cada fase, con personal comprometido con la institución.

### **B.3 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES**

La evaluación se debe realizar a través de cuatro aspectos básicos<sup>18</sup> y sencillos, pero esenciales para lograr una tarea docente efectiva:

1. Preparación del contenido de los cursos
2. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos.
3. Sistema de docencia que permita un aprendizaje de todos los maestrantes a su cargo y que el aprendizaje sea significativo.
4. Responsabilidades profesionales.

---

<sup>18</sup> Jordi Martí datos tomados de <http://www.xarxatic.com/criterios-para-evaluar-profesionalmente-a-un-docente/>

Adicionalmente se pueden evaluar otros aspectos como:

- Evaluar la formación del docente
- Evaluar su producción de libros, documentos, ensayos, etc.
- Evaluar su desempeño
- Evaluar su calidad humana
- Evaluar su actualización teórica científica.

Jordí Martí establece los siguientes criterios para evaluar cada aspecto y que pueden ser utilizados en el departamento de post grados, para que a partir de esto se tomen decisiones con respecto al rendimiento del docente:

### **1. Preparación de la enseñanza**

- Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular
- Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes
- Domina la didáctica de las disciplinas que enseña
- Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos
- Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje,
- Planifica, organiza y dirige el proceso de formación académica

### **2. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje**

- Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto
- Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos
- Establece y mantiene formas consistentes de convivencia en el aula
- Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes

### **3. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes**

- Comunica en forma clara y precisa los objetivos del aprendizaje
- Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes
- El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes
- Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza
- Promueve el desarrollo del pensamiento
- Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y ampliación de los contenidos por parte de los estudiantes
- Verifica que el aprendizaje sea significativo
- EL aprendizaje está contextualizado
- Tiene un enfoque histórico-social
- Se compromete con los fines universitarios

### **4. Responsabilidades profesionales**

- El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica
- Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas
- Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos
- Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres
- Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes

## **B.4 EVALUACIÓN DE LAS JORNADAS EN QUE TRABAJAN LAS MAESTRÍAS,**

En cuanto al horario en que se imparte la docencia, es necesario plantearse el horario que permite un mejor rendimiento para los maestrantes. Para ello es necesario tomar en consideración los criterios que propone Hederich. Las materias que implican más recepción que el procesamiento de información como historia, ética, ciencia política, biología, etc. se debe impartir en las primeras horas de la mañana. Hacia el mediodía, cuando se llega a un estado de excitación mayor,

deben privilegiarse actividades motoras, como clases de educación física, artística o danza. Los resultados demostraron que en los cursos donde se había diseñado el horario, privilegiando las clases de mayor exigencia analítica en las horas adecuadas, hubo un 22 por ciento menos de estudiantes que perdían materias<sup>19</sup>. Por lo tanto para la organización de los cursos de Maestría se deben de organizar los cursos de acuerdo a los criterios antes mencionados.

Absolutamente todo lo que se desarrolle en la maestría debe ser planificado y orientado, de lo contrario se abusará de la improvisación redundando en fatiga y bajas expectativas.

## **B.5 EVALUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LAS MAESTRÍAS**

Para la evaluación en el ámbito administrativo se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Determinar lo que se medirá: atención con calidad a maestrantes, eficiencia y eficacia, productividad en el trabajo, etc.
- Establecer estándares de rendimiento: a través de la calificación de aspectos como: apoyo y resolución de dudas de maestrantes, atención a tiempo dentro del plazo establecido, cumplimiento de políticas, servicio amigable y profesional, valoraciones del servicio que se presta en el departamento, etc.
- Rendimiento real: de acuerdo a los aspectos anteriores y los que la administración de postgrados considere oportunas se debe proceder a realizar un análisis de la atención y servicio que se presta en postgrados.
- Comparar el rendimiento real con el estándar: se debe compara el rendimiento real con el esperado para determinar en términos de porcentaje el alcance en la satisfacción del servicio.
- Tomar medidas correctivas: Es esencial y urgente que al determinar el rendimiento real de inmediato se tomen medidas correctivas, considerando

---

<sup>19</sup> Datos tomados de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13926455>

que el servicio y la atención al maestrante también forman parte de sus expectativas.

## **B.6 EVALUACIÓN DE LOS MAESTRANTES**

La evaluación de los maestrantes debe ser constante, la Maestría debe representar un reto para los maestrantes y satisfactoria para quienes con voluntad, esmero e inteligencia brinden aportes, la evaluación de los maestrantes debe contener algunos criterios básicos:

- Aportes realizados por los estudiantes
- Originalidad
- Capacidad de análisis y crítica
- Lecturas
- Producción
- Disciplina
- Pasión y muchos aspectos más según maestría y cursos

Al evaluar estos aspectos los niveles de exigencia se incrementaran y sin duda los mejores maestrantes serán privilegiados por los aportes que hacen a favor de la academia.

## **B.7 EVALUACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA DÓNDE TRABAJAN LAS MAESTRÍAS**

Sin lugar a dudas el ambiente físico juega un papel fundamental en el cumplimiento de las expectativas de los maestrantes, considerando que los estudiantes pagan una cuota mensual la demanda de instalaciones dignas es una prioridad, y no solamente es por el tema económico, también es un tema de dignidad y respeto por los estudiantes. En el departamento de post grados es esencial realizar una lista de los aspectos que no funcionan adecuadamente y de esta forma mejorarlos y optimizar recursos, dentro de los principales aspectos que deben ser sujetos de comprobación están:

- Proximidad
- Parqueo
- Comodidad
- Mobiliario
- Talleres y laboratorios
- Servicios básicos ( agua, energía eléctrica, servicios sanitarios, )
- Seguridad (protección Civil)
- Rutas de evacuación
- Limpieza
- Materiales de apoyo educativo
- Biblioteca
- Espacios para el desarrollo de actividades cívicas, deportivas, culturales y recreativas.

## **B.8 IMPACTO DE LAS MAESTRIAS.**

Finalmente es necesario evaluar todo lo actuado para evidenciar el impacto que cada Maestría tiene en la sociedad y la economía, la preocupación de cada coordinador de carrera se debe enfocar en la satisfacción de las expectativas de los maestrantes y ofrecer una formación académica sólida e integral para que realmente el título de “Maestro” sea valorado.

El trabajo de cada docente es arduo y va más allá de la docencia tradicional e intrascendente en donde solamente se cumple con un horario de clases presenciales que muchas veces no tienen orientación y se evidencia la poca preparación y dedicación de los docentes, aduciendo constantemente la falta de tiempo (que muchas veces es solo una excusa personal y otras veces es una responsabilidad institucional), sin embargo para lograr los cambios se deben realizar actividades bien orientadas, productivas e impactantes para que cada docente pueda comprometerse con su quehacer.

Todo esto para mejorar la formación de las maestranteras lo cual mejora sus expectativas porque un buen profesional tiene más posibilidades de encontrar un empleo y eso repercutirá en lo económico y social. Un excelente profesional también abre nuevos nichos de trabajo.

### **FASE 3**

#### **A. Constitución de la comisión de la mujer maestrante**

Con el ajuste y nivelación de expectativas y con una evaluación curricular constante y a profundidad, es necesario organizar un proceso de integración de la mujer, debido a que las expectativas de las mujeres también están relacionadas con procesos de inclusión y valoración en las maestrías. Se plantea la constitución de la comisión de la mujer del departamento de Postgrados del CUNOC. Para la constitución de comisión se contará con la participación de todas las docentes mujeres de las Maestrías del Departamento de estudios de Postgrado del CUNOC, y la representación de una mujer maestrante por cada cohorte, por cada Maestría, mismas que serán electas democráticamente por votación con base a su liderazgo entre las mujeres maestranteras mismas que durarán en la comisión un ciclo lectivo.

La Comisión será presidida por una directiva que será elegida entre las docentes de las distintas maestrías, la directiva durará en sus funciones un ciclo lectivo por nombramiento del Consejo o el tiempo que consideren necesario y que se cuente con la anuencia de las docentes. El Consejo Académico del departamento de postgrados del CUNOC, tendrá a su cargo el conocimiento y aprobación de la Junta Directiva designada para cada año y la aprobación de los planes de trabajo siendo la Presidenta la Comisión quien se constituya como enlace entre la Dirección, el Consejo Académico, la Comisión y las Maestranteras. Deberán dejar constancia y registro escrito de las acciones realizadas mediante

libro de Actas, el cual será autorizado por el director de Postgrados con el aval de la Dirección General del CUNOC. La conformación de la comisión es viable toda vez que los docentes manifiesten interés en apoyar la inclusión femenina en diversos ámbitos del quehacer académico a la vez que se identifiquen con el desarrollo del proyecto.

Son atribuciones de la comisión de la mujer maestrante:

- a) Velar por la justicia y equidad de género, buscare mecanismos de cooperación interinstitucional y la conformación de redes de mujeres universitarias para promover espacios en donde se den a conocer los aportes de las maestrantes y permita mayor representación de las mujeres.
- b) Es importante establecer relación con el IUMUSAC como referente del desarrollo de funciones de investigación, docencia y extensión; tendrá como ejes prioritarios consolidar una cultura con equidad de género, respeto a los derechos humanos, reconocimiento de la diversidad socio-cultural y pluralidad del pensamiento.
- c) Ser contacto directo con las Autoridades y presentar informes de avances y actividades generadas durante el proceso.
- d) Otras inherentes al cargo.

Se plantea trabajar con los ejes para el manejo y control de expectativas, de los resultados obtenidos del ajuste y nivelación de expectativas se procederá a enmarcar las prioridades en cada uno de los ejes básicos y la forma en que se trabajará cada uno.

EJE 1: Empoderamiento y auto liderazgo

EJE: 2 Autoimagen y autoestima

EJE 3: Microclima académico

EJE 4: Situación económica y mercado de trabajo

EJE 5: Inserción laboral y profesional de las maestrantes. Prácticas profesionales

**B. De las participantes en el programa y de la intervención docente.**

Los 5 ejes deberán ser cubiertos anualmente y deben participar todas las mujeres maestrantes, se integraran a la docencia algunos ejes organizándolos de tal forma que se les puedan asignar un tiempo mensual para poder desarrollar los aspectos esenciales de los ejes, (disponibilidad de 45 minutos previo al primer periodo de clases) al finalizar la maestría, las maestrantes contarán con un diploma en “**Intervención de las mujeres en los espacios de gestión universitaria**”, así mismo se desarrollará un diplomado específico para cada eje que contará con créditos académicos para todas aquellas mujeres que cuenten con disponibilidad de tiempo. La comisión designada para el efecto tendrá a su cargo el registro de todas las mujeres participantes. A los docentes (hombres y mujeres) de la Maestría se les formará para poder desarrollar uno o varios de los ejes establecidos en el programa y para que se desarrollen las expectativas resultantes de la Fase 3, la comisión programará jornadas informativas obligatorias para los docentes a efecto de que se involucren en el programa todos los docentes.

**C. Implementación de cada uno de los ejes de formación**

**Eje 1: Empoderamiento y auto liderazgo femenino en la educación superior.**

CONTENIDO	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES
Conocimientos (Qué, porqué)  Deseos (quiero)  Capacidades	Taller sobre empoderamiento y auto-liderazgo femenino Con duración de 3 hrs.  Visita guiada a puestos de trabajo relacionados con	Un docente representante de cada Maestría para trabajar el tema.  Maestranes

<b>CONTENIDO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PARTICIPANTES</b>
(cómo)  AUTOCONOCIMIENTO: tomando conciencia para cambiar  Inteligencia Emocional  Coaching	la Maestría elegida.  Análisis de los roles de las mujeres de acuerdo a las características de la profesión.	Comisión de la mujer maestrantes (crear vinculo inter e intra-institucional para promover la participación de las mujeres)

### **EJE 2: Autoimagen y autoestima**

<b>CONTENIDO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PARTICIPANTES</b>
Auto-estima Auto-respeto Auto-aceptación Auto concepto Autoevaluación	Lecturas dirigidas  Taller sobre imagen y arreglo personal	Maestrantes Profesionales invitados Comisión de la mujer maestrantes (crear vinculo inter e intra-institucional para promover la participación de las mujeres)

### **EJE 3: Microclima<sup>20</sup> académico**

<b>CONTENIDO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PARTICIPANTES</b>
Organización del aula Convivencia entre maestrantes y	Mesas técnicas de discusión y debates por maestrías. Creación de acceso directo o nexos con el DICUNOC para	Maestrantes de las diferentes especialidades  Autoridades institucionales

<sup>20</sup> Se habla de microclima para referirse a los efectos energéticos de un lugar y sus personas sobre otras que ingresan y no pertenecen al grupo original.

<b>CONTENIDO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PARTICIPANTES</b>
docentes  Microclima académico positivo  Calidad de las relaciones	que exista interrelación.  Aportes y pensamientos como parte de su creación literaria. Creación de un blog por carrera, donde se actualicen ensayos, investigaciones, publicaciones.	Comisión de la mujer maestrantes (crear vinculo inter e intra-institucional para promover la participación de las mujeres)

#### **EJE 4: Situación económica y mercado de trabajo**

<b>CONTENIDO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PARTICIPANTES</b>
Áreas de incidencia de la carrera a nivel de maestría  Análisis de la situación laboral propia de la maestría  Economía del mercado de trabajo	Planificación de intercambio de actividades con los Colegios Profesionales.  Talleres: Competencias Profesionales demandadas en el mercado Laboral  Conferencia	Maestrantes de las diferentes especialidades  Comisión de la mujer maestrantes (crear vinculo inter e intra-institucional para promover la participación de las mujeres  Profesionales de distintos colegios agremiados Disertante (s)

#### **EJE 5: Inserción laboral y profesional de las maestrantes. Prácticas profesionales**

<b>CONTENIDO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PARTICIPANTES</b>
Prácticas dirigidas para acercamiento institucional y apertura de espacios	Búsqueda de alianzas estratégicas con instituciones académicas	Maestrantes de las diferentes especialidades

CONTENIDO	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES
	Intercambio académico y Cultural con universidades internacionales. (Carta de Entendimiento con la Universidad de Chiapas, Cuba)	Comisión de la mujer maestrantes (crear vinculo inter e intra-institucional para promover la participación de las mujeres  Invitados internacionales

**D. Evaluación de las Expectativas:**

La comisión de la Mujer Maestrante Organiza y supervisa el proceso logístico necesario para la aplicación de cada Eje para medir el avance.

Analizar, conjuntamente con la comisión de la mujer Maestrante los resultados de la evaluación, procediendo a la elaboración del correspondiente Informe de Conclusiones.

Presentar al Consejo Académico y Dirección de Postgrados las conclusiones de cada eje.

La comisión de mujeres Maestrantes es responsable del procedimiento para la preparación y adecuación de cada eje a realizarse así como la medición de acuerdo a las condiciones de aplicación necesarias. Se analizaran los resultados de la evaluación, aportando todas aquellas informaciones que contribuyan a una mejor comprensión de los resultados obtenidos para mejorar el siguiente eje.

**4.5. PRESUPUESTO**

El Programa de manejo de expectativas de maestrantes se realizará por especialistas, mujeres y hombres profesionales a nivel nacional e internacional





#### **4.8. PROPUESTA ALTERNA**

La Mujer maestrante de hoy aún no se logra destacar y es necesario que se exprese, escriba, publique haga escuchar su voz, desarrolle su capacidad en la investigación y aporte científico para que a nivel académico y social apoyen y valoren su participación, sus capacidades y talentos para beneficio de todos; es decir propiciar un clima de apertura al arte, la cultura y el desarrollo emocional, espiritual e integral de los maestrantes.

- a) Generar espacios de cultura de expresión.
- b) Motivación constante en el desenvolvimiento de la formación profesional que se brinda en las diferentes maestrías.
- c) Creación de una revista semestral, donde se visualice los talentos y capacidades así como el aporte intelectual que la mujer de hoy tiene y que no han sido reconocidos ó valorados en la sociedad en que se desenvuelve.
- d) La implementación de una extensión del IUMUSAC en el Centro Universitario de Occidente, como parte del seguimiento de las políticas de la Mujer Universitaria.
- e) Promover el fomento de la producción escrita de acuerdo a estrategias requeridas para su óptimo desarrollo, desde las diversas áreas curriculares, con el precepto de que todos somos maestros de lengua y todo lo que podamos aportar para el logro de la enseñanza y aprendizaje brindará frutos al proceso educativo que se imparte en las aulas de Postgrado.
- f) Publicación de trabajos de investigación relevante y actual para darlos a conocer a la sociedad generando la crítica y el debate de los mismos, así como el intercambio con otras Universidades de la región.
- g) Promover a través del departamento de investigación, un programa de lineamientos de cómo escribir y que parámetros se lleva para realizar un escrito, ya que la acción docente debe comenzar con la transformación.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- leyes y reglamentos de LA Universidad San Carlos de Guatemala. (2009). Guatemala, Guatemala.
- Alvarez, M. G. (2010). Diseño Curricular. *Signo y Pensamiento*, varias.
- Bachelet, M. (2012). la mujer como motor de crecimiento e inclusion social . *ONU MUJERES* .
- Banco Interamericano de Desarrollo*. (2016). Recuperado el 23 de Julio de 2016, de Banco Interamericano de desarrollo: <http://www.iadb.org/es/acerca-del-bid/la-mujer-en-el-desarrollo,6230.html>
- BOTERF, L. (2000). *INGENIERIA DE LAS COMPETENCIAS*. BARCELONA: EPISE.
- BOWEN, J. (1999). *TEORIAS DE LA EDUCACION*. MEXICO: LIMA.
- CARLES MONOREIO. (1994). *ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.*, (págs. 11-42). BARCELONA.
- Carrillo, & Lorena. (2,004). *Luchas de las Guatemaltecas del siglo XX Mirada al Trabajo y la Participación Política de las Mujeres*. Ediciones del Pensativo.
- Cepal Naciones Unidad . (2003). Nuevas contribuciones al análisis de la pobreza: desafíos metodológicos y conceptuales . *MUJER Y DESARROLLO* .
- CEPAL. (2009). *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer*. Naciones Unidas : Sexagésimo cuarto período de sesiones.
- Céspedes, R. (2013). *Evaluación de Diseños Curriculares para carreras de grado*. Palermo: Encuentro Latinoamericano de Diseño.
- Chiarotti, S. (2,010). *Derechos de la Mujer*. Argentina.

- Chiarotti, S. (2,010). *Derechos Humanos de las Mujeres*. INSGENAR.
- Contreras, D. J. (2005). MEMORIAS DEL SEMINARIO INTERNACIONAL UNIVERSIDAD DEL NORE. *CURRICULUM UNIVERSITARIO BASADO EN COMPETENCIAS*. BARRRANQUILLA, COLOMBIA.
- DOCENTE, L. (MARZO, 2014). *DISEÑO DE PROCESOS DE APRENDIZAJE DE CALIDAD*.
- Donoso , T., Figueroa , P., & Rodriguez , M. (2009). Barreras de género en el desarrollo profesional de la Mujer Universitaria. Barcelona España: DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2011-355-021.
- Dossman, L. (25 de Febrero de 2016). *Mujer Dayli*. Recuperado el 23 de Julio de 2016, de <http://mujerdaily.com/2016/02/25/las-expectativas-de-las-nuevas-profesionales/>
- Echeberria, P. A. (1999). *El curriculum en la Enseñanza Superior*. Guatemala: Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo -IIME-.
- Estévez Quiñones , N. A. (2,012). *El Proceso Formativo desde la Percepción del Estudiante Cunoc*. Guatemala.
- Genero y Economía*. (2010). Obtenido de <https://generoyeconomia.wordpress.com/2010/03/10/mujer-y-desarrollo/>
- Gonzalez Martín, J. (2007). *Sabiduria Aplicada*. Recuperado el 23 de Julio de 2016, de <http://www.sabiduriaaplicada.com/articulos/mujer-desarrollo-sostenible.php>
- Graña , F. (2008). El asalto del as Mujeres a las Carreras Universitarias. *Revista praxis Educativa No. 12* , 77-86.
- Guatemala, U. S. (2009). *leyes y reglamentos de LA Universidad San Carlos de Guatemala*. Guatemala, Guatemala.
- GUIDO, M. F. (1997-1998). *PROPUESTA CURRICULAR*. LIMA PERU.

- Insausti, A. A. (1999). *Planificación Curricular*. Guatemala: Piedra Santa.
- institucional, b. (s.f.). *Monografías.com*. Obtenido de  
<http://www.monografias.com/trabajos11/lamujer/lamujer2.shtml>
- INTERNACIONAL, M. D. (2006). CURRÍCULO UNIVERSITARIO BASADO EN COMPETENCIAS. VARIAS.
- Katrin Elborgh-Woytek, M. N. (2013). Las mujeres, el trabajo y la economía. *DOCUMENTO DE ANÁLISIS DEL PERSONAL TÉCNICO DEL FMI*, 1-13.
- LA HORA . (8 de MARZO de 2013). Recuperado el 17 de Julio de 2016, de  
<http://lahora.gt/hemeroteca-lh/situacion-de-la-mujer-en-guatemala>
- La participación de la Mujer en la Sociedad. (2007). *EA Sopela*.
- LEVY-LEBOYER, C. (2000). GESTION DE LAS COMPETENCIAS. BARCELONA: PRIMERA EDICIÓN.
- Lewy. (1990). *Puesta a prueba del currículum*. Oxford: Enciclopedia Internacional Educativa.
- (1999). *Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer DECRETO No. 7-99*. Guatemala.
- LOPEZ, M. (2007). *EVALUACION DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE*. GRANADA: UNIVERSIDAD DE GRANADA.
- magaña villaseñor, I. d. (2014). Cuestion de Genero. *Revista de la Universidad de Quetaro Mexico*.
- Magaña Villaseñor, L. d. (2014). Cuestion de Genero. *Revista de la Universidad de Quetaro Mexico*.
- Maruani, M. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad* . Barcelona : Icaria Editorial .
- MEZ, D. Q. (1999). CURRÍCULO POR COMPETENCIAS. LIMA.

- MIGUEL, M. D. (2005). *MODALIDADES DE ENSEÑANZA CENTRADAS EN COMPETENCIAS. EEES*.
- Peña, M. (2000). *Funciones del Intelecto Humano*.
- Peru, M. (2013). *www.minedu.gob.pe*. Obtenido de *www.minedu.gob.pe*
- Pizarro S., O., & Guerra G., M. (2010). Rol de la mujer en la Gran Empresa. En O. Pizarro S., & M. Guerra G., *Rol de la mujer en la Gran Empresa* (págs. 10-15). Chile : Banco Interamericano de Desarrollo.
- Reinoso Castillo, I., & Hernandez Martins, J. C. (2011). LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN. *Cuadernos de Educación y desarrollo*, Vol 3, N° 28.
- Saquimux, E. (2010). *Hagamos una Tesis* . Quetzaltenango.
- SEGEPLAN, P. y. (2010). *IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL MARCO DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL MILENIO*. Guatemala: Presentación Nacional Voluntaria de Guatemala.
- Susanne, K. (03 de Marzo de 2011). Mujeres Indigenas y Educacion Superior en Guatemala, Miradas críticas sobre su Exclusion . *Tesina*. Antigua Guatemala, Guatemala.
- Torres Santomé, J. (2014). *Cuadernos de Pedagogía* . Madrid.
- Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. (2011, volumen II). *Perfiles Educativos*.
- UNESCO. (1999). *Las Universidades y la Educación , el Rol de las Universidades*. Alelmania.

UNESCO. (2014). *Anuario Estadístico Análisis cuantitativo de la participación de la mujer en las Universidades estatales Centroamericanas. América Latina y el Caribe* .

Universitaria, C. d. (2006). *PROPUESTA PARA LA RENOVACIÓN DE LAS METODOLOGÍAS UNIVERSITARIAS*. MADRID: MADRID: MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA.

Velazco, N., Inciarte, A., & Marcano, N. (2008). Un modelo para evaluar la calidad de los programas de postgrado. *Volumen 3*.

## **6. ANEXOS**

### **DISEÑO DE INVESTIGACION**

#### **DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER MAESTRANTE Y SUS EXPECTATIVAS ECONOMICO - SOCIAL**

(Estudio a realizarse con Maestranteras del Centro Universitario de Occidente, Universidad de San Carlos de Guatemala durante el año 2,016)

##### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

La Educación superior desarrolla a nivel general el potencial humano y es considerada como uno de los factores importantes en la vida de toda persona con el fin que sea satisfactorio y productivo, hoy en día se tiene una lucha constante en contra de la desigualdad de género que todavía es notorio y se manifiesta de diferentes ámbitos de la sociedad. El desarrollo profesional remite precisamente al ámbito del trabajo, Una persona puede valorar su desarrollo profesional cuando visualiza un recorrido realizado, una evolución ascendente gracias a las experiencias de trabajo, los conocimientos prácticos adquiridos, el aumento de la seguridad en sí misma como profesional cualificada de hecho, las personas se sienten realmente plenas a nivel interno cuando han podido cumplir sus expectativas profesionales.

La educación y la formación son actividades que desde la infancia va influyendo a los largo de la vida de las mujeres profesionales y determina en gran medida las posibilidades de acceso y promoción en el mercado laboral, nivel de ingresos y ante todo la participación en los distintos ámbitos de la vida económica y social, la educación es uno de los medios fundamentales de la socialización por lo que es una de las estrategias básicas para conseguir un avance significativo en la igualdad entre mujeres y hombres.

Las Universidades han sido espacios históricamente desfavorables para las mujeres quienes durante siglos atrás lucharon por el derecho a obtener un nivel de

educación superior, inclusive a nivel de postgrado; muchas fueron las exigencias y luchas continuas afrontadas que a partir del siglo XIX fue donde las mujeres alcanzaron dichos logros y han desarrollado de forma progresiva su presencia, hasta el día de hoy donde los espacios se han abierto a raíz de las reivindicaciones adoptadas por la ONU en 1979 y que en Guatemala se ratifican en el año 1982, luchas sociales y culturales que propician la equidad de género a nivel de la Educación Superior.

El Centro Universitario de Occidente (CUNOC) ha contribuido con la sociedad brindando al individuo una educación que ayuda al mejoramiento del conocimiento y desarrollo profesional donde el individuo pueda obtener una mejor calidad de vida y una pertinencia social. Si la enseñanza superior es creadora de conocimientos su principal motivo debe estar en contacto con las necesidades de la sociedad como una importante herramienta de desarrollo económico y social. En Guatemala es obligación del estado proporcionar y facilitar educación sin discriminación alguna. A la mujer se le ha limitado la oportunidad educarse y no digamos de desarrollarse a nivel Profesional, por lo que se puede evidenciar que hoy en día la desigualdad de género en cuanto a oportunidades laborales es uno de los factores que ha limitado el desarrollo económico y social de las mujeres guatemaltecas. Así como también sus valores e ideales, habilidades humanas, promover el desarrollo de sus capacidades entre otras son situaciones que pone en desventaja a la mujer.

Una mujer que busca la superación puede generar altas tasas de rentabilidad económica, con ello puede contribuir en el desarrollo del país, reduciendo la transmisión de la pobreza, su participación se verá reflejado positivamente en la salud, natalidad, nutrición y desarrollo de las nuevas generaciones, ya que son las mujeres las que tienen la responsabilidad social de la unidad familiar, así como de su cuidado integral. Además es necesario considerar que el contexto económico mundial exige cada vez más recurso humano altamente calificado y competitivo.

Por lo que se hace necesario conocer las demandas que la sociedad requiere en sus diferentes aspectos y las necesidades de la mujer Profesional como ser humano dentro del contexto, social y económico, percibir el grado de pertinencia de todo profesional como factor determinante para conocer las expectativas educativas, económicos y sociales que influyen en el desarrollo profesional de la mujer maestrante a este nivel, con el fin de interpretar la contribución que cada una manifiesta en los diferentes espacios en los que se desenvuelve la mujer maestrante Cohorte 2015-2016.

## **1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.**

Con respecto al Desarrollo Profesional de la mujer maestrante y sus expectativas económico social es importante encontrar respuesta a las interrogantes siguientes:

- a. ¿Cuáles son las expectativas de mejora que espera la mujer Maestrante en el desarrollo de su profesión?
- b. ¿La Preparación académica representa mejor oportunidad de inserción laboral e ingresos económicos así como en los estratos sociales?
- c. ¿Cuáles son las expectativas de la mujer Maestrante, y cuál es la verdadera razón por la que estudia una carrera de Maestría?
- d. ¿La Educación Superior logra un desarrollo individual y autónomo en la Mujer?
- e. Cuáles son las ventajas y limitaciones que ha encontrado la mujer maestrante en el desarrollo de su carrera de Postgrados?

## **1.3. DELIMITACION.**

### **ESPACIAL.**

La investigación se realizará con maestrantes del Centro Universitario de Occidente de Quetzaltenango cohorte 2015 -2016 determinando las expectativas actuales.

## **TEMPORAL.**

Se realizara una investigación transversal y por ser de carácter sincrónico se realizará tomando como periodo de referencia del mes de junio a Diciembre del año 2,016

## **TEÓRICA.**

El estudio conlleva una revisión de las diferentes expectativas y el impacto que representa en su desarrollo como mujer, elementos importantes que deben ir unidos, de acuerdo a los conceptos: Universidad CUNOC, Educación Superior, unidad de Postgrados, feminización Universitaria, Sistema Económico-Social.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.**

Es importante conocer la realidad de las mujeres y la igualdad de género que ello representa en la sociedad, sólo el hecho que la mujer no importando su estado civil es esposa, madre, trabajadora dentro y fuera del hogar y aún así busca una mejor preparación académica que le ayude a lograr obtener un trabajo que le dé estabilidad económica, mejorar sus condiciones de vida y lo que ello representa en la sociedad.

De acuerdo a la experiencia de estudio, se puede observar que en las aulas universitarias de Postgrado la matriculación femenina se ha incrementado considerablemente aspirando a una preparación académica es por ello la importancia de conocer sus diferentes puntos de vista del porque la mujer tiene que buscar un grado académico más alto, si es para elegir una mejor opción laboral ya sea de forma pública ó privada y que le brinde el tiempo necesario para realizar otras actividades dentro de la sociedad, cuáles son sus aspiraciones de una preparación académica de las cuales le puede servir como la toma de decisiones, su propia independencia, su autoestima, ampliar sus conocimientos, etc. Sabemos que la mujer es el ser más importante para el desarrollo de la sociedad a pesar de los obstáculos que aún hoy en día es marcada.

El estudio en mención cuenta con los elementos necesarios que permitirá investigar los diferentes aspectos que motivan a la mujer maestrante estudiar una grado académico de postgrados y lo que ello puede representar en el desarrollo de su profesión a nivel económico y social, la información que se obtenga brinde las herramientas necesarias y de apoyo a las mujeres Maestranteras Universitarias de este siglo.

## **1.5. OBJETIVOS.**

### **GENERAL**

Identificar las expectativas económico-sociales de la mujer maestrante del Centro Universitario de Occidente, y su contribución en el desarrollo de su profesión.

### **ESPECÍFICOS**

- Distinguir las expectativas de mejora que espera la mujer maestrante en el desarrollo de su profesión.
- Determinar si la preparación académica representa mejor oportunidad de inserción laboral e ingresos económicos así como en los estratos sociales.
- Concluir si la Educación superior logra un desarrollo individual y autónomo en la mujer.
- Describir los aspectos que motivan a la mujer maestrante a estudiar una grado académico de postgrados.
- Explicar las ventajas y limitaciones que ha encontrado la mujer maestrante en el desarrollo de su carrera de Postgrados

## 1.6. HIPOTESIS

El desarrollo profesional de la mujer Maestrante del Cunoc, determina las expectativas, de vida económica y social.

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Unidad de Análisis
<u>Variable Independiente</u> Desarrollo Profesional de la mujer maestrante del Cunoc	El desarrollo profesional universitario es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo, se inicia en la planeación de su carrera y comprende aspectos que le ayudaran a obtener mejores niveles de desempeño	<b>Pregunta d:</b> Desarrollo individual y autónomo en la Mujer	1. Verificación de área de Especialidad predominante en las mujeres maestranteras	C. Estadísticas Depto. de Postgrados.	Depto. De Postgrados del CUNOC
			2. Propósitos que motivan al profesional para estudiar la maestría	A. Encuesta a Maestranteras	Mujeres maestranteras del depto. De Postgrados del CUNOC
			3. Bienestar material	D. Entrevista a maestranteras	Mujeres maestranteras del depto. De Postgrados del CUNOC
			4. Bienestar físico Autodeterminación Inclusión social	D. Entrevistas a Maestranteras	Mujeres maestranteras del depto. De Post-

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Unidad de Análisis
			Derechos la Mujer.	<b>E.</b> Análisis de Documentos.	grados del CUNOC
		Autonomía en la mujer	<b>5.</b> Indicadores de Genero  Indicadores de autonomía  Indicadores del mercado de trabajo para la mujer.	<b>A.</b> Encuestas a Maestranteres.  <b>E.</b> Análisis de Documentos  <b>B.</b> Estadísticas	Mujeres maestrantes del depto. De Post-gradados del CUNOC Documentos
			<b>6.</b> Reconocimiento y desarrollo de actitudes y valores necesarios para afrontar situaciones de la vida cotidiana e iniciar proyectos	<b>A.</b> Encuestas a Maestranteres	Mujeres maestrantes del depto. De Post-gradados el CUNOC Documentos
			<b>7.</b> Planificación desarrollo y valoración de proyectos	<b>D.</b> Entrevistas a Mujeres Maestranteres	Mujeres maestrantes del

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Unidad de Análisis
		Características que se espera lograr con el proceso formativo en la mujer.	personales y nuevos retos		depto. De Post-gradados del CUNOC documento
			<b>8.</b> Cooperación en el trabajo en equipo.	<b>A.</b> Encuestas Mujeres Maestranteres.	Mujeres maestrantes Del depto. De Post-gradados del CUNOC
			9.Mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones y acceso al poder.	<b>D.</b> Entrevistas <b>A.</b> Encuestas a mujeres Maestranteres	Mujeres maestrantes Docentes Del depto. De Post-gradados del CUNOC
			<b>10.</b> Porcentaje de participación de las mujeres maestrantes siendo Expertas Multidisciplinarias e	<b>A.</b> Encuestas a Mujeres Maestranteres	Mujeres maestrantes del depto. De Post-gradados del CUNOC

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Unidad de Análisis
			Independientes		
			<b>11.</b> Cambio en la posición de la mujer en la familia, la organización y la comunidad.	<b>D .</b> Entrevistas a mujeres Maestranter	Mujeres maestrantes del depto. De Post-gradados del CUNOC
		<b>Pregunta e:</b> ventajas y limitaciones que la mujer maestrante ha encontrado	<b>12.</b> representación de género y de grupos étnicos en la fuerza del trabajo	<b>C.</b> Entrevista Mujeres Maestranter <b>D..</b> Análisis documental	Mujeres maestrantes del depto. De Post-gradados del CUNOC
<u>Variable Dependiente</u> Expectativas Económicas y Sociales de la Mujer Maestrante del	Las expectativas económicas y sociales es la capacidad de cumplir un determinado propósito ya sea de	<b>Pregunta a:</b> expectativas de mejora económico-social	<b>Económicas:</b> <b>13.</b> Porcentaje de mujeres con Responsabilidad Económicas familiares <b>14.</b> Porcentaje de mujeres que han obtenido un mejor empleo	<b>A.</b> Encuesta a Maestranter. <b>C.</b> Entrevista Mujeres Maestranter	Mujeres maestrantes del depto. De Post-gradados del CUNOC

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Unidad de Análisis
CUNOC	carácter laboral que ofrezca posibilidades de desarrollo, de crecimiento, profesionalismo, calidad de vida, etc.		<b>15.</b> Multiempleo Porcentaje de mujeres con Independencia económica <b>16.</b> Mayor Solvencia Económica de las mujeres maestrantes		
			<b>17.</b> Acceso a una vida decorosa	<b>A y C.</b> entrevistas Maestranteras mujeres	Mujeres maestrantes del depto. De Post-gradados del CUNOC
		Espacios donde se desenvuelve la mujer Maestrante	<b>Sociales:</b> <b>18.</b> Disminución de Discriminación de la Mujer <b>19.</b> Tipo de Desarrollo como persona <b>20.</b> Aplicación de Leyes en contra de la	<b>D.</b> .Análisis Documental  <b>F.</b> Entrevista a Maestranteras	Derechos de la mujer, Instituciones que garantizan los derechos de la mujer

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Unidad de Análisis
			discriminación hacia la mujer		
		Impacto de la Mujer en la sociedad	<b>21.</b> Determinación de los roles de la Mujer en la Sociedad Actual y su participación en la sociedad.	<b>C Y D</b> Entrevista y Análisis Documental	Mujeres maestrantes del depto. De Post-gradados del CUNOC
		<b>Pregunta b:</b> Obtención de títulos inserción laboral e ingresos económicos y posicionamiento en la estratificación social.	<b>22.</b> Estratificación social de la Mujer con estudios de postgrados	<b>E.</b> Entrevistas a Docentes y coordinadores	Docentes, Coordinadores de la Unidad de Postgrados
			<b>23.</b> Pertenencia de la mujer según grupo étnico.	<b>E.</b> Entrevistas a Docentes y coordinadores	Docentes y Autoridades del centro Universitario de occidente CUNOC

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Unidad de Análisis
		<p><b>Pregunta c:</b> Apoyo a la mujer por parte de la Universidad</p> <p>Reconocimientos</p>	<p><b>24.</b> Tipo de mecanismos que utiliza el Departamento de Postgrados del Centro Universitario de Occidente para la inclusión de las mujeres</p> <p><b>25.</b> Incorporación de Filosofía de la Educación superior de la Mujer.</p> <p><b>26.</b> Porcentaje de Docencia Universitaria Femenina</p> <p><b>27.</b> Tipo de formación académica de la Mujer</p>	<p><b>D.</b> Análisis de documentos</p> <p><b>B.</b> Estadísticas Depto. de Postgrados</p> <p><b>D.</b> análisis de documentos y entrevistas a IUMUSAC</p> <p><b>A.</b> encuestas a Maestranes</p>	<p>Análisis de Documentos del Centro Universitario de Occidente. Instituto Universitario de la Mujer IUMUSAC</p>
		<p>Predominio de la</p>	<p><b>28.</b> Porcentaje de Obtención de Becas y Tipos de Programas de</p>	<p><b>D.</b> Análisis de documentos</p> <p><b>E.</b> entrevistas a</p>	<p>Documentos Entrevistas docentes y</p>

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Unidad de Análisis
		Mujer en las diferentes maestrías.	apoyo	Docentes	autoridades del CUNOC
		Oportunidades	<b>29.</b> Oportunidades en el mercado de trabajo para las mujeres maestranes	<b>A.</b> Encuesta a Maestranes	Mujeres maestranes del depto. De Post-gradados del CUNOC

Las Letras Representan el Instrumento que se utiliza en cada indicador (ver anexo Instrumentos)

## 1.7. MARCO METODOLÓGICO

### 1.7.1. FORMULACIÓN DE LA METODICA DE LA INVESTIGACION

FICHA METODICA O FICHA TECNICA METODICA DE LA INVESTIGACIÓN. (Saquimux, 2010)

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	ACCIONES
CLASE DE ESTUDIO.	No experimental (Mixto Cuantitativo – Cualitativo)
TIPO	Transversal en el tiempo.
SUB TIPO	Correlacional – Explicativo
UBICACIÓN METODICA	<p>Investigación social.</p> <p>Se trabaja mediante la lógica de la comprobación de hipótesis por medio de la estadística aplicada a las ciencias sociales y por interpretación de referentes empíricos de tipo cualitativo y cuantitativo de acuerdo al desarrollo profesional de las mujeres maestranteras y sus expectativas económicas sociales.</p>
METODOS PARTICULARES	<p><b>Se realizarán procesos de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Inducción:</b> Se aplicará en el proceso de recolección de información en relación a las Expectativas que tienen las mujeres Maestranteras.</li> <li>▪ <b>Dedución.</b> En base a la información obtenida se determinaran si las expectativas determinan el desarrollo profesional.</li> </ul>
TECNICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Análisis de documentos.</b></li> </ul>

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	ACCIONES
	<p><b>Encuesta</b> <b>Entrevista.</b></p>
PROCEDIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Análisis de documentos.</b> Se procederá a revisar las fuentes bibliográficas y elaborar fichas de citas textuales, resúmenes y comentarios sobre la Dimensión Social, Igualdad de oportunidades, Fenómenos económicos y sociales</li> <li>▪ Indagación a informantes Encuesta. Se realizará un muestra probabilística y se elaborará un cuestionario. Se aplicará a una muestra de Mujeres Maestranteres</li> <li><b>Entrevista. (menos de 15 personas,)</b> Mediante el uso de una Boleta de Entrevista, se procederá a entrevistar a Una cierta cantidad de mujeres Maestranteres de diferentes profesiones.</li> <li>▪ <b>Tabulación</b> Se utilizará un sistema estadístico para tabular la información de la encuesta.</li> </ul>
<b>FORMAS, INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Formas.</b> Para elaborar el informe final se hará uso de Citas textuales, cuadros de resumen y</li> </ul>

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	ACCIONES
	<p>gráficos estadísticos.</p> <p>El estudio se presentará en un discurso técnico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Instrumentos. Se elaborarán:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 boleta de encuesta</li> <li>▪ 1 boleta de entrevista</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Herramientas. Se implementará:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fórmulas de muestreo estadístico.</li> <li>▪ Diferentes gráficos que ayudaran a la interpretación y explicación de los resultados.</li> </ul> </li> </ul>

### **1.7.2. RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Toda información que se recopile en esta investigación será a través de fuentes primarias y secundarias, de la manera siguiente:

#### **FUENTES PRIMARIAS**

- Indagación a informantes.
- Se utilizara la técnica de encuesta y la entrevista dirigida a: Mujeres Maestras del Centro Universitario de Occidente, USAC, durante el año 2016

#### **FUENTES SECUNDARIAS**

- Análisis de documentos.
- Datos obtenidos de los archivos no confidenciales del Centro Universitario de Occidente, así como estudios, documentos, diarios, libros, etc.,

### **1.7.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:**

En el espacio de tiempo comprendido de junio a Noviembre del 2016, la muestra se obtendrá de las Mujeres Maestras del Centro Universitario de Occidente, cohorte 2015-2016.

#### **UNIVERSO Y MUESTRA.**

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

<p><b>En dónde:</b></p> <p><b>n</b> = Numero Muestral</p> <p><b>p</b> = Probabilidad de Éxito 50%</p> <p><b>q</b> = Probabilidad de Fracaso 50 %</p> <p><b>E</b> = Nivel de Error (10 %)</p> <p><b>Z</b> = Nivel de confianza</p>	<p><b>Aplicación:</b></p> <p><b>n</b> = Tamaño de</p> <p><b>p</b> = Probabilidad 50 %</p> <p><b>q</b> = No Probabilidad 50 %</p> <p><b>E</b> = Error (10 %)</p> <p><b>Z</b> = 1.645</p>
---	---

$$n = \frac{(1.645)^2 (0.50)(0.50)}{0.10^2} = \frac{2.706025 * 0.25}{0.01} = 67.65 = \mathbf{68 \text{ mujeres maestranter}}$$

Nos proporciona la muestra de mujeres maestranter que se será objeto de la encuesta y entrevista, quienes serán elegidos de manera aleatoria simple.

El universo de la matricula de postgrados se tomo en base a 226 mujeres maestranter que proporcionaron sus datos bajo una boleta de informacion

#### 1.7.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se realizara utilizando las siguientes técnicas para recopilar información de importancia:

- La encuesta.
- La entrevista

## 1.8. MARCO OPERATIVO

### 1.8.1. CRONOGRAMA.

		INVESTIGACIÓN DE ABRIL A NOVIEMBRE DE 2016																																
		MAYO					JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBR E				OCTUBR E				NOVIEMBR E							
SEMANA		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Planteamiento Y Definición Del Problema	■																																
	Objetivos, La Delimitación Y La Justificación De La Investigación		■	■																														
	Hipótesis Y Operacionalización				■																													
	Aprobación de punto de tesis					■																												
	Marco Teórico Y Unidad De Análisis						■	■	■																									
	Instrumento De Investigación										■	■	■	■																				
	Recopilación De Información														■	■	■	■	■	■														



### 1.8.2. PRESUPUESTO.

No.	ACTIVIDADES	Quetzales
1	Elaboración de diseño de investigación, Construcción del marco teórico.	200.00
2	Elaboración y reproducción de instrumento.	400.00
3	Recopilación de información, procesamiento y análisis de la información	450.00
4	Servicio de INTERNET y Celular	500.00
5	Impresiones preliminares de hojas, para la asesoría	300.00
6	Asesor	1,500.00
7	Elaboración del informe final.	1,000.00
8	Depreciación de Computadora por 6 meses al 33.33% anual /Q.8.000.00	2,666.40
9	Otros gastos: Mobiliario y equipo, oficina, papel, útiles de oficina, Energía eléctrica, Transporte.	200.00
10	Impresión de Tesis	1,800.00
11	Otros gastos (Imprevistos).	2,000.00
	<b>TOTAL</b>	<b>11,016.40</b>

## 1.9. ANTECEDENTES

En base al tema de Investigación Desarrollo Profesional de la Mujer Maestrante y sus Expectativas Económico Sociales, se hace mención de los siguientes antecedentes cada uno con un aporte valioso que respalda el propósito de la investigación.

**Mendez (2013)** en el Artículo: Situación de la mujer en Guatemala disponible en <http://lahora.gt/hemeroteca-lh/situacion-de-la-mujer-en-guatemala> hace el siguiente análisis de las mujeres en Guatemala representan el 51% de la población total del país, pese a ser mayoría demográfica, continúan siendo ignoradas y excluidas históricamente de los beneficios del desarrollo, del reconocimiento de la equidad y del respeto a sus derechos y libertades fundamentales. Situación, se acentúa más entre las mujeres indígenas y ladinas del área rural. Las grandes brechas existentes en materia de educación, salud, empleo, salario, vivienda, alimentación y participación política con relación a los hombres, se mantienen. Hoy día en Guatemala las mujeres son más pobres, están menos incorporadas al mercado formal de trabajo y a los espacios de toma de decisión, su salud es precaria, no se respeta la equidad de género. Cabe recordar que el índice de desarrollo humano de la población guatemalteca es medio, lo que pone en evidencia que el índice de desarrollo humano de las mujeres es tres veces más bajo. En relación a lo anterior Podemos concluir que las condiciones de desventaja, marginalidad, segregación, discriminación, patriarcado, machismo a las que se somete a las mujeres guatemaltecas, expresadas en los ámbitos económicos, políticos, culturales y sociales, tienen un impacto directo en el proceso de desarrollo integral de la sociedad, en el proceso de producción, en la consolidación del Estado de Derecho y en la observancia y vigencia de los derechos humanos en su concepto integral. Un aporte importante es:

**CIDH (2011)** en el folleto capítulo V: La situación de la Mujer página 300-333 afirma que las Modalidades históricas de discriminación han hecho que las mujeres guatemaltecas se vean excluidas del pleno goce de los beneficios del

desarrollo nacional, así como de una participación plena en los correspondientes espacios de adopción de decisiones. Las mujeres siguen estando subrepresentadas y tropiezan con serias limitaciones para ejercer sus derechos en las esferas económica y laboral. Como lo reflejan los acuerdos de paz, la discriminación y exclusión que siguen experimentando las mujeres afecta no sólo a sus derechos, sino también al desarrollo integral de la sociedad guatemalteca en conjunto. En este sentido, la situación de discriminación que enfrentan las mujeres en Guatemala dificulta el adecuado desarrollo del proceso de democratización y la consolidación del Estado de Derecho en el país. La firma del acuerdo de Paz Firme y Duradera, las mujeres han logrado participar en la definición de los objetivos nacionales. Tomando como base los compromisos asumidos en el marco de los acuerdos de paz, y trabajando con la sociedad civil, el Estado ha adoptado varias iniciativas, como la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, la Ley Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, la Ley de Desarrollo Social, la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades. Así como también respecto a los derechos de la mujer en la esfera laboral Aunque el número de mujeres que actúan en el mercado de trabajo ha aumentado en forma sostenida, su remuneración, por igual tarea, sigue siendo considerablemente inferior que la de los hombres. En lugar de reducirse, esta disparidad se ha hecho más pronunciada a lo largo de la última década. Esto implica que la protección de los derechos de la mujer no solo necesita un respaldo a través del financiamiento sino que se necesita una constante protección para fortificar la participación y representación de la mujer en la toma de decisiones, también es importante intensificar la capacitación en todas las entidades del estado en el conocimiento de los derechos de la mujer con el fin de proteger sus derechos como su integridad personal. Un aporte significativo es:

**CEPAL (2009)** En su informe de Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo en su artículo; Restricciones en el Mercado de Trabajo la Situación Real páginas 31-36, indican que el acceso a los mercados de trabajo y al trabajo

decente sigue especialmente limitado para la mujer. La mujer está desproporcionadamente representada en el trabajo no regulado y concentrada en empleos de inferior calidad dentro del trabajo por cuenta propia. Sin embargo, la diferencia por género de participación del empleo vulnerable en el total del empleo de la mujer y el hombre muestra diferentes panoramas según la región. Las mujeres que trabajan en empleos no regulados no tienen acceso a la seguridad ni protección social y tienen limitadas posibilidades de organizarse para hacer cumplir las normas laborales, lo que ha motivado preocupación la explotación de mujeres en algunas zonas industriales francas, con salarios bajos, intimidación a las trabajadoras que tratan de organizarse y violencia. En estos aspectos podemos determinar el acceso al trabajo decente es la diferencia entre los salarios de las mujeres y los de los hombres que se calcula que, mundialmente, las mujeres ganan un 16,5% menos que los hombres, se hace notorio que refleja la discriminación directa de género en la remuneración. Por lo que se debe reflexionar que para asegurar el acceso equitativo de la mujer a los recursos económicos y financieros y al control sobre ellos, se deben cumplir plenamente el compromiso de lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer deben cumplir plenamente. Uno de los aspectos que no permite el avance y desarrollo de la mujer según:

**SEGEPLAN (2010)** en el enunciado IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL MARCO DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL MILENIO en la páginas 6, manifiesta que al igual que en otros países, la condición, situación y posición de las mujeres en Guatemala están determinadas por relaciones sociales, políticas, económicas y modelos culturales que reproducen desigualdades, inequidades y jerarquías que son producto de un proceso histórico que remite a esquemas, normas y prácticas que han perfilado los papeles asignados a las mujeres y a los hombres en la sociedad y que da como resultado, una situación sistemática de desventaja para las mujeres. A pesar de las mejoras evidentes en la situación educativa y de salud de

las mujeres, todavía no se aprecian cambios significativos en la posición que ocupan en la sociedad, particularmente entre las mujeres indígenas y las que residen en el área rural. Esto podría explicarse por el hecho de que, tanto en el ámbito económico como en la participación política, persisten jerarquías de poder que aún limitan la plena incorporación de las mujeres en igualdad de condiciones para incidir en la toma de decisiones. A esto se suman las diferencias salariales, que continúan siendo significativas en Guatemala, ya que por cada quetzal (moneda nacional) percibido por un hombre, la mujer gana 63 centavos en el área urbana y 69 en el área rural; es decir, 37 y 31 centavos menos que un hombre según el área de residencia. Un aporte importante es el que menciona

**López (2014)** en su tesis "DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU EFECTO EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD CABECERA DEPARTAMENTAL DE HUEHUETENANGO." En los objetivos plantea establecer la existencia de la discriminación laboral y su efecto en mujeres trabajadoras de la Municipalidad cabecera Departamental de Huehuetenango misma que fue aplicada a 25 sujetos, a quienes se les aplicó la entrevista "Estudio de opinión a mujeres profesionales con relación a la discriminación laboral en empresas públicas y privadas e instituciones gubernamentales y no gubernamentales en la ciudad, investigación fue de tipo descriptiva, utilizando estadística descriptiva básica; la presentación de resultados se realizó a través de porcentajes representados en gráficas de sectores y tablas. Se determinó que la causa principal de la discriminación laboral de acuerdo al 52% de las mujeres entrevistadas es porque no saben cuáles son sus derechos y responsabilidades laborales, por falta de conocimientos y por poca información acerca de este tema. Se recomendó tomar en cuenta que se promuevan programas de capacitación sobre los derechos y responsabilidades de las mujeres trabajadoras de la Municipalidad Departamental de Huehuetenango, disminuyendo los índices de discriminación contra la sociedad femenina.

**IUMUSAC (2005)** en su artículo: La Perspectiva de Género en el Currículum Universitario Una aproximación hace referencia La exclusión de las mujeres del ámbito universitario fue constante hasta la segunda mitad del siglo XX. En Guatemala, fue en los años veinte cuando las mujeres iniciaron su ingreso a la Pontificia Universidad de San Carlos. Y fue hasta los años cincuenta y sesenta que su número empezó a incrementarse paulatinamente hasta llegar actualmente a un 40% de la matrícula universitaria. Por supuesto que este ingreso femenino a las universidades continúa mediado por las condiciones de clase y etnia, de manera que continúa siendo elitista y muy desigual con relación a mujeres indígenas y ladinas del área rural. El tercer momento de la incorporación de las mujeres al ámbito académico se perfila contradictorio, ya que si bien ha aumentado cuantitativamente, continúa manifestándose una segregación horizontal, es decir, siguen siendo minoría en las carreras de las denominadas ciencias “duras”. Y una segregación vertical, ya que están subrepresentadas en la escala jerárquica universitaria. En Guatemala, son excepcionales las profesionales que han ocupado puestos como Decanas, autoridades administrativas y, en la universidad estatal, ninguna como Rectora. En síntesis, aunque han pasado varios siglos desde que se inició la educación formal como actividad social y como mecanismo para preservar y reproducir poderes, y de que se han ido conquistando espacios para las mujeres, éstas continúan siendo marginadas del ámbito educativo –en todos los niveles- ya que si bien un tanto atenuada, sigue prevaleciendo la idea de que el lugar de las mujeres, su destino es el matrimonio y la maternidad. También se tiene una tendencia de Exclusión tal como lo afirma:

**KUMMER (2013)** en su tesis “Mujeres Indígenas y Educación Superior en Guatemala: Miradas críticas sobre su Exclusión, en los objetivos propone analizar los factores estructurales económicos, sociales, culturales y de género que condicionan su exclusión, la cual fue aplicada a 3 mujeres universitarias de la Educación Superior, utilizando el método de Historia de Vida, investigación que fue en base a la teoría feminista. Dentro de las Conclusiones y reflexiones que aporta es que el acceso a la educación superior es limitado por una variedad

de factores, estructurales, económicas, sociales, culturales y especialmente los factores de género como la discriminación de género, han sido calificadas en la opinión pública como falta de capacidad individual o limitaciones naturales inherentes a su género que pone a las mujeres en una permanente situación de desventaja. Por lo que dentro de las recomendaciones indica Desarrollar políticas públicas que promuevan el pleno desarrollo de los pueblos y mujeres indígenas inclusive su derecho a la educación superior. Desarrollar e implementar con la adjudicación de los recursos necesarios, leyes y políticas destinadas a combatir el racismo, la explotación económica y la discriminación de género. Son muchos los sectores sociales que han dedicado su tiempo en investigaciones para descubrirla raíz de la discriminación el ámbito académico, y muy particularmente, el feminismo académico, por lo que se hace importante mencionar el aporte de:

**Buquet (2011)** en la revista Perfiles Educativos aborda el tema Transversalización de la perspectiva de Género en la Educación Superior expone que uno de los elementos centrales de la dedicación internacional, y de los gobiernos, a corregir las desigualdades históricas en las que han estado sumergidas las mujeres es, sin lugar a dudas, que el desarrollo social y el bienestar humano sólo podrán ser alcanzados si se incorpora en estos procesos a toda la población humana y no sólo a la mitad de ella, esto es, si en los procesos de construcción de sociedades sustentables, más justas e igualitarias se incluye el trabajo y el aporte de los hombres y de las mujeres. Esto pone de manifiesto que la igualdad entre mujeres y hombres no es sólo un asunto de justicia social, aunque por sí mismo sería suficiente, sino una necesidad para el desarrollo económico y social de cualquier sociedad. Por lo que el autor concluye que la promoción de condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres de las comunidades universitarias deben ser discutidas, diseñadas e impulsadas por una estructura universitaria de alto nivel que se ocupe de articular, coordinar y dar seguimiento a las acciones a favor de la equidad y que tenga la capacidad y la autoridad para vincularse con todas las entidades universitarias y promover cambios en cada uno de estos espacios.

Es así como **Jurjo Torres(2,014)** en su artículo Las culturas negadas y silenciadas en el Currículo expone que las culturas o las voces de los grupos sociales minoritarios y/o marginados que no disponen de estructuras importantes de poder acostumbran a ser silenciadas, cuando no estereotipadas y deformadas para anular sus posibilidades de reacción. Entre estas culturas ausentes podemos destacar **El mundo Femenino**. La presencia del mundo femenino, aunque con avances significativos, debe seguir adelante, de manera especial si tenemos presente que, a mi modo de ver, está teniendo lugar una fuerte *re masculinización* de la sociedad. Frente a avances importantes en los derechos de las mujeres comienzan, no obstante, a detectarse ataques importantes a tal filosofía. El hecho de que el cine que se produce en la actualidad insista en las dimensiones más agresivas del hombre y que, a su vez, a la hora de tratar a la mujer ponga el énfasis en valores exclusivamente estéticos y en otro tipo de concepciones. Por lo que hace énfasis en algo muy importante; El sistema educativo tiene que contribuir a situar a la mujer en el mundo, lo que implica entre otras cosas, redescubrir su Historia, recuperar la voz perdida. Si algo desconoce el alumnado de nuestras instituciones escolares es la historia de la mujer, la realidad de los porqués de su opresión y silenciamiento. Estudiar y comprender los errores históricos es una buena vacuna para impedir que fenómenos de marginación como éstos se sigan reproduciendo.

**Pizarro-Guerra (2010)** en su libro Rol de la Mujer en la Gran Empresa, paginas 10-15 hace mención que las mujeres han ido incrementado sus años de educación, pavimentando el camino para una participación dentro de la empresa que conlleve mayores desafíos, y se encuentre basada en mayores conocimientos y talento. Esto, sin duda, ha contribuido a que la mujer se vaya abriendo espacios, pudiendo alcanzar grados de independencia económica que alteran, entre otras cosas, las relaciones y vínculos de poder existentes. Sin embargo, tampoco el nivel de formación ha sido suficiente para equiparar el escenario de la alta dirección y requiere el desarrollo de una masa crítica de mujeres que sean capaces de enfrentarse a estos desafíos y que permitan ir gestando un cambio

cultural importante, proceso que hoy se encuentra en plena evolución. Con ello se concluye y reafirma al observar que los logros alcanzados por las mujeres no han ido a la par en lo que respecta a igualdad económica y participación en posiciones de poder lo cual hace persistir la idea que aún falta impulso para lograr una incorporación real, estable y equitativa para la mujer, especialmente en las posiciones de alto nivel.

**BID (2016)** En el artículo La mujer en el desarrollo, disponible en <http://www.iadb.org/es/acerca-del-bid/la-mujer-en-el-desarrollo,6230.html>, reconoce que para que las mujeres se conviertan en agentes efectivos en el desarrollo del capital humano, se debe prestar especial atención a intensificar su contribución y a tener en cuenta sus necesidades, sus diferentes roles y sus cambiantes circunstancias económicas y familiares. Por lo tanto que se debe reconocer más su contribución actual y potencial como productora, como individuo capaz de tomar decisiones y como generadora de ingresos. Mientras que:

**Elborgh, Newiak, Kochhar (2013)** en el documento de Análisis de Personal del FMI en el tema las mujeres el trabajo y la economía, páginas 1-13, expone Las mujeres representan poco más de la mitad de la población mundial pero su contribución a la actividad económica medida, al crecimiento y al bienestar está muy por debajo de su potencial, lo cual tiene serias consecuencias macroeconómicas. A pesar de los significativos progresos logrados en las últimas décadas, en todo el mundo los mercados de trabajo siguen estando divididos por géneros, Si bien el crecimiento y la estabilidad son necesarios para ofrecer a las mujeres las oportunidades que necesitan, la participación de la mujer en el mercado de trabajo también es parte de la ecuación de crecimiento y estabilidad. Para ofrecer a las mujeres las mismas oportunidades económicas y aprovechar a pleno el potencial de la fuerza laboral femenina, se requerirá un conjunto integrado de políticas que promuevan y apoyen el empleo femenino para tener oportunidades económicas para las mujeres e incrementar su participación

efectiva en la economía, Uno de los aspectos importantes a tomar en cuenta es cuales son las expectativas de la Mujer profesional y al respecto menciona:

**Dossman ( 2016)** Las Expectativas de las Nuevas Profesionales disponible en <http://mujerdaily.com/2016/02/25/las-expectativas-de-las-nuevas-profesionales/> afirma Las nuevas profesionales son una generación relativamente reciente, la cual tiene un orden de expectativas bastante disímil con respecto a generaciones pasadas. Tales preferencias o expectativas, también se dan en el campo laboral. Así, como miembros de esta nueva generación de profesionales, una vez finalizada una carrera profesional, técnica o tecnológica, el objetivo primordial es buscar en un entorno laboral que ofrezca a la mujer posibilidades para desarrollar el conocimiento y profesionalismo. Porque la mujer está en un constante desarrollo tratando de buscar soluciones a la economía que se enfrenta cada día.

**Hibert (2005)** en el artículo El papel de la Mujer disponible <http://www.gestiopolis.com/papel-de-la-mujer/> hace referencia a Una de las formas de lograr el cambio y el aumento de las expectativas sobre sí mismas se produce en el aprendizaje de diferentes tareas dentro de la empresa, la capacitación en los diferentes niveles, la autoconciencia de los objetivos propuestos y del logro consiguiente. Una alta expectativa sobre si misma permite proponerse llegar a niveles más elevados en una organización, posicionándose como una Mujer Lider, pero el miedo o desconfianza de los altos directivos a que la mujer no sea aceptada como líder por el resto de sus compañeros, y en el peor de los casos por ellos mismos. Terminamos volviendo siempre sobre lo mismo: la cultura, las costumbres nos enseñan a mirar a la mujer como madre y al padre de la familia como líder de familia. El aumento de presencia de la mujer dentro de las universidades es un fenómeno que garantiza ocupar cargos jerárquicos.

## 1.10. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

No. De Boleta

### BOLETA DE ENCUESTA MUJERES MAESTRANTES DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS COHORTE 2015-2016

Respetable maestrante, la siguiente encuesta tiene como objetivo obtener información en relación al Desarrollo profesional de la Mujer Maestrante y sus expectativas económico-sociales, la información que usted amablemente proporcione es para fines académicos garantizándole la confidencialidad a las respuestas, esperando pueda colaborar dado que sus aportaciones son muy importantes para la elaboración de futuras propuestas.

#### a. Información Personal

1. Profesión:	
2. Año en que se graduó	
3. Universidad donde se graduó:	
4. Maestría que estudia actualmente:	
5. Edad:	
6. Estado Civil:	
7. Número de Hijos:	
8. Motivos por los cuales decidió estudiar la Maestría:	
a. Mejorar ingresos económicos:	<input type="checkbox"/>
b. Buscar un mejor trabajo:	<input type="checkbox"/>
c. Tener una mejor preparación académica:	<input type="checkbox"/>
d. Vocación	<input type="checkbox"/>
e. Busca un ascenso en su trabajo	<input type="checkbox"/>
f. Realización personal	<input type="checkbox"/>
g. Otros Especifique: _____	

**b. Datos Laborales:**

1. Situación laboral actual: Desempleado <input type="checkbox"/> Trabaja en relación de dependencia <input type="checkbox"/> Trabajo independiente <input type="checkbox"/> Trabaja tiempo parcial <input type="checkbox"/> Otros, especifique: <input type="checkbox"/> _____	2. Cuenta con más de un Empleo Si: _____ No: _____  Especifique: _____ _____
3. Labora en entidad pública : Sí: _____ No: _____ Especifique Dónde: _____	
4. Labora en entidad privada: Sí: _____ No: _____ Especifique Dónde: _____	
5. Puesto que desempeña: Administrativo <input type="checkbox"/> Docencia <input type="checkbox"/> Asesorías <input type="checkbox"/> Capacitadora <input type="checkbox"/> Otro, especifique : _____	
6. Su trabajo requiere de una especialización a nivel de Postgrados: Si _____ No _____	
7. El trabajo que desempeña se relaciona con su profesión: Sí _____ No _____	
8. La entidad para la cual labora le ofrece un trato justo como Mujer : Si _____ No _____ A veces _____	
9. En la entidad donde labora se respetan sus derechos como Mujer: Si _____ No _____ a veces _____	
10. En la entidad donde labora recibe algún tipo de incentivo ó reconocimiento por el desempeño que realiza. Si _____ No _____ a veces _____	

**c. Desarrollo Profesional:**

1. La inversión que realiza para sus estudios de maestría es por: Cuenta propia ____ Recibe apoyo. ____ Beca de Estudios _____
2. Como mujer Maestrante, en la academia San Carlita como ente rector de la educación superior. Usted se siente: Apoyada <input type="checkbox"/> Incluida <input type="checkbox"/> Valorada <input type="checkbox"/> Otro, Especifique: _____
3. En su formación como maestrante (si se graduó en otra universidad ) considera que ha sido objeto de discriminación por sus principios y por la formación que trae de otras universidades Si ____ No ____ No aplica _____
4. ¿Cómo visualiza la formación profesional que se brinda en la maestría que estudia? Lo esperado ____ Mejor de lo esperado ____ No ha llenado sus expectativas ____
5. Desde su punto de vista considera que existe desigualdad en la mujer para desarrollarse en el ámbito profesional Si ____ No ____ de qué manera: _____
6. En su opinión las mujeres carecen de habilidades que les impide convertirse en profesionales, científicas, de alto nivel? Sí: ____ No: ____ ¿Cuáles? Confianza en sí mismas ( ) Ambición ( ) Capacidad Científica ( ) Competitividad ( ) Perseverancias ( ) Actitud Perfeccionista ( ) Carácter ( ) Sentido práctico ( ) Habilidades organizativas( ) Capacidad analítica ( )

Sensibilidad	( )
Intuición	( )
Otras especifique: _____	

7. De los siguientes enunciados cuales considera los más importantes para alcanzar el desarrollo como mujer maestrante:

Desarrollarme como persona:	<input type="checkbox"/>
Tener un trabajo que me guste desempeñar:	<input type="checkbox"/>
Lograr buenos ingresos económicos:	<input type="checkbox"/>
Ser reconocido:	<input type="checkbox"/>
No lo sé, no lo tengo claro	<input type="checkbox"/>
Otros Especifique: _____	

**d. Expectativas Económicas:**

1. Considera que su calidad de vida personal mejorará como producto de su formación académica: Si _____ No _____ de qué manera: _____	
2.Cuál es la expectativa económica adicional a sus ingresos actuales que usted considera obtener, con respecto a la obtención del grado académico:	
0 a Q1,000.00	<input type="checkbox"/>
1,001 a Q2,000	<input type="checkbox"/>
2,001 en adelante:	<input type="checkbox"/>
No habrá Mejora Económica	<input type="checkbox"/>
3. Continuará avanzando con su desarrollo académico profesional Si _____ No _____ por qué? _____ En que Rama: _____	

**e. Expectativas Sociales:**

1. Considera que al Graduarse de Maestría obtendrá un mejor status social: Si_____ No_____ de qué forma:_____
2. Considera a nivel general que la mujer Maestrante al mejorar su nivel profesional obteniendo una maestría debiera de mejorar su inclusión en la sociedad. Si _____ No_____ En qué aspectos:_____
3. Posee algún talento que usted considera que no ha sido reconocido o valorado en la sociedad en que se desenvuelve Si_____ No_____ Indique cuál:_____
4. Considera que en el área de especialidad de Posgrados del Centro Universitario de occidente se forma académicamente a la mujer maestrante procurándoles bienestar personal y profesional Si _____ no_____ En qué aspectos:_____

**Entrevista Personal Administrativo del Departamento de Postgrados**

Respetable Personal Administrativo del departamento de Postgrados del Centro Universitario de Occidente, por este medio y de la manera más atenta me dirijo para solicitar algunos datos que son de utilidad para la elaboración de Tesis “Desarrollo Profesional De la Mujer Maestrante y sus expectativas Económico Sociales. La información que Usted amablemente proporcione tiene fines académicos garantizándole la confidencialidad esperamos pueda colaborar, dado que sus aportaciones son muy importantes para la elaboración de futuras propuestas.

**Información a Solicitar:**

1. Cuáles son las Diferentes Áreas de Especialidad en Maestrías que se tienen disponibles en el Centro Universitario de occidente CUNOC.
2. Cuál es la Matriculación según género y área de Especialidad. 2015 y 2016

3. De los Msc. Docentes en el departamento de Posgrados cual es la cantidad de Mujeres que ejercen Docencia.
4. En el departamento Administrativo y Coordinación definir la cantidad de mujeres que ocupan los diferentes puestos.
5. Tiene conocimiento de algún proyecto de Becas para la Mujer Maestrante, como apoyo a su desarrollo profesional

**¡Muchas Gracias por su Colaboración!**

<p align="center"><b>ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA MAESTRANTES COHORTE 2015-2016</b> <b>DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS CUNOC</b></p>
---

Respetables maestrante, la siguiente entrevista tiene como objetivo obtener información en relación al Desarrollo Profesional de la Mujer Maestrante y sus Expectativas Económico Sociales, La entrevista será grabada previa autorización de su persona y transcrita posteriormente, la información que usted amablemente proporcione es con fines académicos, garantizándole la confidencialidad de su identidad e información, esperando pueda colaborar dado que sus aportaciones son muy importantes para la elaboración de futuras propuestas.

**Desarrollo Profesional:**

1. ¿Por qué cree que existe predominio de mujeres realizando estudios de postgrados?

2. ¿En que beneficia a la mujer de hoy realizar estudios de Postgrados?
3. ¿Considera que la Mujer Maestrante posee la adecuada preparación para ocupar cargos directivos?
4. ¿Durante su formación y experiencias se ha promovido espacios para el desarrollo profesional de la Mujer?

### **Desarrollo Económico**

1. La participación de la Mujer Profesional en el mercado de trabajo ha ido en aumento; pero ¿cuáles considera que son las causas de que los salarios difieren en comparación al género masculino?
2. ¿Qué dificultades encuentra la mujer profesional al insertarse al mercado laboral?
3. ¿Cómo considera que son las políticas de empleo de las empresas, en relación a las oportunidades que se le brinda a la mujer profesional?
4. ¿Cuáles han sido los principales inconvenientes que ha tenido la Mujer al insertarse al mercado laboral?

### **Desarrollo Social:**

1. Cuáles son los espacios de trabajo que está ocupando la mujer Profesional en la sociedad guatemalteca?
2. ¿De qué forma la mujer Maestrante mantiene un equilibrio en los diferentes roles que desempeña en la sociedad?

Familia: \_\_\_\_\_

Trabajo: \_\_\_\_\_

Universidad: \_\_\_\_\_

3. ¿Ha observado alguna forma de discriminación en las mujeres Maestras pertenecientes a diferentes grupos étnicos?
  
4. ¿Considera que al graduarse de Maestría llevará a la práctica los conocimientos adquiridos a la sociedad?
  
5. ¿Cuáles son las expectativas económicas y sociales de las mujeres Maestras?

No. De boleta

**BOLETA DE ENCUESTA**

**MUJERES DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE POSGRADOS**

**Respetable docente de las diferentes Maestrías del Departamento de Postgrados del Centro Universitario de Occidente, la siguiente encuesta tiene como objetivo obtener información en relación al Desarrollo Profesional que ha tenido la Mujer Docente y Maestrante de acuerdo a sus expectativas económicas Sociales, la información que usted amablemente proporcione es para fines académicos garantizándole la confidencialidad a las respuestas que proporcione, esperando pueda colaborar, dado que sus aportaciones son muy importantes para la elaboración de futuras propuestas.**

1. Especialidad a Nivel Pregrado:
2. Especialidad a Nivel Postgrado
3. Su ejercicio profesional tiene relación con su Nivel Académico a Nivel Postgrados: Sí_____ No _____
4. Ejerce docencia a Nivel Postgrados en otras universidades: Si:_____ No;_____ En ¿Cuáles?_____
5. El nivel de satisfacción en el desarrollo de su actividad docente a nivel Maestría, Bueno_____ Regular_____ Malo_____
6. Se siente usted realizada como Docente y Profesional en el desarrollo de sus actividades y recibe un trato justo e igualitario con relación a Docentes del género Masculino: Si:_____ No _____ ¿Por qué? _____
7. ¿Considera que la Universidad es equitativa en la distribución de cursos asignados según su experiencia Profesional y Docente en relación al género masculino? Sí_____ NO:_____ Por qué _____
8. ¿Usted considera que de los estudiantes de maestría hay representatividad de la mujer? Sí_____ No _____ ¿Por qué?:_____
9. Considera que en las aulas de Maestría es respetada la pertenencia de la mujer según su grupo étnico. Sí_____ No _____ ¿De qué manera?:_____
10. En Quetzaltenango como observa el Potencial de las mujeres en el desarrollo profesional: Alto _____ Medio _____ Bajo _____ En qué aspectos:_____

## CUADROS DE TABULACION DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

### PROCESAMIENTO DE DATOS MUJERES MAESTRANTES DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS

INFORMACION PERSONAL		No.	%
1. Profesión	Administración de Empresas	9	13
	Contador Público y Auditor	6	9
	Lic. En Psicología	11	16
	Diseño Gráfico	1	1
	Arquitecta	1	1
	Médico y Cirujano	2	3
	Ingeniero Industrial	1	1
	Licda en Pedagogía	7	10
	Licenciado en Ciencias Jurídicas, Abogada y Notaria	12	18
	Trabajadora Social	6	9
	Odontóloga	1	1
	Ingeniera Química	1	1
	lic. En Enfermería	4	6
	Lic. En Nutrición y Alimentos	3	4
	Ingeniera Agrónoma	1	1
	Lic. En Fisioterapia	1	1
	No Respondió	1	1
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
		No.	%
2. Año en que Se graduó	1998	2	3
	2000	1	1
	2001	2	3
	2002	1	1
	2004	1	1
	2005	1	1
	2006	4	6
	2007	5	7
	2008	6	9
	2009	2	3
	2010	4	6
	2011	9	13
	2012	3	4
	2013	6	9
	2014	10	15
	2015	11	16
	Total	68	100

3. Universidad donde se graduó		No.	%
	USAC-CUNOC	36	53
	RAFAEL LANDIVAR	19	28
	MARIANO GALVEZ	4	6
	GALILEO	2	3
	PANAMERICANA	4	6
	UNIVERSIDAD MESOAMERICANA	1	1
	UNIVERSIDAD RURAL	1	1
	Universidad de Sussex, Reino Unido	1	1
	Total	68	100
4. Maestría que estudia actualmente		No.	%
	Docencia Universitaria	35	51
	Derecho Penal	9	13
	Administración de Recursos Humanos	5	7
	Administración de Servicios de Salud	6	9
	Antropología Social	4	6
	Consultoría Tributaria y Defensa Fiscal	2	3
	Formulación y evaluación de proyectos	4	6
	Administración Financiera	3	4
		68	100
5. Edad		35..37681159	36 años
6. Estado Civil	Soltera	44	65
	Casada	22	32
	Unida	1	1
	Divorciada	1	1
		68	100
7. No. De Hijos	Cuentan entre 1 y 3 hijos , con predominancia 1 hijo		
8. Motivos por las cuales decidió estudiar la maestría	<p>Dos aspectos son los que mayor porcentaje se obtuvo. Tener una mejor preparación académica con un 79% y un 55% realización Personal</p> <p>Buscar un ascenso en su trabajo</p> <p>Buscar un mejor trabajo</p> <p>Por Vocación</p> <p>Mejorar Ingresos económicos</p>		
9. Otros motivos de estudiar maestría	<p>Requisito en el trabajo</p> <p>realizar acciones eficientes y de calidad</p>		
	<p>buscar un empleo como docente</p>		

## DATOS LABORALES

10. Situación laboral actual	Desempleado	4	6
	Trabaja en relación de dependencia	48	71
	trabajo independiente	9	13
	trabajo tiempo parcial	7	10
	Total	68	100
11. Cuenta con más de un empleo	Sí	22	32
	No	46	68
	Total	68	100
12. Especifique	<p>Dentro de las afirmaciones mas relevantes:                      las Maestras, imparten Docencia en diferentes Universidades y cuentan con negocio propio                      Maestras de Educación Primaria y cuentan con oficina jurídica.</p>		
13. El Lugar donde labora es :		No.	%
	Entidad Pública	38	56
	Entidad Privada	26	38
	No respondieron (desempleadas)	4	6
	Total	68	100
14. Puesto que desempeñan	<p>El 45% de las mujeres Maestras responden que se dedican a la docencia, en diferentes campos: Maestra de Primaria, básico, diversificado y universidad                      el 48% se dedican a otro tipo de trabajos</p>		
15. Su trabajo requiere de una especialización a nivel de Postgrados		No.	%
	Sí	27	40
	No	37	54
	No respondieron	4	6
	Total	68	100
16. El trabajo que desempeña se relaciona con su profesión			
	Sí	55	81
	No	9	13
	No respondieron	4	6
	Total	64	100
17. La entidad para la cual labora le ofrece un trato justo como mujer		No.	%
	Sí	46	68
	No	4	6
	A veces	15	22
	No respondieron	3	4
	Total	68	100

		Muestra	%
18. En la Entidad donde labora se respetan sus derechos como mujer	Sí	43	63
	No	3	4
	A veces	18	26
	No respondieron	4	6
	Total	68	100
19. En la entidad donde labora, ¿recibe algún tipo de incentivo ó reconocimiento por el desempeño que realiza ?		No.	%
	Sí	20	29
	No	35	51
	A veces	8	12
	No respondieron	5	7
	Total	68	100

## DESARROLLO PROFESIONAL

		No.	%
20. La inversion que realiza para sus estudios de maestría es por:	Cuenta Propia	63	93
	Recibe Apoyo	5	7
	Beca de Estudios	0	0
	Total	68	100
21. Como mujer maestrante, en la academia San Carlita como ente rector de la educación superior, usted se siente:	El 72% refleja que la mujer maestrante se siente incluida y con un mínimo % menciona los dos aspectos Valorada y apoyada		
22. Otros aspectos importantes que mencionaron	<p>Unicamente una Estudiante que genera un ingreso a la Maestria</p> <p>El sistema académico es muchas veces machista, en mi maestría no hay una sola mujer docente y los temas de género son subestimados algunas veces en las cátedras</p> <p>Como mujer es mucho el esfuerzo y ninguna se practica</p>		
23. En su formación como maestrante (si se graduó en otra universidad) considera que ha sido objeto de discriminacion por sus principios y por la formación que trae de otras universidades		Muestra	%
	Sí	10	15
	No	28	41
	No Aplica	24	35
	Total	68	100
24. Cómo visualiza la formación profesional que se brinda en la maestría que estudia		Muestra	%
	Lo esperado	31	46
	Mejor de lo esperado	9	13

	No ha llenado sus expectativas	28	41
	Total	68	100
		Muestra	%
25. Desde su punto de vista, considera que existe desigualdad en la mujer para desarrollarse en el ámbito profesional:	Sí	41	60
	No	27	40
	total	68	100
26. aspectos importantes que mencionaron de que manera existe la desigualdad	<p>preferencia hacia los hombres aunque su preparación o capacidades y habilidades no lo ameritan</p> <p>no hay Oportunidades de trabajo</p> <p>Eventualmente perciben menor salario que un hombre con la misma preparación.</p> <p>sociedad machista, donde a la mujer se le ofrece menor salario si es contratada y donde se prefiere a un hombre para realizar ciertas labores</p> <p>pocas las mujeres que ocupan puestos profesionales</p> <p>Exclusión mayormente si es indígena.</p>		
27. En su opinión, las mujeres carecen de habilidades que les impide convertirse en profesionales de alto nivel		Muestra	%
	SI	6	9
	NO	62	91
	Total	68	100
28. Si su anterior respuesta fue afirmativa, mencione ¿cuál de los siguientes enunciados les impide convertirse en profesionales de alto nivel?	Dentro de las personas que respondieron al cuestionamiento, hacen referencia que a la mujer maestrante le hace falta confianza en sí mismas, ambición, carácter		
29. De los siguientes enunciados, cuales considera los mas importantes para alcanzar el desarrollo como mujer maestrante	el 71% respondieron Desarrollarse como personas y el 50% tener un trabajo que les guste desempeñar		

## EXPECTATIVAS ECONOMICAS

30. Considera que su calidad de vida mejorará como producto de su formación académica?	SI	55	81
	No	13	19
	total	68	100
31. Si su respuesta anterior fue afirmativa ¿ de que manera mejorará su calidad de vida personal como producto de su formación académica?	mejor ingreso económico mas comodidades para mi familia		
	mejores ingresos, mejora la calidad de vida		

	Mas oportunidades laborales		
	mejorará la apreciación sobre la situación actual del país y los conocimientos sobre el área en especialización, por ende los ingresos económicos también mejorarán		
32. ¿Cuál es la expectativa económica adicional a sus ingresos actuales que usted considera obtener, con respecto a la obtención del grado económico?		No. Maestranteres	%
	0 a Q1,000.00	1	1
	1,001 a Q2,000.00	9	13
	Q2,001 en adelante	31	46
	No habrá mejora Económica	6	9
	No tengo claro si Habrá una mejora económica	21	31
	Total	68	100
		No. Maestranteres	%
33. Continuará avanzando con su desarrollo académico profesional	SI	52	76
	No	14	21
	No respondieron	2	3
	total	66	100
<b>34. Porqué "Sí"</b>		<b>Porque "No"</b>	
mejorar la calidad profesional y económica	por falta de recursos		
Para adquirir nuevos conocimientos y habilidades para expandir nuevas experiencias personales y profesionales	Sistema Económico		
Es tiempo de apoyar a otra persona que depende de mi	Por tiempo y atención a la familia		
Educarse es la mejor manera de cambiar esta sociedad			
porque en mi proyecto de vida deseo seguir estudiando para aumentar mi conocimiento académico y en el campo en el que me desarrollo poder ofrecerle mejor asesoría a las personas			
por la competencia y exigencia laboral			
el ser humano nunca deja de aprender			
por interes de autoformacion profesional			
Porque hay un compromiso social, Guatemala merece algo mejor			
Porque, considero que el derecho es dinámico, y me interesa estar al día en esta materia tan amplia			
porque el conocimiento evoluciona a través de la innovación.			
35. En que rama de especialización:	Docencia		
Enfoque de Genero	Fiscal		
Ciencias Económicas	publicidad ó relaciones Internacionales		
	Antropología, en sus diferentes ramas		

Recursos Humanos	tecnología, ambiente, Educación
Nutricion	Doctorado en Derecho Penal
Doctorado en Investigación	no sabe

### ESPECTATIVAS SOCIALES

36. ¿Considera que al graduarse de Maestría obtendrá un mejor status Social?	SI	35	51
	NO	32	47
	No responde	1	1
	Total	68	100

37. ¿ Posee algún talento que usted considere que no ha sido reconocido o valorado en la sociedad en que se desenvuelve?	No. Maestranes	
	No.	%
SI	14	21
NO	52	76
No sabe / No responde	2	3
Total	68	100

38. ¿Indique cual talento?	Capacidad de dirigir equipos, pensamiento estrategico		
	capacitadora y facilitadora		
	Emprendimiento empresarial		
	Habilidades en el Arte , Danza		

39. ¿Considera que en el area de especialidad de Postgrado del centro Universitario de Occidente se forma academicamente a la mujer para que pueda mejorar su condicion socioeconómica?	SI	36	53
	NO	30	44
	No sabe / No responde	2	3
	Total	68	100

<b>40 ¿En qué Aspectos Formativos?</b>	Autodidacta
Academicos	Que sea tomada en cuenta como Profesional
Competitividad Laboral	igualdad
conocimiento	Mas que academico se establecen relaciones sociales con personas, entidades y grupos
<b>No formativos?</b>	Habilidades academicas, valores y principios profesionales
se descuida la formacion	
No hay un programa que funcione para apoyar a la mujer en especial	
Algunos docentes reconocen que a la mujer se le dificulta seguir estudiando por los roles que debe cubrir	
La educacion es deficiente y no sale uno lo suficientemente preparada para asumir los retos que le presenta la sociedad, convirtiendose en una autoeducación.	

## **OTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS**

### **Leyes y Organizaciones que Garantizan la Protección a la Mujer**

- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1966).
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (1966). Decreto del Congreso número 9-92, del 19 de febrero de 1992.
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1979).
- PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1999). Decreto ley número 59-2001, del 22 de noviembre de 2001.
- CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS POLÍTICOS DE LA MUJER (1952). Decreto del Congreso número 1307, del 26 de agosto de 1959.
- CONVENCIÓN RELATIVA A AL LUCHA CONTRA LAS DISCRIMINACIONES EN LA ESFERA DE LA ENSEÑANZA (1960). Decreto Ley número 112-82, del 20 de diciembre de 1982.
- CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (1969). Decreto del congreso número 6-78, del 30 de marzo de 1978
- CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER -Convención de Belém do Pará- (1994). 5 Decreto del Congreso número 69-94, del 15 de diciembre de 1994.
- CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE CONCESIÓN DE LOS DERECHOS CIVILES A LA MUJER Decreto legislativo número 805, del 9 de mayo de 1951.
- CONVENIO 100 – OIT SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN Decreto número 1454, del 8 de junio de 1961

- CONVENIO 111 SOBRE DISCRIMINACION, EMPLEO Y OCUPACION ratificado el 20 de septiembre 1960 y vigente a partir de octubre de 1960. Decreto legislativo 1382-1960.
- Ley para prevenir , sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar.(decreto No. 97-1996)
- Convención en relación a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Ley contra la violencia Sexual Explotación y trata de persona (decreto No. 9-2009)
- Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer