

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**"AUTOEFICACIA DE LA MUJER INDÍGENA QUE PARTICIPA EN EL MINISTERIO DE
LECTORES Y MONITORES DE LA IGLESIA CATÓLICA DE SAN FRANCISCO
EL ALTO, TOTONICAPÁN."**

TESIS DE GRADO

DOMINGO ALVAREZ TZITA
CARNET 197-88

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2016
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**"AUTOEFICACIA DE LA MUJER INDÍGENA QUE PARTICIPA EN EL MINISTERIO DE
LECTORES Y MONITORES DE LA IGLESIA CATÓLICA DE SAN FRANCISCO**

EL ALTO, TOTONICAPÁN."
TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
DOMINGO ALVAREZ TZITA

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGO EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2016
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

Guatemala, 30 de noviembre de 2015

Señores

Consejo Facultad de Humanidades

Universidad Rafael Landívar

Ciudad

Estimados Señores:

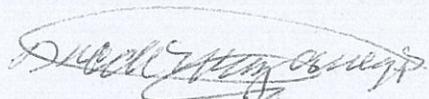
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para presentar el informe final de la tesis titulada

“AUTOEFICACIA DE LA MUJER INDÍGENA QUE PARTICIPA EN EL MINISTERIO DE LECTORES Y MONITORES DE LA IGLESIA CATÓLICA DE SAN FRANCISCO EL ALTO, TOTONICAPAN”, del estudiante **Domingo Alvarez Tzita**, Carné 197-88, de la Licenciatura en Psicología.

He revisado y acompañado el mismo, por lo que puedo asegurar que reúne las condiciones que exige la Facultad de Humanidades para estudios de esta naturaleza.

Asimismo, indicar que ha sido muy satisfactorio asesorar al estudiante Alvarez Tzita, ya que durante el desarrollo del trabajo mostró siempre una actitud positiva hacia la investigación, espíritu crítico y responsabilidad en su desempeño.

Atentamente,



Mgtr. Hilda Caballeros de Mazariegos

Asesora



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante DOMINGO ALVAREZ TZITA, Carnet 197-88 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05604-2015 de fecha 16 de diciembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"AUTOEFICACIA DE LA MUJER INDÍGENA QUE PARTICIPA EN EL MINISTERIO DE LECTORES Y MONITORES DE LA IGLESIA CATÓLICA DE SAN FRANCISCO EL ALTO, TOTONICAPÁN."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGO en el grado académico de LICENCIADO.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 11 días del mes de enero del año 2016.



Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES

Universidad Rafael Landívar

AGRADECIMIENTO A:

- DIOS POR LA VIDA
- MI FAMILIA
- MIS CATEDRÁTICOS QUE CONTRIBUYERON EN MI FORMACIÓN Y LOS CENTROS EDUCATIVOS POR LA OPORTUNIDAD QUE ME DIERON DE CRECER COMO DOCENTE.

DEDICATORIA

- MI FAMILIA ESPECIALMENTE
MI HIJA CARMEN MARÍA j. ALVAREZ PÉREZ, MI ESPOSA HERMINIA PÉREZ GARCÍA,
POR EL APOYO
MI MADRE: MARIA ALVAREZ L. QUE DESCANSE EN PAZ, POR DARME LA VIDA Y POR
GUIARME EN LA VIDA.

GUATEMALA, ENERO DE 2016.

ÍNDICE

	Página
RESUMEN	1
I. INTRODUCCIÓN	2
1.1. Mujer e indígena	9
1.1.1. Definición	9
1.1.2. Situación de la mujer indígena	9
1.1.3. Mujer indígena y educación	12
1.1.4. Mujer indígena y cultura	14
1.1.5. Retos actuales de la mujer indígena	15
1.1.6. Participación de la mujer indígena	16
1.2. Autoeficacia	16
1.2.1. Definición	16
1.2.2. Factores para la formación de la autoeficacia	18
1.2.2.1. Procesos que activan las creencias de autoeficacia	18
1.2.2.2. Procesos cognitivos	19
1.2.2.3. Procesos motivacionales	19
1.2.2.4. Procesos afectivos	20
1.2.2.5. Procesos de selección y elección de conducta	21
1.2.3. Como desarrollar una fuerte creencia de autoeficacia	21
1.2.3.1. Fuentes de información de la autoeficacia	22
1.2.3.2. Logros de ejecución	22
1.2.3.3. La importancia de establecer objetivos acertados	23
1.2.3.4. Experiencia vicaria	28
1.2.3.5. La persuasión verbal	28
1.2.3.6. Estado fisiológico	29
1.3. Lectores y Monitores	30
1.3.1. Definición	30

1.3.2.	Los ministerios Laicales	30
1.3.3.	Generalidades	31
1.3.4.	Clases de ministerios en la comunidad	32
1.3.5.	La mujer y los ministerios	32
1.3.6.	Por qué estos ministerios	34
1.3.7.	Rasgos comunes para los buenos ministerios	35
1.3.8.	El ministerio del animador de las celebraciones	36
1.3.9.	El monitor o comentarador	36
1.3.10.	Las moniciones	36
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1.	Objetivos	40
2.1.1.	Objetivo General	40
2.1.2.	Objetivo Específico	40
2.2.	Variables	40
2.2.1.	Definición de variables	40
2.3.	Alcances y límites	40
III.	MÉTODO	
3.1.	Sujetos	42
3.2.	Instrumentos	42
3.3.	Procedimiento	42
3.4.	Diseño	43
3.5.	Metodología estadística	43
IV.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4. 1.	Resultados descriptivos	44
4.2.	Correlación entre variables	44

4.3. Gráficas estadísticas	46
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXO.	55

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo identificar el nivel de autoeficacia en las mujeres indígenas que participan en el ministerio de lectores y monitores de la iglesia católica del municipio de San Francisco El Alto, departamento de Totonicapán, al mismo tiempo establecer si existe relación entre autoeficacia de las mujeres indígenas y el nivel de formación académica.

Para ello se aplicó la prueba de escala de autoeficacia general a 67 mujeres indígenas del ministerio de lectores y monitores de la iglesia católica del municipio de San Francisco El Alto, departamento de Totonicapán.

Como resultado de la investigación se logró evidenciar la tendencia del grado de autoeficacia (a juzgar por la media) ni alta ni baja. Así mismo, la autoeficacia no tiene relación con estado civil y trabajo.

En función a los factores aleatorios el concepto de autoeficacia ha sido definido varias veces por distintos autores bajo distintas perspectivas y en ciertos conceptos pueden diferir entre sí.

Se recomienda llevar a cabo programas específicos para mejorar la autoeficacia de la mujer indígena en los distintos ambientes en que se desarrolla y apoyar a las mujeres para seguir estudios de educación formal para prepararlos para la vida y poder competir en esta época de grandes retos y desafíos que la sociedad impone.

I. INTRODUCCIÓN

La mujer indígena tiene un papel muy importante dentro de la sociedad guatemalteca por ser generadora de vida, la formadora de los hijos que por naturaleza tienen esa misión y en muchos casos es la encargada exclusiva de la educación de los mismos cuando ya están casadas o con pareja, que muchas le hacen frente sin el apoyo del esposo, porque trabajan o están ausentes en el territorio y/o por diferentes causas. Ellas también son las transmisoras de los principios y valores fundamentales de la cultura. A pesar de tener un sin fin de responsabilidades en la vida, en las diferentes edades y estado civil de las mujeres indígenas; algunas han sobresalido en liderazgo y han demostrado capacidad para desenvolverse en los diferentes campos de la acción humana. De igual forma la sociedad y las leyes existentes en el país señalan que tienen los mismos derechos que los hombres, pero en la realidad es otra la situación que viven las mujeres.

El ministerio de Lectores y Monitores es uno de los grupos organizados dentro de la iglesia católica de la parroquia de San Francisco de Asís, del municipio de San Francisco El Alto. Dicho ministerio tiene el objetivo de promover la participación de sus miembros dentro de la iglesia para ser sujetos de evangelización y evangelizar a los miembros a través de las lecturas y las moniciones en las actividades eclesiales que se realizan diariamente en la parroquia y en las diferentes comunidades del municipio antes indicado.

Dicho ministerio está organizado por una junta directiva parroquial quienes calendarizan los turnos en las reuniones que realizan una vez al mes. Dentro de la misma, llevan a cabo actividades de formación de sus integrantes para la lectura del evangelio y para las moniciones.

En ese sentido el presente trabajo de investigación se tiene la finalidad de realizar un estudio sobre el tema de Autoeficacia en la mujer indígena que participa en el ministerio de lectores y monitores de la iglesia Católica del municipio de San Francisco El Alto, departamento de Totonicapán.

Para poder ampliar y fortalecer el siguiente estudio se cita a diferentes autores que han realizado estudios recientes sobre el tema de autoeficacia, y también estudios sobre la mujer indígena en relación a su participación en los diferentes campos o espacios que le permiten accionar, en Guatemala se han realizado las siguientes investigaciones:

Aroche (2012), en su estudio tuvo como objetivo medir el nivel de autoeficacia general presente en los adolescentes que asisten a la escuela y cursan el nivel básico de su formación. Utilizó la escala general de Baessler y Scwarzar (1996), dicha escala evalúa el sentimiento estable de competencia personal para manejar de forma eficaz una gran Variedad de situaciones estresantes. Utilizó el diseño de investigación descriptiva, que estudia, interpreta y refiere lo que aparece. Como resultado del estudio presenta un alto grado de autoeficacia general y no se encuentra influencia por el factor género. Los niños y los jóvenes adolescentes trabajadores de la antigua Sacatepéquez no se diferencian por el grado académico cursante debido a que no presenta diferencia estadísticamente significativa. Entre las recomendaciones se encuentra, crear una red de apoyo para orientar a los estudiantes e involucrar a los padres de familia.

Rosalio (2010), en una investigación de modalidad cualitativa, refiere como objetivo general fortalecer la Organización de la Coordinadora de Mujeres para el empoderamiento al Derecho a la Tierra y Propiedad, tomando como población a 40 integrantes de mujeres de la coordinadora por el derecho a la tierra y propiedad de la ciudad de Antigua Guatemala, departamento Sacatepéquez. Para ello utilizó la boleta de detección de problemas Hanlon, posteriormente a una entrevista semi-estructurada de su misma autoría. Como conclusión principal logró destacar el fortalecimiento de la Organización de la Coordinadora de Mujeres para el empoderamiento a sus derechos como la participación para el desarrollo social, económico y político. Como recomendación general la investigadora propone que las mujeres tomen en cuenta la responsabilidad de cada una de ellas como coordinadora de mujeres, la participación en el marco de la ley de desarrollo social, para contribuir en los espacios de incidencias políticas públicas que colaboren al desarrollo.

Por su parte, Estrada (2004), en un estudio de investigación tipo cualitativo, hace mención a su objetivo general el cual propone fortalecer el empoderamiento de la mujer para superar la marginación social, contando con una población de 10 mujeres indígenas del Municipio de Parramos departamento de Chimaltenango, con un rango de edad entre 26 y 38 años, con escolaridad básica. Se utilizó como instrumento una guía de entrevista estructurada. Se concluyó que es necesario el fortalecimiento en procesos de empoderamiento a la Organización Comunitaria femenina a nivel rural, debido a que con esta herramienta las mujeres tienden a sentir que son más que simples espectadores, que tienen algo que decir que merece ser oído y considerado. Como recomendación propone

integrar a la mujer en la inserción y capacitación en los procesos de desarrollo comunal, como una alternativa pacífica de desarrollo nacional, ya que en general, son las mujeres mismas quienes pueden informar acerca de su situación real.

Blanco (2010), que realiza un trabajo sobre creencias de autoeficacia de estudiantes universitarios, en el que evaluó en el ámbito educativo dos proposiciones derivadas de la Teoría Cognitiva Social: a) las creencias de autoeficacia son específicas de un ámbito de funcionamiento dado y, b) dado un ámbito específico, el constructo autoeficacia puede ser distinguido de otros constructos autorreferentes. La muestra, formada por 272 estudiantes universitarios, completó medidas de autoeficacia general, autoeficacia académica, autoeficacia estadística y actitudes hacia la Estadística (componentes cognitivo y afectivo). Se llevaron a cabo varios Análisis de Componentes Principales y Análisis Factoriales Confirmatorios, entre otros procedimientos. Tomados en conjunto, los resultados obtenidos apoyan las proposiciones de partida.

Soria (2013), en el trabajo que realizó tuvo como objetivo establecer la relación entre el tipo de familia y el nivel de autoeficacia en los alumnos de 1º. Básico a 5º. Bachillerato en un colegio privado de la ciudad de Guatemala. Para ello utilizó la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer adaptada por Torre Puente (2007) la cual consta de 10 preguntas que tienen una puntuación de 1: “totalmente en desacuerdo” hasta 4: “totalmente de acuerdo”. Los sujetos evaluados fueron 55 adolescentes, de ambos sexos, con edades comprendidas entre 12 y 17 años. Este estudio concluyó que no existe relación estadísticamente significativa entre tipos de familia y la autoeficacia de los alumnos evaluados. El 81% de los adolescentes se encontraron con un nivel de autoeficacia alta. El tipo de familia predominante fue la nuclear seguido de la monoparental. Las variables de género, edad, grado y status laboral no presentan relación con la autoeficacia general en la presente investigación. Se realizaron las siguientes recomendaciones: a) Realizar talleres a padres de familia acerca de los diferentes tipos de crianza que existen y brindarles información; b) Implementar un programa de autoeficacia general para fortalecerla en los alumnos del nivel diversificado; c) Capacitar a los docentes para que refuercen la autoeficacia en los alumnos y los visualicen como figuras de autoridad y apoyo positivos en su contexto.

Así mismo, Monterroso (2012), investigó acerca de la relación entre autoeficacia general percibida y el rendimiento académico en un centro educativo laboral para jóvenes residentes en asentamientos precarios de la Ciudad de Guatemala. Evaluó a 117 estudiantes

del ciclo Básico, de ambos sexos, y edades comprendidas entre 14 y 24 años. El 38% de los estudiantes trabajan durante una jornada de 4 horas; el 68% solamente estudian. El centro de estudios en el que se realizó esta investigación atiende a una población que proviene de 5 núcleos de población ubicados en igual número de sectores urbano-marginales de la Ciudad de Guatemala. Para efectuar la medición, Monterroso utilizó la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer adaptada por Torre Puente (2007). Se concluyó que no existió correlación estadísticamente significativa entre autoeficacia académica percibida y el rendimiento académico de los alumnos de ciclo Básico; el 66.67% presentan una alta autoeficacia. No presentó ninguna diferencia entre géneros; el 61.77% de los estudiantes se encuentran en un nivel bajo en su rendimiento académico y no se registró diferencia entre los que trabajan y los que no lo hacen. Se realizaron las siguientes recomendaciones: a) Capacitación y actualización del personal docente haciendo énfasis en aspectos metodológicos adecuados a cada asignatura y a la realidad socio cultural de los alumnos; b) Realizar con los estudiantes al inicio de cada ciclo lectivo un inventario de hábitos que les brinde asesoría de utilidad para mejorar el rendimiento académico; c) Brindar acompañamiento constante y efectivo a los alumnos especialmente a los que tengan mayor dificultad en el aprendizaje; d) Ampliar la presente investigación para determinar qué otros factores inciden en el rendimiento académico de la población que fue analizado.

Sagastume (2014), en su tesis buscó establecer la relación entre autoeficacia y la perspectiva de vida laboral, para este estudio se aplicó la escala de autoeficacia general de Baessler y Schwarzer, adaptada por Torre (2007). La prueba de 10 afirmaciones que contienen diferentes situaciones en las cuales se evalúa la creencia que tienen los jóvenes acerca de sus habilidades o capacidades. El diseño empleado para la investigación es la metodología estadística. En este tipo de investigación se recolectan datos de los objetos, fenómenos o participantes mediante procedimientos estadísticos. Concluye que los internos del Hogar Villa de los Niños obtuvieron en la escala de autoeficacia un promedio de 33.11 sobre 40 puntos que representa un nivel alto. En relación a la perspectiva laboral la media fue de 31.60 sobre 40 puntos que representa un nivel alto en la perspectiva de vida laboral y las recomendaciones más importante son las siguientes: Diseñar e implementar talleres de trabajo que ayuden a fortalecer la autoeficacia general en los estudiantes. Brindar capacitación a los adolescentes del Hogar Villa de los niños para que

desarrollen aún mejores destrezas. Crear programa de intercambio de experiencias y que sea parte del pensum de estudios.

Así mismo Barahona (2014), realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre autoeficacia y autorregulación con el rendimiento académico de los alumnos de 4to. y 5to. Bachillerato. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario de autoeficacia académica general de Torre (2007), que consta de 9 preguntas sobre las asignaturas y notas esperadas que evalúan gusto por las mismas, dificultad de las asignaturas, utilidad de las mismas, suspensos previstos, sobresalientes previstos, para medir la autorregulación se utilizó el cuestionario sobre autorregulación para el aprendizaje académico del mismo autor. El tipo de investigación fue descriptivo y el correlacional que asocia y explica la relación entre variables. El diseño correlacional a los no experimentales es de tipo transversal. Sus conclusiones son que el nivel de autorregulación es mayor al nivel de autoeficacia percibida por los alumnos, el género, la edad y grado influyen en la autoeficacia y el rendimiento académico está influido por la percepción de autoeficacia y recomienda las competencias de aprendizaje en los planes de estudio para que contribuyan al mejoramiento de la autoeficacia.

Díaz (2009), en su investigación planteó como objetivo principal el establecimiento de la relación existente entre la autoeficacia y el rendimiento académico de estudiantes trabajadores pertenecientes a un nivel socioeconómico bajo y los cuales cursaban el sexto grado de primaria en la jornada vespertina. La muestra utilizada para la investigación se conformó por 26 estudiantes de ambos sexos que asistían a la Escuela Urbana Mixta No.23 España, a los que se les aplicó la escala de autoeficacia académica de Torre (2007) para luego comparar los resultados con las notas obtenidas en 5 asignaturas durante tres unidades de estudio. Concluyó en base a los resultados obtenidos que no existió relación entre la autoeficacia y el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Urbana Mixta No.23 España que trabajaban por la mañana y estudian por las tardes, la investigadora señaló que para el fortalecimiento de la autoeficacia de los estudiantes es necesario que los catedráticos conozcan y apliquen estrategias adecuadas en materias que tengan mayor relación entre la autoeficacia y el rendimiento académico.

A nivel internacional también se han realizado diferentes investigaciones relacionadas con el tema, entre ellas están las siguientes:

En España, Cartagena (2008), estudió la relación entre los aspectos de los hábitos de estudio referidos a técnica, organización, tiempo y distractibilidad y la autoeficacia en el rendimiento escolar en alumnos de primero, tercero y quinto de secundaria con alto y bajo rendimiento académico. Asimismo, se comparó los puntajes totales y de cada una de las áreas del inventario de hábitos de estudio referidas a técnica, organización, tiempo y distractibilidad y la escala de autoeficacia en el rendimiento escolar en alumnos de primero, tercero y quinto de secundaria con alto y bajo rendimiento académico. Los participantes fueron 100 alumnos de secundaria, tanto de primero, tercero y quinto de secundaria divididos en un grupo de alto rendimiento académico (18 de primero; 17 de tercero y 15 de quinto) y otro de bajo rendimiento académico (18 de primero; 17 de tercero y 15 de quinto), cuyas edades fluctuaban entre 12 y 17 años de edad cronológica, todos del Colegio Técnico Peruano Chino “San Francisco de Asís” de Huaycán en el distrito de Ate Vitarte.

También en España, Carrasco y Del Barrio (2002), investigaron sobre la autoeficacia en niños y adolescentes, a través del instrumento de la escala autopercebida para niños de (Bandura, 1990; Pastorelli, Caprana, Barbaranelli, Rola, Rozsa & Bandura, 2001). Se evaluó un total de 697 sujetos, de los cuales se han rechazado 154 por incorrecciones en los protocolos o ausencia de alguno de ellos. Después de la depuración de la muestra quedó un total de 543 sujetos comprendidos entre 8 y 15 años de edad, 274 (50,5%) niños y 261 (48,1%) niñas. La muestra fue recogida de un total de cuatro colegios públicos seleccionados al azar. Esta escala consta de 35 ítems seleccionados de un grupo de ocho dimensiones procedentes de un gran grupo de escalas de autoeficacia multidimensional de Bandura (Bandura, 1990). De los resultados las diferencias por sexo mostraron que los chicos se autopercebieron más eficaces en la resistencia a situaciones de riesgo y actividades deportivas que las mujeres (aspectos incluidos en el factor de autoeficacia autorregulatoria). Los niños se perciben más hábiles en lo que a deportes concierne y en el control ante situaciones de riesgo. El estudio de las diferencias por sexo en cada uno de los grupos de edad sólo mostró diferencias en el grupo de 12- 13 años, en el que las mujeres mostraron mayor autoeficacia social y los varones de mayor autoeficacia autorregulatoria, en el resto de los grupos de edad no aparecieron diferencias.

En conclusión, el instrumento presentado parece aportar datos prometedores y útiles tanto para la investigación como para el ámbito aplicado. Posteriores trabajos podrán

retomar este instrumento y ahondar en las relaciones de la autoeficacia con otros aspectos de la vida cognitiva, social y emocional del niño y del adolescente.

Villanueva (2008), realizó una tesis Doctoral, tuvo como objetivo conocer si existía relación entre la inteligencia emocional rasgo, la autoeficacia para el liderazgo y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y de desempeño. La muestra estuvo compuesta por 176 estudiantes de la licenciatura de Psicología (17% hombres y 83% mujeres), de la Universidad de Salamanca España. La principal conclusión del estudio fue que la autoeficacia de los líderes para llevar a cabo una tarea influyó positiva y significativamente sobre los estándares de desempeño que establecieron los equipos, es decir que a más sentido de autoeficacia, mayores estándares. La autoeficacia también predijo significativamente el desempeño final del equipo.

En otro estudio Blanco (2010), realizó una investigación titulada: “Creencias de autoeficacia de estudiantes universitarios: un estudio empírico sobre la especificidad del constructo”, publicada en *Electronic Journal of Research in Education and Psychology*, utilizando dos propósitos derivados de la Teoría Cognitiva Social, resaltando que la autoeficacia tiene importantes efectos sobre la elección de conductas o actividades, sobre el esfuerzo empleado y la persistencia y sobre los patrones de pensamiento y las reacciones emocionales ante las tareas. Para ello tomó una muestra de 273 estudiantes de Psicología de las universidades Complutense de Madrid (34,4%) y Pontificia Comillas de Madrid (64,5%). Las mujeres representaron el 85,7% de la muestra total. Se empleó la escala de expectativa de autoeficacia académica percibida (Palenzuela, 1983) y la escala original de Schwarzer. Se tuvo como conclusión que la autoeficacia general y la autoeficacia académica son constructos distintos, aunque relacionados entre sí, por tanto el poder predictivo de la autoeficacia está determinado por el nivel de especificidad que ésta tiene, de modo que su capacidad predictiva será superior cuanto más se ajuste al área o dominio concreto de realización de cada estudiante.

Como síntesis puede decirse que los estudios anteriores concuerdan en la importancia de la autoeficacia en relación a otras variables, a continuación se incluye más información teórica para profundizar los temas a tratar en esta investigación.

1.1. Mujer e indígena

1.1.1. Definición:

De acuerdo al Diccionario de la Academia Española de la Lengua (2001), se puede afirmar que por mujer se entiende que tiene las cualidades consideradas femeninas por excelencia. Que posee determinadas cualidades. Mujer de honor, de tesón, de valor. Mujer que posee determinadas cualidades.

Asimismo, indígena que es originario del país de que se trata. El concepto se refiere, por lo tanto, al poblador originario del territorio que habita.

Para Martínez (1987), las comunidades, pueblos y naciones indígenas son aquellas que, teniendo una continuidad histórica con sociedades anteriores a invasiones o colonización que se desarrollaron en sus territorios, se consideran a sí mismos distintos de otros sectores de las sociedades que ahora prevalecen en estos territorios o en partes de los mismos. Forman actualmente sectores no dominantes de las sociedades y están decididos a preservar, desarrollar y transmitir a las generaciones futuras sus territorios ancestrales y su identidad étnica como base de su existencia continua como pueblos según sus rasgos culturales, instituciones sociales y sistemas legales propios.

1.1.2. Situación de la mujer Indígena

Informe de Gestión Defensoría de la Mujer Indígena (2009), señala que Guatemala es un país pluricultural y multilingüe en donde la población femenina constituye el 51.1% de la población total, de la cual el 40% son indígenas y el 60% no indígena. Las mujeres indígenas constituyen el 25% del total de la población. El perfil general de la situación de la mujer guatemalteca presentado en los Informes de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- manifiesta que hay un bajo desarrollo social, económico, político y cultural de las mujeres. Esta situación obedece al sistema de organización social opresiva, patriarcal y excluyente hacia las mujeres. Los informes de Desarrollo Humano elaborados desde 1999 hasta el 2005, evidencian que la población indígena es el sector con mayor vulnerabilidad y exclusión social.

Al analizar la situación educativa de las mujeres indígenas, se observa que el 87.5% son analfabetas, solamente el 43% logran culminar el nivel primario, el 5.8% llegan a la educación media y el 1% a la educación superior. El 55% de las mujeres que realizan

trabajo doméstico, son mujeres indígenas que emigran de las comunidades a las ciudades con escasa educación. Otro aspecto que se anota es la forma de atención a las mujeres indígenas en relación a los servicios públicos que se ofrecen en cuanto a la salud, educación y la justicia, a quienes se les atiende de forma monolingüe, utilizando el idioma castellano, sin tomar en cuenta que una de las características lingüísticas de la población femenina indígena es monolingüe solo hablan su idioma materno. Se refleja en la contratación de pocos jueces bilingües en poblaciones donde habitan mayor población indígena. Unos de los ejemplos es en Alta Verapaz el 63% son mujeres indígenas monolingües y solo existen 7 jueces de paz bilingües, la situación es similar con el del resto de los departamentos.

La falta de pertinencia cultural en los servicios de salud para las mujeres siguen centrándose en sus funciones reproductivas, en detrimento de enfoque más integrales que tengan en cuenta todas las etapas de su ciclo de vida, tales como: nutrición, efectos de la violencia contra las mujeres, enfermedades de transmisión sexual y el VIH/SIDA, el cáncer o tumores malignos generalizados, enfermedades crónicas degenerativas, salud mental y salud sexual. Para todos estos aspectos las mujeres indígenas cuentan con escasas alternativas de atención o de acceso a los servicios.

La violencia intrafamiliar se presenta en todas las edades de las mujeres, pero afecta en mayor medida a mujeres jóvenes. Un tercio de las mujeres que conviven con un hombre sufren de violencia intrafamiliar. La inexistencia de un clasificador étnico en las estadísticas, informes, archivos y demás documentación de denuncias que reciben el Ministerio Público – MP-, el Organismo Judicial –OJ-, la –PNC- y las otras instancias involucradas en la seguridad ciudadana y en las políticas de prevención de la violencia en contra de las mujeres indígenas. Tampoco existen programas de salud mental para mujeres indígenas víctimas de violencia de género ni programas de atención psicosocial para sus hijos e hijas. (pág. 7)

En el cuadro se presentan algunos datos estadísticos que permiten la comparación de las oportunidades que tienen las mujeres indígenas y no indígenas, en donde se puede reflejar que las mujeres no indígenas aunque están en desventaja en cuanto al acceso a los servicios en comparación a las mujeres indígenas tienen mayores desventajas.

Cuadro -Indicadores desagregados de mujeres indígenas y no indígenas

Indicador	Valor		Fuente/año
	Indígena	No Indígena	
Ingreso promedio mensuales en quetzales corrientes	Q. 599	Q. 1260	Informe Nacional de Desarrollo Humano, Guatemala, 2005.
Índice de Desarrollo Género	0.55%	0.70%	Defensoría de la Mujer Indígena, Segundo informe, El acceso de las Mujeres Indígenas al Sistema de justicia oficial de Guatemala.
Desnutrición crónica en niñas-os menores de cinco años	69.5%	49.3%	Secretaria Presidencial de la Mujer, Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-2023
Tasa de mortalidad materna (por cien mil nacidos vivos)	211	70	Informe Nacional de Desarrollo Humano, Guatemala, 2005.
Grado de escolaridad en jóvenes de 15 a 24 años	3.2 %	6.4%	Informe Nacional de Desarrollo Humano, Guatemala, 2005.

Fuente: Informe de Gestión Defensoría de la Mujer Indígena (2009, págs. 7 y8)

El cuadro que se presenta proporciona indicadores en donde se evidencia y confirma que las mujeres indígenas son las que han tenido menor acceso a los servicios y asimismo, a su desarrollo en los diferentes aspectos de su vida, tales como en el nivel de ingreso, el índice de desarrollo de género, en el grado de escolaridad y la mortalidad materna. Esta situación se agudiza en los departamentos con mayor población indígena.

Con relación a la posesión de bienes patrimoniales, en comparación con el número de hombres propietarios, hay muy pocas mujeres indígenas propietarias de tierras y viviendas, y la entrega de tierras a mujeres indígenas no ha tomado en cuenta las relaciones

de género en la producción agrícola ni las necesidades específicas de las mujeres indígenas, como la asistencia técnica y financiera y la certeza jurídica de la propiedad.

La dimensión entre etnia, género, estrato social y áreas geográficas, proporciona información ante las grandes inequidades en que viven las mujeres indígenas mayormente de las que viven en el área rural. Existe poca información respecto a variables e indicadores desagregados con relación a la mujer y un más con relación a mujeres indígenas, el Instituto Nacional de Estadística aún proporcionan poca información que sirva de base para la elaboración de políticas públicas, planes, programas y proyectos en beneficio de las mujeres indígenas en las instituciones de Estado.

1.1.3. Mujer indígena y educación.

Según Bocos (2011), la educación en el mundo indígena se caracteriza por altas tasas de analfabetismo, donde las brechas de género tienden a ser mayores que en la población en general. A continuación se muestran algunos datos estadísticos sobre la situación actual de la mujer y la educación:

En Guatemala, según datos para el 2002 de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el 70% de las jóvenes indígenas de 15 a 19 años no han completado los estudios primarios frente al 27.3% de las jóvenes no indígenas. Si se hace una diferenciación de género, la diferencia es notable: 57.1% de los varones frente a 70% de las mujeres. Esa diferencia es menor entre la población de esa edad no indígena: 35.4% de los varones frente a 27.3% de las mujeres.

Señala la misma autora que los factores causales de estas diferencias en cuanto a educación y su acceso son variados. Por un lado, el alto porcentaje de analfabetismo por parte de las mujeres indígenas, viene provocado porque en muchos casos se privilegia la participación masculina dentro de algunas comunidades. Esto es debido a que se tiene la imagen tradicional de que ellos son el futuro y serán los que establezcan relaciones extra familiares dentro y fuera de la comunidad. Por otro lado, en muchas comunidades indígenas, las mujeres desde muy temprana edad deben cumplir una serie de tareas domésticas predeterminadas como cuidar a los hermanos y hermanas menores, ayudar en la cocina o acarrear leña para el fogón, entre otras. En algunas familias indígenas, tanto el padre como la madre, tienen la convicción de que las niñas con que sepan leer y escribir ya es suficiente porque sus espacios se restringen sólo al ámbito hogareño y, desde esa perspectiva, se deben fomentar otro tipo de cualidades.

En palabras del antropólogo Alfredo Alfaro, citado por Herrera (2010), “hay un mayor porcentaje de deserción escolar por parte de las niñas, sobre todo porque van adquiriendo mayores responsabilidades en los hogares” (pág.9). Asimismo, la falta de recursos económicos para que ellas puedan trasladarse de sus comunidades a los centros donde se imparten las clases es otro motivo de ausencia. Además, hay que tener también en cuenta que en muchas regiones, las niñas tienen que recorrer largas distancias para llegar a la escuela y en algunas ocasiones ese recorrido es peligroso, por lo que muchas veces terminan por abandonar los estudios.

Para Calfio y Velasco (2005), las mujeres indígenas han estado muy ligadas al proceso educativo. En muchos pueblos, son las mujeres quienes transmiten los saberes, las tradiciones, las formas de comportamiento, en definitiva la propia cultura. La educación indígena, permite a los individuos, convivir armónicamente dentro de la sociedad y su hábitat. Por un lado, cuando hay posibilidades de destinar recursos para la educación, éstos son dirigidos a los niños varones porque se tiene la imagen tradicional de que son ellos los que en el futuro “establecerán las relaciones extra familiares en la comunidad o fuera de ésta y, por ello, deben contar con herramientas que les faciliten esa función”. (pág.8)

Las mismas autoras, en síntesis, en muchas comunidades indígenas, las mujeres desde muy temprana edad deben cumplir una serie de tareas domésticas predeterminadas: cuidar a los hermanos menores, ayudar en la cocina, acarrear leña para el fogón, etc. Los padres –enmarcados en los derechos de sus culturas- tienen la convicción de que las niñas con que sepan leer y escribir ya es suficiente porque sus espacios se restringen sólo al ámbito hogareño y, desde esa perspectiva, se deben fomentar otro tipo de cualidades. Sin embargo, a pesar de éstas determinantes culturales, la educación es uno de los pocos ejemplos donde se puede hablar de “brecha traspasada”. Una brecha de género favorable a las mujeres indígenas urbanas se da en el tema de la educación, número de inscritos en educación básica, y el promedio de escolaridad.

También señalan que el acceso de la mujer a la educación superior en la región, que pasa de alrededor de 15% en 1960 a 36% en 1990. (En Foro de ONGs, 1994). Analizando el promedio de escolaridad en el caso de Guatemala las mujeres urbanas tiene 5.6 años de escolaridad en relación a 3.5 de los hombres rurales y 5.4 del hombre urbano. (Calfio y Velasco pág.10)

Continua agregando, Calfio y Velasco (2005), que si bien por un lado las brechas de educación entre hombres y mujeres tienden a cerrarse, la brecha del acceso a la educación de parte de poblaciones indígenas en relación a las no indígenas globalmente no han conseguido acercarse de la misma manera. Las tasas de analfabetismo son superiores para hombres y mujeres indígenas que para grupos no indígenas.

1.1.4. Mujer indígena y cultura

Huenchuan (2005), entiende por cultura “el conjunto de las obras literarias, artísticas y científicas creadas en el territorio nacional por autores que se presuman nacionales de estos países o de sus comunidades étnicas, y se transmitan de generación en generación constituyendo uno de los elementos fundamentales del patrimonio cultural”. (Pág. 20)

El conocimiento Indígena (CI) entendido como el conocimiento propio de los “pueblos indígenas”. Esta definición es lo suficientemente amplia para superar, por una parte la estrechez del término “folclore”. (Huenchuan, 2005, pág. 60).

Los CI de los Pueblos Indígenas sobre biodiversidad se han generado en la interacción con sus territorios, y está compuesto por el conjunto de usos, costumbres e informaciones sobre los organismos vivientes y los complejos ecosistemas en los que viven. De acuerdo a la Convención de Diversidad Biológica (UNEP/ CDB, 1994:16-17), Bravo (1998) Citado por Huenchuan (2005), los conocimientos indígenas relacionados con biodiversidad engloban: saber relacionado con la identificación, caracterización y vigilancia de los ecosistemas, especies y recursos genéticos, que incluye: conocimiento indígena acerca de los ecosistemas locales, conocimiento indígena acerca de la función del ecosistema, conocimiento indígena de los territorios y los hábitats, taxonomías indígenas y avanzadas, utilización, tanto indígena como común, conocimiento indígena de las tecnologías para determinar el estatus de las especies y recursos genéticos y de las normas de la población en el transcurso del tiempo; (tecnologías apropiadas para la conservación in situ de los componentes de la diversidad biológica;) tecnologías para el uso sostenible de la diversidad biológica y sus componentes, que incluye: utilización con fines espirituales y culturales, técnicas de producción de medicinas indígenas, manipulación de los recursos naturales con la ayuda de conocimientos y tecnologías indígenas; metodologías de evaluación de la diversidad biológica que incluyen los valores no económicos como la existencia y los valores religiosos, morales y culturales. Estos conocimientos generalmente se producen de manera colectiva y son de carácter intergeneracional y

acumulativo, son producidos y mantenidos en un determinado contexto cultural y biológico.

1.1.5. Retos actuales de la mujer indígena.

Para Bocos (2011), las mujeres indígenas se enfrentan a dos luchas, por una parte, han jugado y juegan un papel muy importante en la lucha del pueblo indígena por el reconocimiento de sus derechos colectivos y por otra parte, se encuentran inmersas en un proceso de reivindicación dentro de sus comunidades y de la sociedad por una equidad de género en todos los aspectos de sus vidas.

Según Vásquez (2006), para elaborar una estrategia en concordancia con la inquietud de las mujeres indígenas de transformar sus malestares en propuestas (algunas de las involucradas en esta tarea se llaman a sí mismas feministas y otras no lo hacen, pero reconocen la necesidad de una nueva mirada y práctica para superar su situación de extrema marginación), es importante tomar partido por su visión de la complementariedad y acompañar su insistencia en la necesidad de que la equidad de género y el respeto y valoración de las mujeres son imprescindibles para construir la armonía entre los seres humanos y la naturaleza establecida en su cultura. La complementariedad dice María Estela Jocón, citada en Vásquez (2006) indígena guatemalteca, “partir del respeto y la valoración del otro, de unos hacia otros, y no de la supremacía del uno sobre el otro. Es una relación respetuosa, sincera, equitativa, de balance, de equilibrio, de respeto y armonía, en la que tanto el hombre como la mujer tienen la oportunidad, sin que suponga una carga más para la mujer, sino un elemento facilitador. Solamente así se podrá estar bien espiritualmente, con el propio ser humano, con la tierra, el cielo y los elementos de la naturaleza que nos dan oxígeno”.(pág. 308).

Agrega Vásquez, el respeto a las mujeres indígenas y la valoración de su persona (no sólo de su “aporte” a la familia y la comunidad), pasa por una práctica en donde se reconozcan y se discutan con ellas sus deseos e inquietudes y no solamente sus problemas y dificultades. Llama la atención, por ejemplo, los resultados bastante diferentes de dos diagnósticos realizados con la misma población de mujeres, resultados que surgen de enfoques distintos sobre cómo abordar la realidad de la indígena maya. Al preguntar a las mujeres sobre sus sentimientos, necesidades y deseos, abrieron la puerta a que las mujeres pensarán en ellas como personas, actividad sorprendente para ellas pues no es la práctica

generalizada pensar que ellas pueden tener inquietudes y aunque les cuesta verbalizarlas, fueron capaces de empezar a verlas. Ese reconocimiento de su deseo es la base para iniciar procesos de empoderamiento (individuales y colectivos), de reconocer que tienen posibilidades de salir adelante con sus propias habilidades y motivadas por impulsos propios. Las mujeres indígenas que han ganado camino en este proceso de valoración —y se puede imaginar lo difícil que es—, son capaces de generar propuestas y reflexiones propias, donde integran las inquietudes surgidas de la reflexión de su identidad como mujer y como indígena.

Berraondo (2006), cada vez más mujeres indígenas son capaces de hacer un examen crítico a su cultura y ver aquellas costumbres tradicionales que las desvalorizan como se puede comprobar en el testimonio de Alma López, concejala quiché: “Como feminista indígena me propongo recuperar los principios filosóficos de mi cultura y hacerlos aterrizar en la realidad del siglo XXI, es decir, criticar lo que no me parece de mi cultura aceptando orgullosamente que a ella pertenezco. El feminismo indígena, para mí, parte de un principio, las mujeres somos, desarrollamos, revolucionamos con el objetivo de construirnos como una persona independiente que se forma en comunidad, que puede dar a los otros sin olvidarse de sí misma. Los principios filosóficos que yo recuperaría de mi cultura son la equidad, la complementariedad entre hombres y mujeres, entre mujeres y mujeres, y entre hombres y hombres” (Vásquez, 2006 - p. 309).

1.1.6. Participación de la mujer indígena

Para Bocos (2011), las mujeres indígenas tienen tremendas barreras que impiden una plena participación política en instancias locales, municipales e internacionales. La barrera más influyente es la tradición, que las relega al silencio, al miedo y la violencia constante. Optar a la dirigencia para una mujer indígena en muchos casos, significa soledad y oposición de diversos sectores tanto propios como ajenos. En círculos internos son acusadas de feministas, de estar dividiendo al pueblo; en términos externos de complicadas. En otros casos los dirigentes optan por seguir invisibilizando a las mujeres, no van a reuniones donde se trate el tema, no las consideran en sus programas.

1.2. Autoeficacia

1.2.1. Definición

El concepto de autoeficacia ha sido definido varias veces por distintos autores bajo distintas perspectivas, sin embargo ciertos conceptos pueden diferir entre sí, así como

pueden coincidir. Cuestas (2007), define a la auto-eficacia como "las creencias en la propia capacidad para organizar y ejecutar las acciones requeridas para manejar las situaciones futuras" (p. 21). Asimismo, Bandura y Locke (2003), indica que la auto-eficacia implica juicios de capacidades para realizar actividades y no cualidades personales de índole física o de rasgos psicológicos. Así mismo, el autor indica que "las creencias de eficacia incluyen sobre el modo de pensar, sentir, motivar y actuar de las personas". (pág. 27) Aporte en línea con Bandura, Torre (2007), señala que la auto-eficacia percibida es un tipo de juicio que es emitido por el individuo sobre su capacidad para alcanzar metas. Consiste en un conjunto de creencias que el individuo tiene sobre sí mismo, sobre si será capaz de realizar determinada tarea de manera óptima.

Así mismo, el autor, indica que los individuos que creen de antemano que puede realizar una tarea de manera eficaz, son más capaces que otros individuos de alcanzar sus respectivos objetivos. Por otro lado, el autor señala que la autoeficacia está sumamente determinada por la capacidad percibida del sujeto, el tiempo que se dispone, la importancia percibida y las comparaciones sociales. También en base a lo definido por Bandura (1997), citado por Polaino, Canayes y Armentia (2003), señalan que la autoeficacia de la persona no se debe a los recursos de los que dispone, más bien de la opinión que el sujeto tiene sobre lo que puede realizar con lo que posee. Esta opinión que el individuo emite sobre su auto-eficacia condiciona de gran manera la manera que se enfrenta a situaciones difíciles o complejas.

De la misma forma, el autor indica que esa influencia se encuentra relacionada con la sensación de control que las personas poseen. Haciendo énfasis en la sensación de control, Baessler y Schwarzer (1996), definen la auto-eficacia como el sentimiento estable de competencia personal que los individuos tienen para manejar eficazmente una gran variedad de situaciones estresantes. Asimismo el juicio que se tiene sobre las creencias de auto-eficacia, juegan un papel de suma importancia en la autorregulación de la motivación. La motivación se genera cognitivamente de manera que las personas se auto motivan y dirigen anticipadamente sus acciones por medio de ejercicios de pensamiento anticipador, elaborando creencias de lo que puede llevar a cabo (Bandura, 1999). Adoptando un enfoque académico y docente. Prieto (2007), define la autoeficacia como: "el grado en el que los profesores confían en su capacidad personal para ayudar a sus alumnos a aprender" (Pag.18).

Torre (2007), como Pajares y Schunk citados por Monterroso (2012), en su tesis refiere que la auto-eficacia es un juicio sobre la capacidad para realizar una tarea y comprometerse en una actividad, mientras que el auto-concepto pierde su valor predictivo (propio de la auto-eficacia) y se centra más bien en el “ser” y en el “sentir” y lleva al individuo a formularse preguntas como ¿Quién soy? y ¿Cómo me siento con lo que soy o hago? Las repuestas a las preguntas de autoeficacia van enfocadas a descubrir el grado de confianza (alto o bajo) para realizar una tarea o tener éxito en una actividad, mientras que las respuestas a las preguntas de auto-concepto revelan cómo las personas se revelan a sí mismos (positiva o negativamente) y cómo se sienten consigo mismos en determinadas áreas o circunstancias.

Nuevamente Torre (2007), compara, en segundo lugar el término de la auto-eficacia con auto-estima. Según este autor este término tiene un carácter evaluativo, es decir, tiene que ver con la valoración que el sujeto hace de sus características. Implica una actitud de aprobación o desaprobación de lo que el individuo cree que es. Bandura, citado por Torre (2007), dice que “la auto-estima es una evaluación de la valía personal que depende de la congruencia o no entre los valores culturales y las habilidades personales por un lado y, a su vez, de la congruencia entre los criterios personales de valía y la conducta propia”.(pág. 44)

Según Velásquez (2012), la autoeficacia influye positiva o negativamente en tres factores principales del comportamiento humano: en el ámbito afectivo (emociones, sentimientos, etc.), en el ámbito cognitivo (pensamiento, resolución de tareas, etc.) y en el ámbito conductual (comportamientos).

1.2.2. Factores para la formación de la autoeficacia

Hay varios factores que determinan en la conducta efectiva de una persona. Los cuales intervienen las creencias, las motivaciones, la afectividad, el saber seleccionar y elegir una conducta apropiada y ser auto eficaz. Entre los cuales están:

1.2.2.1. Procesos que activan las creencias de Autoeficacia.

Según Rozalén (2006), las creencias de autoeficacia son el prerrequisito para iniciar acciones encaminadas hacia el logro de una meta u objetivo, es por ello que afectan a la productividad de las personas, regulando su funcionamiento mediante cuatro procesos: cognitivos, motivacionales, afectivos, y de selección.

Fig, nº 1



Fig. no. 1. Procesos implicados en la autoeficacia

Rozalén (2006 - pág. 26)

1.2.2.2. Procesos Cognitivos.

Rozalén, cita a Bandura (1986, 1999), y defiende que el establecimiento de objetivos que el sujeto realiza constantemente está determinado, en gran parte, por las autoestimaciones de sus capacidades, por lo que las personas evitarán y anularán conductas y acciones que valoren como imposibles de realizar, y por el contrario intentarán realizar aquellas conductas y acciones que se creen capaces de dominar. Cuanto más fuerte sea la autoeficacia percibida, más retadores serán los objetivos que se marquen las personas y mayor firmeza mostrarán para alcanzar sus compromisos.

Además las personas que dispongan de un nivel de autoeficacia elevado visualizarán los escenarios de manera positiva, promoverán el desarrollo de actividades, el incremento de conductas a dominar y también a experimentar, y como consecuencia se produce un aumento del número de competencias y del grado de productividad personal, en definitiva, se tratará de personas inconformistas, con afán de crecer y dominar un mayor número de situaciones y acciones. Además se mantienen orientadas a la tarea y usan un buen pensamiento analítico logrando un gran nivel de ejecución. Por el contrario, aquellas personas que dudan de su eficacia visualizarán los escenarios de actuación como fracasos y amenazas, evitarán determinadas conductas y entornos que les pudieran ser útiles en un futuro, serán pues personas conformistas, temerosas y con pocas aspiraciones para aumentar el número de conductas a dominar. Bandura (1986, 1999), expone que las autopercepciones de eficacia en general, son sensibles a la información que va adquiriendo la persona, y aunque algunas estén fuertemente arraigadas también pueden cambiar a través de experiencias importantes para ella, es decir que un alto nivel de autoeficacia supondrá el fomento de construcciones cognitivas de acciones eficientes, y éstas a su vez aumentarán la autopercepción de eficacia (Bandura, Adam y Beyer). Además la

estimulación cognitiva por la cual los individuos se visualizan ejecutando actividades hábiles, aumenta la calidad de la siguiente ejecución Feltz y Landers (1983) y Bandura (1986).

1.2.2.3. Procesos motivacionales

Señala Rozalén 2006, que la motivación, desde esta perspectiva, hace referencia a una doble vertiente, por un lado la activación y persistencia de la conducta y por otro la influencia de ésta en el establecimiento de metas. Las creencias de autoeficacia de las personas determinan su nivel de motivación, lo que se refleja en la cantidad de esfuerzo y perseverancia que muestran en las tareas y la cantidad de tiempo que persistirán, especialmente cuando aparecen obstáculos difíciles de superar. A mayor autoeficacia percibida, mayor esfuerzo empleado y persistencia en el mismo, según Bandura. Las personas con una percepción de su autoeficacia baja, ante determinados obstáculos o problemas se sienten inseguras, por lo que tienden a abandonar rápidamente. Por el contrario las personas con una percepción de autoeficacia alta, ante esos obstáculos, realizan esfuerzos más intensos y duraderos para poder dominar el reto o desafío ante el que se encuentran. Actualmente se evidencia que los logros humanos requieren un sentido optimista de la eficacia personal. Los juicios de autoeficacia que resultan más útiles son aquellos que exceden ligeramente por encima de las propias capacidades, ya que esto hace que el sujeto emprenda de una forma realista tareas que constituyen un reto para él y le proporcionan la motivación necesaria para el desarrollo progresivo de sus capacidades, Bandura (1997). Sin embargo un sujeto con una autoeficacia alta y con un dominio de conductas y capacidades muy inferior a las que él cree dominar, a largo plazo le causará problemas, disminución de su credibilidad y fracasos innecesarios. Por el contrario el sujeto con baja autoeficacia, pero que domina una gran cantidad de conductas y capacidades como no cree en sus posibilidades para llevar a cabo con éxito una tarea u objetivo, huye de ellas limitando así su crecimiento personal.

Nuevamente Rosalen(2006), cita a Bandura (1999, 2001), en donde defiende que la percepción de autoeficacia contribuye a la motivación al determinar las metas que cada persona establece como oportunas, la cantidad de esfuerzo que invertirá, el tiempo que perseverará ante situaciones problemáticas y, por último, su resistencia al fracaso. Los logros deberán estar directamente orientados hacia la experiencia subjetiva de mejora de la propia ejecución o dominio de la tarea, y no hacia la comparación social.

1.2.2.4. Procesos afectivos.

Para Rozalén (2006), la autoeficacia percibida por cada ser humano influye de diferente manera en los patrones de pensamiento y reacciones emocionales de las personas afectando al nivel de estrés y depresión que experimentan ante situaciones amenazadoras, sin embargo se puede ejercer cierto control sobre los pensamientos. Las personas que creen imposible manejar situaciones complejas perciben su entorno de forma amenazante, meditan excesivamente sobre sus deficiencias magnificando la gravedad de las posibles amenazas y preocupándose por las cosas que rara vez suceden, llegando a desanimarse de tal manera que perjudican su nivel de funcionamiento (Lazarus, y Flokman, 1984). Por el contrario las personas que creen poder controlar las posibles situaciones amenazantes no se alteran, aunque estén sometidas a los mismos agentes estresantes. Por lo tanto, la principal fuente de angustia no es la frecuencia de los pensamientos perturbadores, sino que la persona perciba una imposibilidad para bloquearlos. Aquellas personas cuya autoeficacia percibida es muy baja exageran la magnitud de sus deficiencias y dificultades provocándose estrés. Por el contrario las que poseen una autoeficacia percibida muy alta se sienten estimuladas por aquellos obstáculos que requiere un mayor esfuerzo, centran la atención en las demandas que el problema en sí solicita y adecuan mejor su nivel de activación.

1.2.2.5. Procesos de selección y elección de conductas.

El mismo autor señala que el nivel de autoeficacia percibida influye sobre los tipos de actividades, así como sobre los entornos que escojan las personas, actuando como determinante del nivel de rendimiento. Las que tienen bajas creencias de autoeficacia evitan aquellas tareas y situaciones difíciles que crean que exceden sus capacidades por considerarlas como amenazas, disminuyen sus aspiraciones y piensan constantemente en sus deficiencias, obstáculos y resultados adversos, reducen al mínimo sus esfuerzos abandonando rápidamente, y además necesitan mucho tiempo para recuperar su sentido de eficacia tras el fracaso. En contraposición, las personas con un nivel de autoeficacia percibida alta, enfocan las situaciones difíciles como retos y no como amenazas, por lo tanto, eligen en general tareas más complejas, fomentan el interés intrínseco y se implican más en las actividades que realizan. Se imponen retos manteniendo ante ellos un fuerte compromiso, aumentando y sosteniendo sus esfuerzos ante las situaciones más complejas y recuperando la sensación de eficacia de manera rápida ante los fracasos, atribuyendo estos a la insuficiencia de esfuerzo más que a una falta de habilidad. En definitiva, supone una

mejor predisposición para conseguir logros personales, reducir el estrés e incrementar su nivel de productividad personal.

1.2.3. Como desarrollar una fuerte creencia de autoeficacia.

Para Rozalén (2006), hay elementos que contribuyen para alcanzar las creencias de autoeficacia, los cuales están la información, la ejecución, el establecimiento de objetivos y metas, la experiencia vicaria, verbal y el estado fisiológico de la persona. A continuación se detallan:

1.2.3.1.1. Fuentes de información de la Autoeficacia.

Las fuentes de información con que cuentan el coach (entrenador) y el coachee (el que es entrenado, guiado o el que recibe el acompañamiento) para desarrollar las creencias de autoeficacia son en primer lugar, por su poder de influencia, los logros de ejecución o experiencias de dominio, a continuación los modelos que seleccionan las personas para observar y emular, en tercer lugar la persuasión verbal social ejercida hacia el sujeto, y por último la interpretación de la información procedente de los estados orgánicos o fisiológicos (el estrés, la ansiedad, el cansancio, u otras emociones negativas....)Fig.nº2



Fig. nº 2 Fuentes de Información de la autoeficacia.

Rozalén, (2006- p. 30)

1.2.3.1.2. Logros de ejecución.

La misma autora añade, que la observación y vivencia de los éxitos pasados crean una fuerte sensación de autoeficacia personal percibida, por supuesto, teniendo en cuenta variables como el grado de dificultad de la tarea, el esfuerzo aplicado, o el entorno. Una de las estrategias más usadas en el deporte de elite y que también puede utilizar el coach ejecutivo, (entrenador) es hacer que el sujeto se imagine a sí mismo en algunas de esas situaciones de éxito traídas del pasado, esos momentos memorables que son la película de sus propios éxitos y logros, debiendo incluir todos los detalles específicos, mediante la

herramienta de la práctica imaginada o visualización. Incluso con algo más de entrenamiento, el sujeto puede aprender a sustituir pensamientos perturbadores o limitantes, por algunos de estos pensamientos que le darán más confianza y motivación, se trata de cortar y pegar. En general, los éxitos repetidos en la consecución de objetivos o metas aumentan el nivel de autoeficacia y el fracaso en la consecución de los mismos la disminuye. Una vez que la persona ha alcanzado un nivel elevado de autoeficacia debido a logros en la ejecución, ésta tiende a alcanzar un estado más o menos constante o permanente, siendo poco probable que los fracasos ocasionales puedan modificarla, pues la persona los suele atribuir a factores externos, a la falta de esfuerzo o a una estrategia inadecuada. En ocasiones, y como se verá más adelante, el coach puede orientar al cliente para que este atribuya los pequeños fracasos a la falta de esfuerzo ó de preparación y a que interprete la habilidad como algo flexible y adquirible, porque la atribución del fracaso a una falta de habilidad va en detrimento de la motivación y de la realización futura. Aunque las altas creencias de autoeficacia pueden ser generalizables a otras situaciones o actividades similares, también hay que tener en cuenta que pueden ser altas en una determinada área o tarea y no en otra, o incluso en un espacio temporal y no en otro.

El sujeto que recuerda únicamente los aspectos negativos o los positivos de su ejecución tenderá a interpretar negativamente, o con excesiva benevolencia su ejecución, por muy bien que haya procesado sus recuerdos. Por ello el coach puede ayudarle a que valore sus conductas y acciones de una forma más objetiva, fomentando una percepción positiva de las conductas, tanto de las que han resultado un éxito, como de las que fueron un fracaso. El objetivo consiste en incrementar su sensación de control y que el nivel de autoeficacia percibida le permita al coachee proponerse retos cada vez más complejos.

1.2.3.1.3. La importancia de establecer objetivos acertados.

Para Molina (2000), el debate sobre si las metas deben ser asignadas o establecerse de manera participativa se ha ido calmando desde que los investigadores sugirieron que las metas asignadas producen el mismo efecto que las metas establecidas de forma participativa si son "dichas y vendidas" de manera adecuada a los empleados. Sin embargo, las diferencias observadas entre el establecimiento de metas participativo y asignado presumiblemente se debe a las diferencias en las variables mediadoras tales como la dificultad de las metas, la información y el desarrollo de estrategias.

Molina (2000), cita a Locke y Latham(1990), ponen de ejemplo, en las tareas complejas y las tareas bien aprendidas, las metas establecidas participativamente pueden ser más efectivas que las metas asignadas porque pueden ayudar a reducir las ambigüedades y en el desarrollo de estrategias efectivas para la realización de las tareas. El impacto del establecimiento de metas siempre ha sido definido operacionalmente como cambios observados en un comportamiento específico. En el mundo real, existen muchas conductas que co-varían, se correlacionan o comparten una similitud funcional entre sí. Por lo tanto, cuando la intervención en el establecimiento de metas busca operar en un comportamiento, es posible que los comportamientos similares a los comportamientos objetivos pero no directamente enfocados por la intervención en el establecimiento de metas también se vean afectados. Si se observa que la frecuencia de un comportamiento no enfocado cambia durante una intervención enfocada hacia otro comportamiento, se presume que ha ocurrido una generalización de la respuesta. Cuando los individuos participan en el establecimiento de metas, sin duda se refieren a sus metas implícitas con el fin de proporcionar opiniones sobre el uso racional del proceso de establecimiento de metas. Referirse a las metas implícitas también puede influir en la consideración de otros comportamientos relacionados funcionalmente. Si existe una fuerte asociación previa entre comportamientos no enfocados funcionalmente relacionados con el comportamiento enfocado por la meta, el efecto de la intervención puede generalizarse hacia estos comportamientos (Ludwig & Geller, 1997, citados por Molina 2000)

Rozalén (2006), agrega que aunque la autoeficacia percibida sea una percepción subjetiva de la propia competencia, basada fundamentalmente en la información que percibe el sujeto sobre sus logros de ejecución o éxitos pasados, y se pueda influir desde un proceso de coaching (metodología que consigue el máximo desarrollo profesional y personal de las personas) mediante el método socrático, en este artículo, se hace hincapié en tratar de potenciar los logros de ejecución a través de uno de los avances científicos más importantes de la Psicología, la Teoría del Establecimiento de Metas. El supuesto principal de esta teoría Locke, Shaw, Saari y Latham(citados por Rozalén, 2006), señala que el sujeto cuando tiene bien definidos y asumidos unos objetivos, su conducta se dirige con mayor fuerza hacia la consecución de esos objetivos, los cuales actúan como reguladores de la acción. Las metas influyen en la autoconfianza de las personas y en la ejecución de distintas maneras: dirigiendo la atención y la acción del sujeto hacia los aspectos importantes de la tarea, mejorando destrezas específicas, movilizándolo el esfuerzo,

e influyendo sobre el grado de persistencia, especialmente cuando se establecen metas intermedias, que hacen más fácil la consecución de la meta final, y fomentan en los sujetos el desarrollo de nuevas estrategias de aprendizaje.

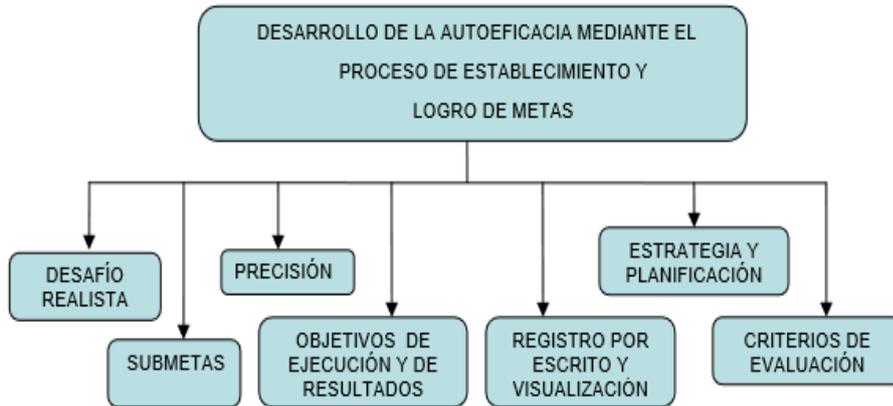


Fig. nº 3 Establecimiento de metas.

Rozalén, (2006- p. 33)

Además Rozalén (2006), argumentando que el primer paso consiste en establecer metas de acuerdo a unos parámetros desafiantes, pero al mismo tiempo, dentro de la realidad del coachee, (persona que recibe el entrenamiento) Como se ha señalado a lo largo de este artículo la meta debe ser retante para que tenga un verdadero poder de motivación, Locke citado por Rozalén (2006), ha encontrado evidencias científicas de que existe una relación directa entre la dificultad de la meta y la ejecución de la tarea, pudiéndose afirmar que, a mayor dificultad mayor será el rendimiento, evidentemente, siempre que esa dificultad no exceda la capacidad del sujeto.

Segundo paso, aunque el objetivo final deba ser retante y quizá por ello lleve implícito un plazo de tiempo más largo para su consecución, es necesario también establecer a modo sinérgico metas intermedias o submetas interrelacionadas, que tengan un carácter más inmediato, a corto plazo, y que son en realidad el medio para no perder de vista el fin. Los éxitos en la consecución de metas a corto plazo hacen la función de feedback, pudiendo el sujeto percibir mejoras y destrezas que incrementarán el nivel de confianza y motivación de logro. Así mismo, pequeños fracasos en estos objetivos pueden permitir una revisión de la estrategia que haga factible la consecución de la meta final. A la hora de planificar los objetivos se deberán establecer plazos bien definidos, a excepción quizá de los objetivos que supongan una modificación de un hábito de conducta, en los que

establecer plazos muy rígidos pueda suponer una fuente adicional e innecesaria de estrés, y otras estrategias como la ampliación de la autoimagen mediante técnicas de visualización puedan resultar más útiles, obviamente teniendo en cuenta, que la modificación de un hábito de conducta lleva su tiempo.

Tercer paso, las metas no deben ser descritas de forma vaga e imprecisa, general o subjetiva, por ejemplo, (hacerlo lo mejor que pueda, mejorar la facturación, disminuir la frecuencia de pensamientos negativos. La investigación indica que para que se pueda modificar la conducta, las metas han de ser enunciadas de forma objetiva, específica y precisa, por ejemplo, (Incrementar en 30 segundos el tiempo de escucha activa frente a un interlocutor a partir del momento en que sienta la necesidad de intervenir o interrumpir. Otro ejemplo, reducir a tres el número de pensamientos negativos en cada jornada laboral). Definir los objetivos en unidades observables, expresando las metas en términos de conductas medibles y cuantificables, incluso aquellas que no pueden medirse fácilmente en términos cuantitativos por tener un carácter más cualitativo. Cuanto más cuantificable sea el objetivo mejor sabrá el cliente sobre qué parámetros trabajar y si lo va consiguiendo, lo cual repercutirá en su nivel de motivación y percepción de autoeficacia. Otra estrategia que puede ser útil es la de enunciar las metas en términos positivos, siempre que sea posible, es mucho más funcional porque mantiene al sujeto focalizado en el éxito, no en el fracaso.

Cuarto paso, establecimiento de metas, es más eficaz cuando se establecen conjuntamente con los objetivos de resultados, (ganar o perder, conseguir un determinado puesto) con los de ejecución y esfuerzo que son aquellos que hacen más probable o factible la consecución de la meta final. Estos deben incluir las acciones concretas a realizar y sirven como seguimiento personal del propio desarrollo. Ambos tipos de objetivos deben coexistir y nunca excluirse. El coach (entrenador) debe por tanto influir para que el coachee (persona que recibe el entrenamiento) focalice el esfuerzo en el control de la propia conducta más que en las cosas que no dependen de uno mismo, contribuyendo a valorar el éxito o el fracaso no en función de los demás sino de la propia actuación. Especialmente en la alta dirección, al igual que en el deporte de alto rendimiento, la presión puede hacer que las metas de resultados sean prioritarias, pero no debemos olvidar como coaches que las de ejecución son el medio para conseguir las primeras.

Quinto paso; una vez que se han identificado las metas, que no deben ser muy numerosas si el cliente aún no está familiarizado con el proceso (a veces habrá que

centrarse solamente en una o dos y medida) que se vaya incrementando el número de ellas, es muy útil llevar un registro por escrito y tenerlo al alcance para recordarlas y visualizarlas. ¡Las cosas han de ser soñadas y recreadas en la mente antes de hacerlas realidad! Así que hay que procurar que la descripción de la meta se haga clara, vívida y detalladamente, para producir una imagen potente en el subconsciente. También es recomendable que el coachee o sujeto use algún cuadernillo donde anote además del registro de metas, las estrategias de consecución de metas y los progresos de metas, basándose claro está, en datos diarios o semanales. Así mismo, puede hacerse necesario que el coach (entrenador) aporte al cliente formación básica sobre el proceso de establecimiento de metas.

Sexto paso, planificación. El proceso estratégico y de planificación comienza en el mismo momento en que se define el objetivo, por ello, el coach (entrenador) debe dar tiempo al coachee (persona que recibe el acompañamiento) para reflexionar. Si él sujeto (coachee) y coach (entrenador) quieren ser eficaces en este proceso de establecimiento de objetivos deben invertir un tiempo considerable en la planificación, detectando necesidades, evaluando las capacidades del sujeto y sus prioridades, estableciendo no solo las metas y sub-metas sino también la estrategia para la consecución de las metas, las formas en que pueden lograrse, es decir, las acciones y conductas concretas a realizar, además de los criterios de evaluación, sin los cuales el proceso no sería eficaz. Un programa de establecimiento de metas debe ser dinámico y flexible, los resultados deben evaluarse periódicamente para comprobar la efectividad del programa y por supuesto, toda estrategia debe contar con la fase de revisión donde poder realizar los ajustes oportunos; eso implica flexibilidad del objetivo.

Séptimo paso y último, es importante destacar que los criterios de evaluación que son un componente de la propia estrategia, deben establecerse de forma conjunta entre coach y coachee, de forma específica para cada objetivo y las herramientas pueden ser tan variadas como los propios objetivos a delimitar. Pueden ir desde una simple estadística de ejecución expresada en porcentajes, a un registro de observación realizado por un observador externo, un sistema de puntos, o un autoregistro. Solo se puede progresar en lo que uno puede medir y solo se puede medir lo que se puede observar. La metodología dependerá de la habilidad o competencia en cuestión, es decir las necesidades del coachee, y de las metas seleccionadas, por ejemplo para el seguimiento se podrían diseñar unas tarjetas de consecución de metas con espacios para diversos ítems, metas específicas,

destrezas presentes, posición inicial o punto de partida, estrategias para la consecución de metas etc.

1.2.3.4. Experiencia vicaria.

Rozalén (2006), señala que las experiencias vicarias o modelaje es la segunda forma más poderosa de mejorar la autoeficacia. El ver e imaginar a otros sujetos con características similares a uno mismo actuando con éxito ante determinadas situaciones, puede producir un incremento de la autoeficacia percibida. El aprendizaje vicario tiene mayor probabilidad de éxito si la experiencia previa del sujeto es escasa, si el modelo resulta de interés para alcanzar determinados retos, y si tiene características similares a él, tanto de ejecución como personales.

Los coaches (entrenador o persona que realiza el proceso de coaching) pueden promover entre sus coachees (persona que busca ayuda o acompañamiento) la observación de modelos que ejecutan con éxito la tarea u objetivo a emular. Incite al cliente a buscar aquellos modelos similares a él y más experimentados que hayan llegado allí donde él quiere ir. Tampoco ese modelo tiene que ser necesariamente un genio, un campeón del mundo, o un brillante consejero, pero es probable que tenga una gran capacidad de estudio y que haya recopilado tal cantidad de información y habilidades que su ejemplo le haga ampliar su propia perspectiva y le ahorre mucho tiempo y esfuerzo. Tienen mucho poder de influencia en el observador, las actitudes de lucha, de valentía, de espíritu de superación, de perseverancia incluso más que la eficacia en una tarea concreta, aunque lógicamente hay que aprovechar ambas informaciones. Es un error frecuente el utilizar modelos muy lejanos con los que se tienen pocas oportunidades de coincidir en el tiempo o en el espacio para poder observar e imitar aquellas conductas o comportamientos que le llevaron al éxito. Se trata en definitiva de ver lo que hacen o no hacen estas personas, además de autoconvencerse de que si otro lo ha conseguido, uno mismo con esfuerzo también lo puede lograr.

1.2.3.5. La persuasión verbal.

Nuevamente Rozalén(2006),señala que la información persuasiva se utiliza como estrategia cognitiva para inducir en el sujeto la creencia de que posee la capacidad suficiente para conseguir aquello que desea, Bandura (1986). Cuando a una persona se le persuade verbalmente, tiende a realizar más esfuerzo y a mantenerlo más tiempo que cuando duda de si misma (Litt 1988; Schunk, 1989). La clave, por tanto, no está en la

persuasión verbal como tal, sino en que al persuadir a alguien verbalmente, este tiende a realizar un mayor esfuerzo y a mantenerlo durante más tiempo. Sin embargo, es más fácil hacer disminuir la autoeficacia percibida con la persuasión verbal que aumentarla de forma prolongada. Las informaciones aportadas por otras personas sobre si el sujeto podrá, o no, realizar una tarea determinada de forma eficaz le ayudará a estimar su nivel de autoeficacia hacia dicha tarea. Las técnicas persuasivas solamente serán efectivas si las valoraciones están dentro de los límites de la realidad y si el persuasor goza de la suficiente calidad, confianza, credibilidad y prestigio, siempre y cuando la persona que persuade no intente inducir creencias falsas sobre las competencias o capacidades reales, lo cual produciría un desánimo en el sujeto al no alcanzar el objetivo deseado. La persuasión verbal tendrá mayor impacto en las personas que tengan una base razonable para los altos niveles de autoeficacia. El coach (persona que realiza el proceso del coaching) puede animar al coachee a rodearse de personas que crean en él y que puedan proporcionarle un estímulo realista ya que la combinación de refuerzo verbal y logro de tareas complejas aumenta la voluntad individual a ejercer un mayor esfuerzo para conseguir el éxito. Hágale que acepte comentarios de los otros sobre sus habilidades y que se rodee de buenos Pigmaliones e incluso que él mismo lo sea para con los demás.

1.2.3.6. Estado fisiológico.

La misma autora cita a Bandura (1997), que indica que el cuarto modo de alterar las creencias de eficacia, consiste en favorecer el estado físico apropiado (nivel de activación, estados de humor, ansiedad, fatiga, dolor, etc.), reduciendo el estrés y las tendencias o inclinaciones emocionales negativas y corrigiendo las falsas interpretaciones de los estados orgánicos. Las personas con altas creencias de autoeficacia se sienten más satisfechas optimistas e ilusionadas por la tarea, afectando incluso a su nivel de motivación intrínseca. La autoeficacia percibida es el antídoto del estrés y se relaciona inversamente con la ansiedad, pues las personas con altos niveles de autoeficacia experimentan niveles de estrés significativamente menores que los que disponen de baja autoeficacia. El sujeto recibe información a partir de las reacciones fisiológicas que experimenta ante determinadas tareas o situaciones. La ansiedad, el estrés, el cansancio, ejercen influencia sobre las cogniciones de manera que la sudoración, la aceleración del ritmo cardiaco, la sensación de ahogo etc., se suelen asociar con una percepción de incompetencia o de fracaso. Esta fuente de información, la procedente de los estados fisiológicos, dependerá de

la intensidad absoluta de la situación, pero fundamentalmente de la forma de percibirla o interpretarla.

Por lo general "un individuo suele ser más optimista en cuanto al éxito que puede alcanzar cuando no se siente desbordado por el grado de activación somático, que cuando se nota tenso y trastornado a nivel físico", según Bandura (1982, pág. 37), las personas que están estresadas y ansiosas tienen una sensación de vulnerabilidad al fracaso y una pérdida de confianza en su capacidad.

1.3. Lectores y Monitores

Siglas de la Iglesia Católica: http://www.vicariadepastoral.org.mx/doc_ecucim/hojas/siglas.htm - y Enciclopedia Iglesia Católica:

Cf= Confiere – comparé

Sc = Sacrosanto concilio – Sacra congregatio = congregación sagrada

IGMR= Misal Romano y ordenación de las lecturas - Instrucción general del misal romano

1.3.1. Definición:

El ministerio de lectores: El ministerio de lectores consiste en proclamar la palabra de Dios, o más bien permitir a Dios hablar a la Asamblea Eucarística a través de uno. Cuando se proclama la palabra de Dios cobra vida, y es la misión de dejar que cobre vida en uno para que pueda hacerlo en la comunidad entera. Hay una conexión orgánica entre la liturgia de la palabra y la liturgia de la Eucaristía.

Su rol es hacer algunas breves moniciones. Puede hacer una breve introducción (escrita) a las dos primeras lecturas, pero no antes del salmo, ni del Evangelio. No siempre es necesaria sobre todo si el texto bíblico es breve. No se trata de resumir el texto.

Para la Liturgia de la palabra, puede ayudar una sola monición antes de la primera lectura que advierte a la asamblea sobre la importancia de momento y la necesidad de estar atento.

1.3.2. Los ministerios laicales

Los acólitos, *lectores*, *comentadores* y cuantos pertenecen a la scholacantum, desempeñan un auténtico ministerio litúrgico.

Para Reyes (s.f.), “Las acciones litúrgicas... pertenecen a todo el Cuerpo de la Iglesia, influyen en él y lo manifiestan; pero cada uno de los miembros de este Cuerpo recibe un influjo diverso, según la diversidad de órdenes, funciones y activa participación.” (sc 26)

“En las celebraciones litúrgicas, cada cual, ministro o simple fiel, al desempeñar su oficio, hará todo y sólo aquello que le corresponde por la naturaleza de la acción y las normas litúrgicas”. (SC 28) «Los acólitos, lectores, comentadores y cuantos pertenecen a la scholacantum, desempeñan un auténtico ministerio litúrgico.

Ejercen, por lo tanto, su oficio con sincera piedad y con el orden que a tan gran ministerio conviene y que con razón les exige el pueblo de Dios.

Con ese fin, es preciso que cada uno de a su manera esté profundamente penetrado del espíritu de la Liturgia, y que sea instruido para cumplir su función debida y ordenadamente.» (SC 29)

1.3.3. Generalidades

Una de las novedades más significativas de la última reforma litúrgica ha sido que también los laicos participan ahora en los varios ministerios, proclamando las lecturas, animando la oración o el canto, incluso distribuyendo la Eucaristía.

El significado del término "ministerio" y su resonancia en la Iglesia para una mayor comprensión del tema es:

Señala Reyes (s.f.), la acepción "ministerios" puede entenderse de varias maneras como lo relacionado con el cargo público de ministro en la esfera de lo político o como la que responde a su etimología: la palabra ministerio proviene del latín «ministerium» que significa "servicio", y “minister” que significa “servidor” (en esta acepción etimológica se envuelve el significado religioso del término).

Al basarse en la segunda acepción (etimológica) que, ministerio en la Iglesia significa servicio, y es un ministro quien sirve en la misión y carisma que el Señor a través

de la Iglesia le ha confiado. En la Iglesia "somos reyes sirviendo" y por eso ante los ojos del mundo los hombres de Iglesia somos un poco especiales (cf. 1 Pe 2,9; Jn 13,14-15; Flp, 2,5-7).

Y es así que se debe "servir de verdad" desde lo más insignificante ante lo más magnificante.

Recordemos: el que por antonomasia aparece como "ministro" es Cristo Jesús, que "no vino a ser servido, sino a servir y a dar su vida por todos" (Mt 20,28)

1.3.4. Clases de ministerios en la comunidad

Reyes (s.f.), en la comunidad cristiana hay ministerios ordenados (diaconado, presbiterado, episcopado), por los que una persona es configurada por medio de un sacramento especial a Cristo como Pastor y Maestro.

Hay otros ministerios instituidos: es la terminología que ha quedado en la Iglesia desde que Pablo VI, en 1972 suprimiera las "ordenes menores" y dejara dos ministerios instituidos: lector y acólito ("Ministeria Quaedam") con la posibilidad que las Conferencias Episcopales instituyeran otros ministerios como, por ejemplo, el de catequistas, sacristanes, distribuidores de la comunión, salmistas, etc.

Hay ministerios no instituidos, pero que de alguna manera tienen carácter oficial y más o menos permanente: son los que se pueden llamar reconocidos, como el nombramiento de ministros extraordinarios de la comunión. Pero los más numerosos de los laicos que ejercen ministerios en la liturgia son los que de hecho ejercen la proclamación de las lecturas, la animación del canto y la oración, el servicio en torno al altar (una especie de sustitución o de prolongación de lo que en principio harían los diáconos o los ministros instituidos como 3 lectores y acólitos).

En el caso de estos ministerios "de hecho" o los "reconocidos" *no hay distinción entre hombre o mujer*. Mientras que en los ministerios "ordenados" o "instituidos" sólo se pueden encomendar a varones.

Este es uno de los motivos por lo que en algunas diócesis se ha recurrido a otro concepto: el de los laicos con misión pastoral (asumen hombres y mujeres varios ministerios para el bien de la comunidad en coordinación con los ministros ordenados: el cuidado de los enfermos, la preparación a los sacramentos, la pastoral de los marginados, la labor en organismos económicos, celebración litúrgica, etc.).

1.3.5. La mujer y los ministerios

Reyes (s.f.), uno de los aspectos en que la comprensión ha sido más dubitativa y la praxis más insegura ha sido la admisión de las mujeres a los ministerios propios de los laicos.

No sólo los ministerios ordenados, que todavía no se vislumbra que puedan ser abiertos a la mujer: tampoco los “instituidos” como tales, o sea, como ministerios oficiales y establemente conferidos, se dan a la mujer. Aunque en este caso ha habido peticiones formulada por personas muy autorizadas, para que se revise esta norma, ya que “de hecho” estos mismos ministerios los realizan ya las mujeres (lecturas, distribución de la comunión, etc.).

La mujer tiene un papel privilegiado en tantos campos de la vida eclesial: la catequesis, los medios de evangelización, la pastoral de los marginados y enfermos, la asistencia social...

Es lógica que también en la liturgia haya entrado con toda naturalidad, en estos últimos años, a realizar los ministerios de la lectura, la animación del canto y de la oración, la distribución de la comunión, el servicio de la acogida, etc. Así la imagen de la comunidad queda mucho más representativamente retratada en el modo mismo de la celebración.

Hay algunos cambios en la actualidad que no era igual que antes, ejemplo cuando en 1969 apareció la primera redacción de la Introducción al Misal Romano, se decía que si las lecturas eran proclamadas por una mujer, ésta no podía subir al presbiterio (por tanto, al ambón) (IGMR 66).

Pero luego en la Instrucción de 1970, ya se dejaba este extremo a la decisión de las Conferencias Episcopales, criterio que luego pasó a la segunda edición típica del Misal. Entre nosotros se entiende claramente la igualdad entre hombres y mujeres respecto a estos ministerios.

Continúan, sin embargo, los titubeos, porque todavía hoy la mujer, que sí puede recibir el encargo de distribuir la comunión a sus hermanos presentes o a los enfermos, no puede actuar de ayudante del altar, llevando, por ejemplo, el agua y el vino en el ofertorio (presentación de los dones) (instrucción “Inaestimabile Donum”, de 1980).

Ha sido una riqueza el que con naturalidad se haya admitido a la mujer a los muchos ministerios litúrgicos, sin excesiva distinción entre hombre y mujer. Sin que tengamos que caer en el extremo opuesto: que ahora sólo ellas aparezcan realizando estos ministerios.

1.3.6. El por qué de estos ministerios

Reyes (s.f.), No es porque haya pocos sacerdotes la apertura a los ministerios laicales (esto sería una motivación realista, pero poco profunda). Ni de dar más entrada a la nueva sensibilidad democrática, sería una acomodación razonable, pero tampoco demasiado consistente. Si lo que se persigue es una mejor pedagogía para que la celebración, siguiendo una leyes propias de dinamismos de grupos, sea más eficaz con la ayuda de sus miembros, también sería legítimo, pero no la razón más convincente.

En el fondo lo que ha hecho que nuestra generación haya comprendido la identidad de los ministerios laicales y les haya dado cauce es la teología nueva que ha surgido del concilio. La eclesiología de la “Lumen Gentium”, basada en la identidad de toda la comunidad como Pueblo sacerdotal asociado a Cristo Sacerdote, es lo que motiva más profundamente la participación de los laicos no sólo en la celebración misma, sino en sus varios ministerios (cf. IGMR 58).

Es la imagen de la Iglesia, su teología, la que ha motivado esta diversidad de los ministerios. Una Iglesia que no está constituida por los clérigos, sino también por los

laicos. Ellos son admitidos por el deber y el derecho que tienen por su condición de bautizados sacerdotes, profetas y reyes). (cf. IGMR 58).

Antes se decía que los laicos tenían un ministerio delegado, no propio, así se decía en la Instrucción sobre la Música y la Liturgia de 1958. Ahora el Concilio afirma que los laicos realizan ministerios legítimamente litúrgicos (cf. SC 29).

Estos mismos ministerios no se consideran como un “desglose” del ministerio ordenado, a modo de ayudantes instrumentales, sino como un desarrollo del carácter bautismal, que hace que, aunque no tengan “derecho” a ejercitar los ministerios, sí tengan la “capacidad” radical de que se les encomienden por parte de los responsables.

1.3.7. Rasgos comunes para los buenos ministerios

Existen pistas comunes, evidentes para una buena realización de los ministerios.

¿Cuáles son?:

a) Lo más noble que hacen los laicos en la celebración litúrgica no son los ministerios sino su participación. (cf. IGMR 62)

b) Todo ministerio en la comunidad se entiende como servicio y no como privilegio de poder. (cf. IGMR 60)

Estos ministerios deben concebirse desde una visión de pastoral de conjunto:

- Dentro de la programación de la vida comunitaria, que tiene en cuenta las diversas funciones de sus miembros esta el equipo de animación litúrgica con sus diversos ministerios (para ello coordinación es la palabra clave: un buen ministro sabe trabajar en equipo).

- Que los laicos que actúan en la celebración aportando sus ministerios, no limiten su trabajo a este campo de la liturgia. Por eso es bueno que tengan otro apostolado (pe: el lector que intervenga en la catequesis, prepare a otros lectores, intervenga en la organización de cursos bíblicos).

c) Los ministerios, a ser posible, deberían distribuirse entre varios y no acumularse en una persona.

d) Todo ministro se supone que tiene un conocimiento técnico de su intervención, y por lo tanto requiere una preparación.

Los ministros ganarían eficacia en su servicio a la comunidad si recibieran una formación bíblica y litúrgica.

Todos estos ministerios no son sólo técnicos, sino que piden ser hechos desde una actitud de fe y de sensibilidad litúrgica

1.3.8. El ministerio del animador de las celebraciones

Reyes (s.f), la "animación" de la celebración de la Eucaristía es un ministerio complejo, que puede abarcar varios de los servicios que ayudan a una comunidad a celebrar: el del "*monitor*" o "*comentador*", el de "*guía*" y conductor que trata de coordinar los demás ministerios, así como el del ritmo de la celebración, al modo como lo hace el "Maestro de Ceremonias" en las celebraciones más solemnes, sobre todo con la presidencia del Obispo; a veces el animador se encarga también de la dirección de la parte de la asamblea.

1.3.9. El monitor o comentador

El misal lo describe así: "entre los ministros que ejerce su oficio fuera del presbiterio está el comentarista (en latín se le llama "commentator", como también lo hacía el Concilio en SC 29), que es el que hace las explicaciones y da avisos ("admonitiones": queda pobre la traducción con "avisos"), para introducirlos en la celebración y disponerlos a entenderla mejor" (IGMR 68).

1.3.10. Las moniciones

Hay varias clases de intervenciones: "indicativas" (posturas corporales, el modo de realizar una procesión), otras "explicativas" (ambientar una lectura desde un contexto histórico) y otras "exhortativas" (desde qué actitud espiritual podemos cantar un salmo responsorial).

Cualidades de la buena monición:

- Que sean breves: no a los tonos pesados, escolásticos y farfallosos por la largueza de la monición.

- Que sean sencillas, diáfanas: ayudar a captar mejor el contenido del rito o de las lecturas (evitar frases alambicadas, a base de oraciones subordinadas, queriendo decirlo todo).
- Que sean fieles al texto: que la monición ayude a escuchar la lectura desde la actitud justa (sin manipular su interpretación, dejándola abierta) y realizar el gesto simbólico (por ejemplo, el gesto de la paz) exactamente dentro de su identidad y finalidad.
- Que sean discretas: discretas en número (hacer las convenientes y no siempre las mismas), evitando la palabrería.
- Que sean pedagógicas: producir el efecto deseado (despertar el interés por la lectura, suscitar la actitud interna).
- Que estén bien preparadas: normalmente por escrito y además en coordinación con el presidente (es importante que haya confluencia de direcciones entre el presidente con su homilía, el que hace las moniciones y el que escoge y dirige los cantos).

Pistas sencillas sobre el modo de hacerlas:

- Que las diga la misma persona: para dar unidad al conjunto (el que proclama la lectura no debe ser el que también dice la monición, así, se distingue la “palabra nuestra” de la “Palabra de Dios”).
- Las moniciones no se tienen que hacer desde el ambón: el ambón es para la proclamación de la Palabra (cf. IGMR 68 y 272; OLM 33).
- Es mejor “decirlas” aunque estén escritas (la monición pide una comunicatividad especial).
- Las moniciones que ofrecen los libros o las hojas pastorales las tiene que considerar el monitor (o el equipo que prepara la celebración) como sugerencias, como material que tendrá mucho de aprovechable, pero no como dogmáticas. A partir de lo que allí se dice, con sentido litúrgico y sintonía con la comunidad, deben llegar al lenguaje más válido de una monición.

Monición de entrada:

Reyes (s.f.), -que se motive próximamente la celebración que empieza, conectarla con la vida, con la fiesta o las circunstancias especiales del día.

· Monición a la "Palabra":

- Que no sea una homilía anticipada, o un resumen de lo que ya la lectura misma va a decir (que no adelante el contenido o lo resuma).

- Que prepare la escucha, motive la actitud de interés y de “obediencia a la fe”.
- Es útil que presente el contexto histórico de una lectura.
- Que despierte la atención de la comunidad a partir de las circunstancias que estamos viviendo en la actualidad o que suscite una pregunta reflexiva sobre nuestro modo de comportarnos frente a esta situación, sobre si se aplican estas palabras de increpación o de alabanza.

“La monición lo que hace es presentar que la lectura que vamos a escuchar es de interés también para nosotros (abrir el apetito)”

La autoeficacia ha tenido varias definiciones por varios autores, conceptos que pueden diferir y a la vez coincidir. En sí es la capacidad para organizar y ejecutar las acciones requeridas para manejar situaciones presentes y futuras. Bandura (2003), Implica juicios de capacidades y no cualidades personales de índole física o de rasgos psicológicos. También indica las creencias de eficacia influye sobre el modo de pensar, sentir, motivar y actuar de las personas, según Bocos, (2011).

Autoeficacia percibida es un juicio que es emitido por el individuo sobre su capacidad para alcanzar metas; conjunto de creencias del individuo que tiene sobre sí mismo, en este caso la mujer indígena de Guatemala que hace que sea un país pluricultural y multilingüe en donde la población femenina constituye el 51.1% de la población total, de la cual el 40% son indígenas y el 60% no indígena. La mujer indígena vive una situación muy particular, ya que tiene que ver con su situación histórica de discriminación desde situaciones, de raza, género y de clase. Todo esto tiene que ver con su educación o formación a pesar que tienen una cultura milenaria, no se puede escatimar que por estar en una época de cambios acelerados consecuencias de la globalización se enfrenta hoy en día esta generación de mujeres con nuevos retos actuales, como mujer indígena. Por lo que en la iglesia tienen un espacio de participación en los diferentes ministerios, pastorales y grupos de la iglesia católica donde las y los lectores y monitores tienen la función de maestros de ceremonia haciendo de la liturgia un momento de solemnidad y despertando el interés de sus fieles o hermanos para escuchar y participar activamente durante toda la liturgia.

Las actividades que se realizan en los diferentes momentos son coordinados por los monitores a través de una agenda preparada por el sacerdote previa a la celebración la misa y se concretizan en actividades indicativas, explicativas y exhortativas.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Esta es una época de grandes cambios en los órdenes sociales, culturales, económicos, políticos, académicos y tecnológicos. También Guatemala es parte de esta dinámica del mundo actual y la influencia del mismo en su forma o estilo de vida es evidente. Así algunos valores de antaño han cambiado en ciertas culturas incluyendo a la mujer indígena que también es afectada por todos estos cambios. Sin embargo, hay ciertas situaciones culturales que permanecen en el tiempo como es el caso de la ropa tradicional (traje típico), el idioma y otras tradiciones y la mujer indígena es la que transmite estos elementos culturales. De esa forma desempeña un papel fundamental por ser ella la transmisora directa de los valores de generación a generación. La encargada de cuidar y educar a los hijos desde que nacen, desde entonces tiene esta gran responsabilidad y ha sido tan eficaz.

La cultura indígena ha sido conservadora y tradicional ya que se refleja aún una mentalidad machista y de dominio sobre ellas aún en el presente siglo XXI. La discriminación y las pocas oportunidades de las que son objeto las mujeres, genera preguntas como: ¿Cómo estarán las mujeres de esta época? ó ¿Tendrán esta misma tendencia o han cambiado sus perspectivas y visión sobre la realidad, de la sociedad y de sí mismas y ser auto-eficientes en relación a su rol de mujer e indígena?

Uno de los cambios notorios y positivos es la participación de las mujer indígena en los campos culturales, sociales, económicos, políticos, académicos y religiosos que se ha visto hoy día, sin embargo es quizás en un porcentaje bajo en algunos campos pero ya hay presencia.

En el país hay pocos estudios sobre la mujer indígena, que versan sobre sus capacidades, cualidades o comportamiento humano, por lo anterior surge la inquietud de realizar un estudio sobre autoeficacia en su campo de acción.

Considerando la importancia de este tema surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de autoeficacia de la mujer indígena que participa en el ministerio de Lectores y Monitores de la iglesia católica, del municipio de San Francisco El Alto, departamento de Totonicapán?

2.1.Objetivos:

2.1.1. Objetivo General

- Identificar el nivel de autoeficacia en mujeres indígenas que participan en el ministerio de Lectores y Monitores de la iglesia católica del municipio de San Francisco El Alto, Totonicapán.

2.1.2. Objetivos específicos

- Establecer si existe relación entre autoeficacia de las mujeres indígenas y el nivel de formación académica.

2.1.3. Variable de estudio:

- Autoeficacia.
- Nivel de formación académica

2.1.4. Definición de Variables:

Autoeficacia general percibida

Según Velásquez (2012), estado psicológico en el cual la persona evalúa su capacidad y habilidad de ejecutar determinada tarea, actividad, conducta, entre otros, en una situación específica con un nivel de dificultad previsto en el nivel de formación académica.

Definición Operacional

Autoeficacia

Resultado de la prueba o del instrumento aplicado a la mujer indígena que participa en el ministerio de lectores y monitores en relación a la auto-eficacia general percibida.

Nivel de formación

Estudios realizados del nivel de primaria, básico, diversificado y universitario.

2.2. Alcances y límites

Este estudio pretendió determinar el nivel de auto-eficacia de las mujeres indígenas que participan en el ministerio de lectores y monitores de la iglesia católica del municipio de San Francisco El Alto, departamento de Totonicapán. Al mismo tiempo establecer la

relación de auto-eficacia con el su nivel de formación recibida. En ese sentido los resultados serán aplicables únicamente para la muestra investigada y no son generalizables para otras poblaciones.

2.3. Aporte

Esta investigación trata de dar a conocer las potencialidades y limitaciones que tienen las mujeres indígenas que participan en el ministerio de lectores y monitores. Además de establecer los factores limitantes se podrán proponer algunos programas o talleres para fortalecer las aptitudes que cada una de ellas tienen, ya que tienen una proyección social religiosa es importante que agentes de formación, profesionales y/o líderes de organizaciones conozcan este estudio para poder accionar positivamente en la gestión humana. Es un elemento de consulta para la realización de nuevos trabajos de investigación tanto universitarios como de otros contextos.

III. METODO

3.1.Sujetos

La investigación se realizó con una muestra de 67 mujeres que participan en el ministerio de lectores y monitores, comprendidos entre las edades de 14 a 38 años, con diversidad de condiciones económicas, sociales y culturales. Y representan el 58% del total de participantes del sexo femenino.

Se utilizó el método de muestreo aleatorio el cual se administró el instrumento a las que asistieron a esa reunión acostumbrada y programada.

Escolaridad							
Mujeres edad	Primaria	Mujeres edad	Básico	Mujeres edad	Diversificado	Mujeres edad	Universidad
de 16 a 20 años	18	de 14 a 20 años	16	De 16 a 20 años	11	29 años	1
De 21 a 27 años	11	de 22 a 25 años	4	de 21 a 24 años	5		
1 de 38 años	1						
Totales:	30		20		16		1

Cuadro 1

3.2.Instrumentos

Para medir la autoeficacia general percibida de las participantes del ministerio de lectores y monitores, se utilizó la escala de Bähler y Schwarzer, presentada en Torre (2007). Dicho instrumento está compuesta por 10 ítems que trata de medir las creencias que el individuo tiene sobre sus propias acciones; con esto se obtienen resultados exitosos en las actividades que se llevan a cabo. Según Torre (2007), este instrumento puede ser aplicado a las personas a partir de los 12 años de edad y tiene una escala de valoración de 1 a 4. 1 (no estás de acuerdo y 4 estás totalmente de acuerdo) según Torre, (2007), este instrumento ha sido aplicado a 19,120 personas de varios países, el cual garantiza que es fiable, homogénea y unidimensional.

3.3.Procedimiento

Para la realización de esta investigación se procedió de la siguiente manera:

- Se solicitó autorización a la autoridad eclesial (el sacerdote de la iglesia católica) seguidamente a los miembros representantes del ministerio de lectores y monitores de la parroquia.
- Luego se programó la fecha y hora con los representantes para la administración y aplicación de dicho instrumento a los miembros de dicho ministerio.
- Luego se aplicó el instrumento de escala de auto-eficacia a las participantes en el lugar de reuniones en la parroquia. (salón parroquial)
- Seguidamente se analizaron y se discutieron los resultados obtenidos.
- Se elaboraron las conclusiones y recomendaciones como resultado del estudio.
- Y finalmente se elaboró el informe final.

3.4. Diseño de Investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo, según lo expuesto por Achaerandio, (2010), es aquella en la que no se manipulan las variables.

3.5. Metodología Estadística

Para llevar a cabo el análisis se utilizó medidas de tendencia central (media, moda y mediana). Así mismo, se aplicó la correlación de Pearson “R” para identificar la relación de las variables. Se contó con el apoyo del Dr. Pedro Morales, S.J. experto de la Universidad Comillas, Madrid, España.

Para el efecto se relacionaron las variables de autoeficacia y mujeres indígenas que participan en el ministerio de lectores y monitores de la parroquia de San Francisco de Asís, del municipio de San Francisco El Alto, departamento de Totonicapán. Y para obtener los resultados se tabularon los datos para su análisis estadístico correspondiente.

IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo identificar el nivel de autoeficacia en las mujeres indígenas que participan en el ministerio de Lectores y Monitores de la iglesia católica del municipio de San Francisco El Alto, Totonicapán. Por lo que a continuación se describe el resultado del trabajo realizado con las 67 mujeres a través del cuestionario de Escala de Autoeficacia.

4.1. Resultados descriptivos

Test de Auto-eficacia	
Media	31.0
Desviación Típica	6.24
La fiabilidad (alfa Cronbach)	0.81

Cuadro 2

Por lo que respecta al test de autoeficacia la media es 31.0 y la desviación típica $\sigma = 6.24$. La fiabilidad (alfa de Cronbach) es de .81, que puede considerarse alta. El error típico de la media es .76 por lo que los intervalos de confianza de la media (límites probables extremos mayor y menor en la población representada por esta muestra) son 29.75 y 32.48.

Con 10 ítems y cinco respuestas por ítem, si todos los sujetos hubieran respondido en el centro de la escala (el punto medio entre 1 y 5 es 3) la media hubiera sido 30, muy parecida a la obtenida, lo que dice que el grado de autoeficacia (a juzgar por la media) no puede considerarse ni especialmente alto ni especialmente bajo.

4.2. Correlaciones entre variables

VARIABLES	<i>EC</i>	<i>Ed.</i>	<i>FA</i>	<i>T</i>
TOTALES	-0,0821	0,280	0,257	0,017

Cuadro 3

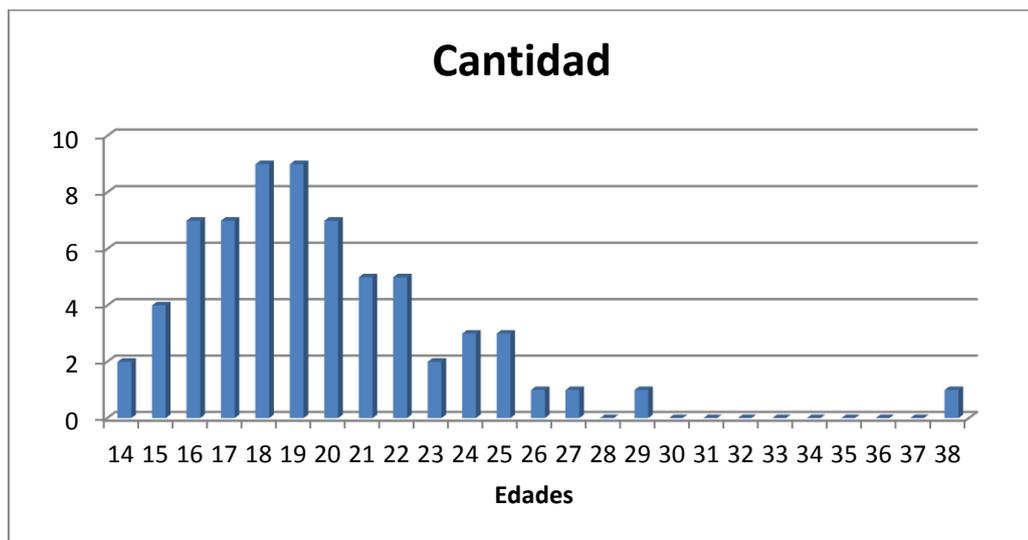
Con 67 sujetos los valores mínimos del coeficiente de correlación para ser significativos son $r = .254$ ($p = .05$) y $r = .30$ ($p = .01$), según las tablas que pueden verse en Internet (<http://www.jeremymiles.co.uk/misc/tables/pearson.html>).

Con estado civil y trabajo no hay relación. Correlaciones estadísticamente significativas se encuentran entre autoeficacia y nivel educativo ($p < .05$) y entre autoeficacia y edad ($p < .05$). No se trata de relaciones grandes pero se puede afirmar la relación con gran seguridad dado el nivel de confianza utilizado (menos del 95% de probabilidades de que la relación encontrada se pueda explicar por factores aleatorios); las mujeres de mayor edad y mejor nivel educativo tienen una mayor autoeficacia.

Para ver si la relación entre autoeficacia y nivel educativo está muy mediatizada por la edad, si se calcula la correlación entre autoeficacia y nivel educativo neutralizando la edad (suponiendo que todas tienen idéntica edad) mediante correlaciones parciales (en Internet, Lowry, Richard, VassarStats: Web Site for Statistical Computation, Vassar College, Poughkeepsie, NY, USA; <http://vassarstats.net/>); como entre edad y formación académica la relación es casi cero ($r = -.038$), lo que hace suponer que la edad no interfiere en esta relación.

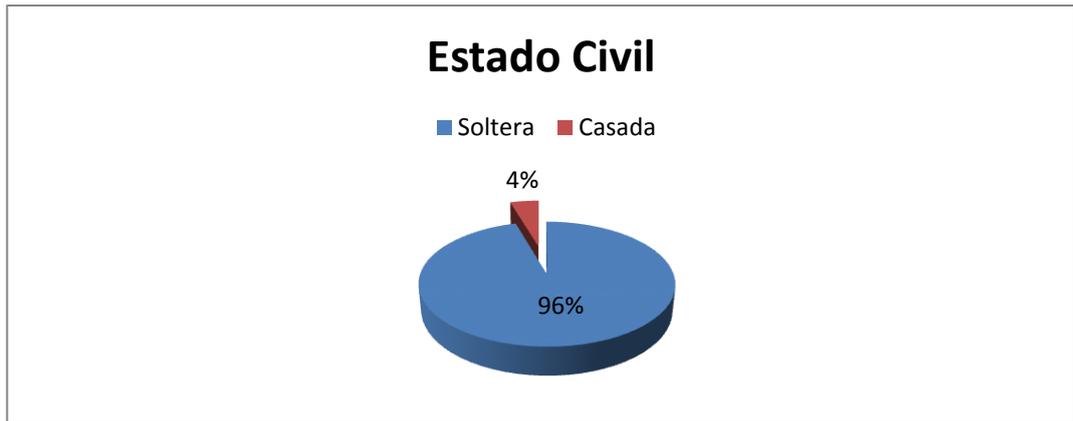
La correlación entre formación académica y autoeficacia neutralizando la edad es $r = .279$, es decir la edad apenas cuenta en esta relación. Atendiendo a las relaciones a nivel de ítem, ningún ítem tiene una relación mayor que el total del test (el ítem de autoconfianza que tiene una mayor relación con nivel académico).

A continuación información gráfica sobre la cantidad mujeres que participaron en el llenado del cuestionario, estado civil, escolaridad y tipo de trabajo que desempeñan.



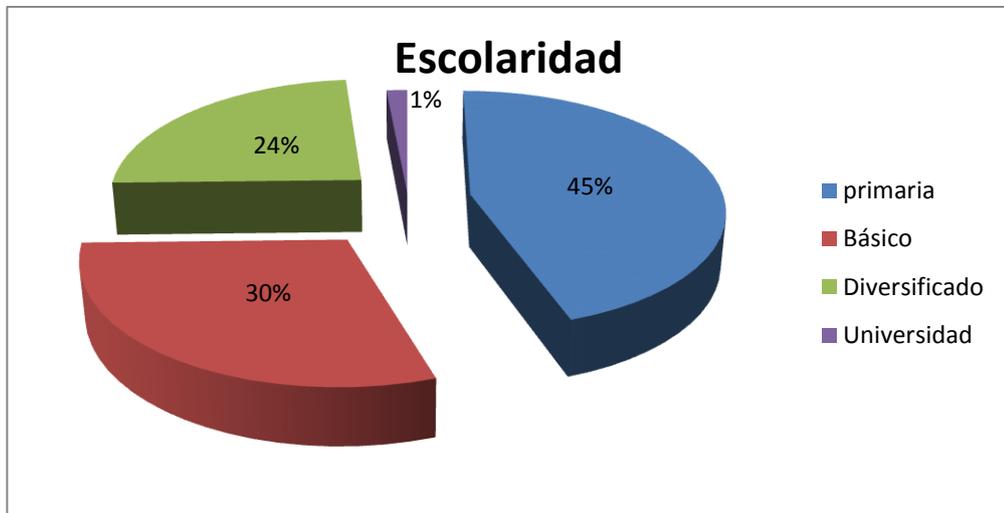
Gráficoano. 1

Ref. Edad mínima y máxima de las participantes a quienes se les aplicó el instrumento de escala de autoeficacia. (14-38).



Gráfica no. 2

Ref. Mujeres solteras igual a sesenta y cuatro = 96% y casadas tres = 4%



Gráfica no. 3

Ref. Escolaridad= Primaria 30 mujeres = 45%, Básico 20 mujeres = 30%, Diversificado 16 mujeres = 24% y Universidad 1 mujer = 1%



Gráfica no. 4

Ref. No trabajan 10 = 15%, domésticas 8 = 12%, Sastres o costureras 26 = 39%, comercio 17 = 25% y desempeña Profesión 6 = 9%.

y

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el estudio realizado no se evidenció el factor género porque fue enfocado solo a mujeres, pero se logró evidenciar la tendencia del grado de autoeficacia (a juzgar por la media) ni alta ni baja de acuerdo a las respuestas obtenidas en relación al objetivo de la investigación. Esta coincide con la investigación de Aroche (2012), que en su estudio midió el nivel de auto-eficacia general presente en los adolescentes que asisten a la escuela y cursan el nivel básico en su formación. Utilizó la escala general de Baessler y Swarzar (1969), dicha escala evalúa el sentimiento estable de competencia personal para manejar una variedad de situaciones estresantes. Como resultado del estudio presenta un alto grado de auto-eficacia general y no se encuentra influencia por el factor género.

Así mismo en el caso de esta investigación la autoeficacia no tiene relación con estado civil y trabajo. Por otra parte Soría, (2013), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo la relación entre tipo de familia y nivel de autoeficacia en alumnos de Básico y Bachillerato en un colegio de la ciudad capital. Para ello utilizó la Escala de autoeficacia General de Baessler y Schwarzer. En este concluyó que no existe relación estadísticamente significativa entre tipos de familia y la autoeficacia de los alumnos evaluados. El tipo de familia predominante fue la nuclear, seguido de la monoparental. Las variables de género, de edad, grado, y status laboral no presentan relación con la autoeficacia general en la investigación.

Las correlaciones estadísticamente significativas se encuentran entre autoeficacia y nivel educativo ($p < .05$) y entre autoeficacia y edad ($p < .05$). En función a los factores aleatorios el concepto de autoeficacia ha sido definido varias veces por distintos autores bajo distintas perspectivas y en ciertos conceptos pueden diferir entre sí.

Como el caso de Cuestas (2007), define la autoeficacia como las creencias en la propia capacidad para organizar y ejecutar las acciones requeridas para mejorar las situaciones futuras. Así mismo Bandura (1999), indica que la autoeficacia implica juicios de capacidades para realizar actividades y no cualidades personales de índole física o de rasgos psicológicos. Así mismo también indica que las creencias de eficacia influyen sobre el modo de pensar, sentir, motivar y actuar de las personas. También Velásquez (2012, considera que la autoeficacia influye positivamente en tres factores principales del comportamiento humano, en el ámbito afectivo (emociones, sentimientos, etc.) en el

ámbito cognitivo (pensamiento, resolución de tareas, etc.) y en el ámbito conductual (comportamiento), que hay varios factores que determinan en la conducta efectiva de una persona. Según el mismo autor interviene las creencias, las motivaciones, la afectividad, el saber seleccionar y elegir una conducta apropiada y ser auto eficaz. Por lo que en esta investigación surgen los factores aleatorios que de alguna manera concuerda con los anteriores autores que pocas veces o no es tan visible la influencia de variables como la edad, el género, trabajo y estado civil; pero la creencia que está detrás de estas variables son determinantes para la autoeficacia en las personas y en este caso en las mujeres indígenas del ministerio de lectores y monitores.

VI. CONCLUSIONES

Después del análisis y discusión de resultados de la presente investigación sobre la Autoeficacia en la mujer indígena que participa en el ministerio de lectores y monitores se llegó a las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo al objetivo de identificar el nivel de autoeficacia de la mujer indígena que participa en el ministerio de lectores y monitores de la iglesia católica del municipio de San Francisco El Alto, departamento de Totoncapán, se encuentra que el grado de autoeficacia se ubica en la media.
2. En las variables estado civil y trabajo no se encontró relación, por lo que dichas variables no influye en la autoeficacia de las mujeres del ministerio de lectores y monitores.
3. En relación a las correlaciones estadísticamente significativas se encuentran entre autoeficacia y nivel educativo $(p < .05)$ y entre autoeficacia y edad $(p < .05)$. No se trata de relaciones grandes, pero se halla relación con seguridad dado el nivel de confianza utilizado. Las mujeres de mayor edad y mejor nivel educativo tienen una mayor autoeficacia.
4. Hay otros aspectos que pueden influir en la autoeficacia de la mujer indígena, de acuerdo a antecedentes investigados el problema que se registra casi en la mayoría donde se dan situaciones muy particulares desde muy pequeñas y básicamente en las áreas rurales se les limita la oportunidad de formarse o de continuar en las escuelas por parte de los padres de familia y que lo confirma los datos que hay sobre deserción escolar por parte de las niñas, sobre todo porque las niñas van adquiriendo mayores responsabilidades en los hogares.
5. La iglesia juega un papel fundamental en la formación de las mujeres indígenas a través de las pastorales y ministerios, ya que las impulsan a participar en actividades y les permite interactuar entre grupos y básicamente por el servicio que prestan les permite interactuar con otras y otros, promoviendo la lectura, el poder hablar en público y promoviendo la solidaridad con otros. En sí, estos son los valores que inciden de alguna manera positiva en la autoeficacia de las participantes.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fomentar desde el hogar la autoeficacia de la mujer indígena y especialmente a las que participan en el ministerio de lectores y monitores.
2. Que a través de la iglesia se promueva o se siga promoviendo actividades como eventos o encuentros de mujeres para promover la interacción para desarrollar el potencial de cada una de ellas.
3. Formar a las o los dirigentes sobre coaching (proceso de para que se dé el proceso de coach y coachee), para un acompañamiento efectivo a las que necesitan apoyo para su desarrollo personal y al mismo tiempo potenciar las capacidades que tienen las participantes.
4. Formar a las integrantes del ministerio de lectores y monitores sobre liderazgo y otros cursos o charlas de promoción humana desde la perspectiva de la mujer indígena y de las demandas del contexto y de la sociedad.
5. Apoyar a las mujeres para seguir estudios de educación formal para prepararlos para la vida y poder competir en esta época de grandes retos y desafíos que la sociedad impone. Ya que el estudio reflejó que hay correlación entre autoeficacia y formación académica, independientemente de otras variables, edad, estado civil, trabajo. etc.
6. Se recomienda llevar a cabo programas específicos para mejorar la autoeficacia de la mujer indígena en los distintos ambientes en que se desarrolla.
7. Y por último se recomienda realizar otros estudios que analicen otras variables que pueden influir en la autoeficacia de la mujer indígena.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achaerandio, L. (2010). *Iniciación a la Práctica de la Investigación*. Guatemala. Universidad Rafael Landívar.
- Aroche, C. (2012). *Autoeficacia en adolescentes de la escuela integrada para niños y jóvenes adolescentes trabajadores de la antigua Guatemala*, Sacatepéquez NUFED No. 39.
- Bandura, A. (1982). *Mecanismo de auto-eficacia en la acción humana*. American psychologist, EEUU. 37, 122-147
- Bandura, A. (1986). *Bases sociales de pensamiento y de acción: la teoría cognitiva social*. Englewoodcliffs, nj: prentice-hall.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción: fundamentos sociales*. España: Ediciones Martínez Roca.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy in Changing Societies (Auto-Eficacia en las sociedades en cambio)*. Estados Unidos de América: Cambridge University Press.
- Bandura, A. & Locke, E. (2003). *Auto-eficacia negativa*. *Journal of applied psychology*, 88(1), 87-99.
- Barahona, M. (2014). *Correlación entre autoeficacia, autorregulación y rendimiento académico en los estudiantes de 4to. y 5to. Bachillerato del Colegio San Francisco Javier de la Verapaz*. Tesis de Maestría Guatemala. Universidad Rafael Landívar.
- Berraondo, M. (2006) *Pueblos Indígenas y Derechos Humanos*- Instituto de Derechos Humanos, Universidad de Deusto Bilbao. Serie Derechos Humanos, vol. 14
- Bocos, J. (2011). *Situación de las mujeres en los pueblos indígenas de América Latina- Obstáculos y retos- Análisis con perspectiva de género*. Máster de Cooperación Internacional y Ayuda Humanitaria. Proyecto Kalú,
- Blanco, A. (2010). *Creencias de autoestima de estudiantes universitarios: un estudio empírico sobre la especificidad del constructo*. *Relieve Revista electrónica*. [En red] http://RELIEVE/v16n1/RELIEVEv16n1_2.htm.
- Bravo, E. (1998) “*Propuesta de Protección al Conocimiento Tradicional*”, Revista Semillas N° 11, Santa Fé de Bogotá, Colombia.

- Calfio, M. y Velasco, L. (2005). *Seminario Internacional de Pueblos Indígenas y afrodescendientes de América Latina y el Caribe: Relevancia y pertinencia de la información sociodemográfica para políticas y programas*. CEPAL, Santiago de Chile.
- Cartagena, M. (2008). *Relación entre la auto-eficacia en el rendimiento académico y los hábitos de estudio en el rendimiento académico en los alumnos de secundaria*. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación Vol. 6, n. 3. Madrid. [En red] Recuperado el 23-04-11 en: <http://redalyc.uamex.mx/redalyc/pdf/551/55160304.pdf>
- Carrasco, M. y Del Barrio, M. (2002). *Evaluación de Auto- Eficacia en Niños y Adolescentes*. Tesis, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España.
- Cuestas, M. (2007). *Autoeficacia académica y percepción de la vivencia académica en estudiantes de primer ingreso de la Universidad Rafael Landívar*. (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Díaz, K. (2009). *Relación entre autoeficacia académica y rendimiento académico en estudiantes de sexto primaria de “La Escuela Oficial Urbana Mixta No.23 España”*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Diccionario de la lengua española (2001). *Real Academia Española*
<http://www.rae.es/recursos/diccionarios/diccionarios-antiores-1726-2001/diccionario-de-la-lengua-espanola-2001> La 22.^a edición del **Diccionario** de la **lengua** española, aparecida en **2001**,
- Estrada, D. (2004). *El Empoderamiento de la Mujer un Factor determinante para superar la Marginación Social*. (Tesis inédita de licenciatura) -Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuelas de Ciencias Políticas. Guatemala.
- Herrera, R. (2010:9). *Tropiezos de la Educación Intercultural Bilingüe*. Informe Especial –Mujeres Indígenas, www.noticiasaliadas.org
- Huenchuan, S. (2005). *Mujeres indígenas, Conocimiento y Derechos Intelectuales*. Proyecto de investigación FONDECYT No. 3030006 – Casilla postal 172, correo 22 E-mail: ahuenehuan@intelchile.net.

- Informe de Gestión de la defensoría de la Mujer Indígena (2009), Presidencia de la República de Guatemala, c.a.pp.centramerica.com/pp/bancofotos/249-2474.pdf.
- Martínez, J. (1987): *Estudio del problema de la discriminación contra las poblaciones indígenas*, Vol 1-5, UN: New York
- Molina, H. (2000). *Establecimiento de Metas, comportamiento y desempeño*. Tulane University, Programa Business Ph.D. Jefe del Dpto. de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas Universidad Icesi. Colombia.
- Monterroso, J. (2012). *Relación entre autoeficacia general percibida y rendimiento académico* en un centro educativo laboral para jóvenes residentes en asentamientos precarios de la ciudad de Guatemala. (Tesis inédita de licenciatura), Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Polaino, Canayes y Armentia (2003). *Fundamentos de Psicología de la Personalidad*. (1ª ed.) Madrid: Ediciones Rial, s.a.
- Prieto, L. (2007), *Autoeficacia del Profesor Universitario.- Eficacia Percibida y Práctica Docente*. Narcea de Ediciones, Madrid, España. www.narceaediciones.es
- Reyes, A. (s.f.), Lima-Perú, Fuente: [catholic.nethttp://es.catholic.net/op/articulos/18452/cat/748/los-ministerios-laicales.html](http://es.catholic.net/op/articulos/18452/cat/748/los-ministerios-laicales.html)
- Rozalén, M. (2006). *Creencias de autoeficacia y Coaching*. Como mejorar la productividad de las personas. JIMCUE'09 – IV jornadas internacionales Memoring & coaching. Universidad. E:mail: muroz2006@gmail.com
- Rosalio, A. (2010). *Fortalecimiento de la participación comunitaria para el empoderamiento local con la coordinadora de mujeres por el derecho a la tierra y propiedad*. (Tesis Inédita) de licenciatura), Universidad Rafael Landívar, Antigua Guatemala: Guatemala.
- Sagastume, S. (2014). *Relación entre autoeficacia y la perspectiva de vida laboralen jóvenes que se encuentran en el último año de diversificado*, internos en el hogar villa de los niños.
- Soria, B. (2013). *Tipo de Familia predominante en alumnos de primero a quinto bachillerato en un colegio privado de la Ciudad de Guatemala y su relación con la autoeficacia*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Torre, J. (2007). *Una triple alianza para un aprendizaje universitario de calidad*. España: Publicaciones de la Universidad de Comillas.
- Vásquez, N. (2006). *¿Complementariedad o subordinación? Distintas maneras de entender la relación entre mujeres y hombres en el mundo indígena*. En: MikerlBerraondo (coord.). *Pueblos indígenas y derechos humanos*. Serie Derechos Humanos, vol. 14. Bilbao: Instituto de Derechos Humanos, Universidad de Duesto.
- Velásquez, A. (2012). *Las Creencias de autoeficacia*, Revista Pequen 2012, Escuela de Psicología. Vol. 2 , nº1, p. 148-160. Pág. 9. 156. Ciencia y Trabajo, 11. 3-8-
Chacón. C. (2006), un aporte para la formación del docente de Inglés. Ac-
- Villanueva, J. (2008). *La inteligencia emocional rasgo, la autoeficacia para el liderazgo y su vinculación a procesos grupales, cognitivos y de desempeño*. (Tesis doctoral), Departamento de psicología social y antropología. Universidad de Salamanca.

ANEXO:

INSTRUMENTO ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL

Nombre: _____ Edad _____

Sexo: M ___ F ___ Estado civil: Soltera: ___ Casada _____

Grupo étnico: Indígena ___ Idiomas que habla: K'iche' ___ Español ___ Otro _____

Sabe leer: si ___ no ___ Estudios realizados: marque con un x el nivel que le corresponde.

Primaria incompleta Básico Universitario

Primaria completa Diversificado Otro: _____

Está estudiando actualmente? si ___ no ___ Si es afirmativo ¿Qué grado cursa? _____

Trabaja? si ___ no ___ si es afirmativa. Indique a qué se dedica _____

¿Pertenece algún grupo? si ___ no ___ si es afirmativa indique: _____

Escala de autoeficacia.

La autoeficacia hace referencia a la sensación que uno tiene de su propia capacidad, sensibilidad, prudencia y eficacia. El siguiente cuestionario le permitirá evaluar su nivel de autoeficacia.

Por favor, responda con franqueza a los cuestionamientos, previo leer las siguientes instrucciones:

Lee con atención cada una de las afirmaciones y después marca con una "X" el número que se adecue más a tu persona. Toma en cuenta que el 1 indica que no estás de acuerdo con la afirmación, mientras que el 4 indica que estás totalmente de acuerdo.

No.	Afirmaciones	1	2	3	4
1	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga	1	2	3	4
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente	1	2	3	4
3	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a al alcanzar mis metas	1	2	3	4
4	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados	1	2	3	4
5	Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas	1	2	3	4
6	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo(a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles	1	2	3	4
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo	1	2	3	4
8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario	1	2	3	4
9	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.	1	2	3	4
10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	1	2	3	4

**AUTOEFICACIA DE LA MUJER INDÍGENA QUE PARTICIPA EN EL MINISTERIO DE LECTORES Y MONITORES DE LA IGLESIA
CATÓLICA DE SAN FRANCISCO EL ALTO, TOTONICAPÁN**