

**EL SENTIR DE LAS TRABAJADORAS EN EL AREA ADMINISTRATIVA
DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN EL DESEMPEÑO DE SUS
DIFERENTES ROLES**

ANA LUCIA MORENO CORTES

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIONES, POSTGRADOS Y
RELACIONES INTERNACIONALES –VIPRI–
ESPECIALIZACION EN ORIENTACION EDUCATIVA Y DESARROLLO
HUMANO**

**SAN JUAN DE PASTO
2007**

**EL SENTIR DE LAS TRABAJADORAS EN EL AREA ADMINISTRATIVA
DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN EL DESEMPEÑO DE SUS
DIFERENTES ROLES**

ANA LUCIA MORENO CORTES

**Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título
de Especialista en Orientación Educativa y Desarrollo Humano.**

Asesora

Mg. GABRIELA HERNANDEZ

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIONES, POSTGRADOS Y
RELACIONES INTERNACIONALES –VIPRI–
ESPECIALIZACION EN ORIENTACION EDUCATIVA Y DESARROLLO
HUMANO**

**SAN JUAN DE PASTO
2007**

Nota de Aceptación

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, octubre 31 de 2.007

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	11
1. PROBLEMA	12
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	12
2. OBJETIVOS.....	14
2.1 OBJETIVO GENERAL	14
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
3. JUSTIFICACIÓN	15
4. MARCO DE REFERENCIA.....	16
4.1 ANTECEDENTES	16
5. MARCO CONTEXTUAL	19
5.1 TRABAJADORAS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA	19
5.1.1 Auxiliar administrativo o auxiliar técnico.....	19
5.1.2 Técnico	19
5.1.3 Secretaria.....	19
6. MARCO LEGAL	21
6.1 RESOLUCIÓN NUMERO 0404	21
6.2 ACUERDO No. 166 DE 1990	21
6.3 CARRERA ADMINISTRATIVA.....	22
6.3.1 Principios Rectores de la Carrera Administrativa.....	23
6.3.2 Campo de aplicación de la Ley 443	23
6.3.3 Vinculación a los empleos de Carrera	24
6.3.4 Procesos de selección o concursos.....	24
6.3.5 Pruebas de Selección.	26
6.3.6 Evaluación del desempeño y su calificación	27
6.3.7 Objetivos de la evaluación del desempeño.....	28

6.3.8 Estímulos y capacitación de los empleados de carrera.	28
6.3.9 Objetivos de la capacitación.	28
6.3.10 Retiro del Servicio.	28
6.3.12 Protección a la maternidad.	29
6.3.13 Clasificación de Empleados en una Entidad Universitaria.	29
CONTRATOS LABORALES TEMPORALES EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.	31
LEGISLACIÓN DE LA MUJER	31
7. MARCO TEÓRICO	33
7.1 SENTIMIENTOS	33
7.2 EMOCIONES	34
7.2.1 Origen de las emociones.	34
7.2.2 Importancia de la comprensión de las emociones.	34
7.2.3 Clases de Emociones.	35
7.3 EL GÉNERO	38
7.4 GENERO Y TRABAJO	39
7.5 LA MUJER COMO ESPOSA	40
7.6 ROL DE LA MUJER COMO MADRE	41
7.6.1 El Vínculo madre – Hijo.....	41
7.6.2 La maternidad.	42
7.6.3 De madre a hija.....	43
7.7 ROL DE LA MUJER TRABAJADORA.....	45
7.8 LABORES DE SECRETARIA.....	46
- Organización.....	46
- Capacidad de trabajo.....	47
- Don de gentes	47
- Discreción.....	47
- Iniciativa.....	47
8. METODOLOGIA	48
8.1 ENFOQUE	48
8.2 TIPO DE ESTUDIO	48
8.3 UNIDAD DE ANÁLISIS.....	48

8.4 UNIDAD DE TRABAJO	48
8.5 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	48
- Entrevista Semi-estructurada.....	49
- Historia de vida.....	49
8.6 MOMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	49
9. PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	53
10. ANALISIS DE LA INFORMACION	54
10.1 COMO SE IDENTIFICAN LAS TRABAJADORAS EN SUS DIFERENTES ROLES.....	54
10.1.1 COMO SE VEN COMO MUJERES	54
- Lo que Significa ser Mujer	54
- La Imagen de sí Misma	56
10.1.2 COMO SE VEN LAS TRABAJADORAS EN SU ROL DE MADRES.....	58
- Sentido de la Maternidad	58
- Los hijos llenan el Hogar	60
- Inseguridad frente a la maternidad	61
10.1.3 COMO SE VEN LAS MUJERES EN EL ROL DE TRABAJADORAS	62
- Sentido de la relación institucional.....	62
10.1.4 LAS TRABAJADORAS COMO ESPOSAS	63
- La importancia de la pareja	63
- El significado de ser esposa	66
- Representación y colaboración de la pareja en el hogar	68
10.2 SENTIMIENTOS Y DUALIDADES AL DESEMPEÑAR SUS DIFERENTES ROLES.....	69
- Entre el ser y el deber ser.....	69
- Dualidad de la mujer frente al trabajo	71
10.3 EXPECTATIVAS Y METAS QUE TIENEN LAS TRABAJADORAS EN SUS DIFERENTES ROLES	73
- Entre lo principal y lo complementario	73
- Visión como madres	75
- Sentimientos que se generan el desarrollo del trabajo y la crianza de los hijos ..	76
CONCLUSIONES	81

RECOMENDACIONES.....83
11. BIBLIOGRAFIA84

ANEXOS

ANEXO A : ACUERDO NUMERO -004- DE 2005.....	88
ANEXO B: UNIVERSIDAD DE NARIÑO RESOLUCIÓN NUMERO 0404.....	94
ANEXO C: ACUERDO No. 166 DE 1990. UNIVERSIDAD DE NARIÑO	97
ANEXO D: DECRETO 1262 DE 1997	129
ANEXO E: FORMATO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA.....	134
ANEXO F: FORMATO PARA APLICAR HISTORIAS DE VIDA	135

RESUMEN

El sentir de las trabajadoras en el área administrativa de la Universidad de Nariño en el desempeño de sus diferentes roles, es una investigación en la que se hace una descripción del sentir de la mujer cuando desempeña los roles de madre, esposa y trabajadora y como influye cada uno, en su estado emocional de su diario vivir, también se muestra que, en un mundo tan cambiante como el de hoy, y a pesar que hay grandes avances de la mujer al entrar en diferentes campos como: al mercado laboral, a la vida política social y económica; la mujer sigue siendo discriminada; no hay una equidad de género.

Este estudio, se llevó a cabo con las trabajadoras de la Universidad de Nariño que tienen los cargos de auxiliar administrativo, técnico y secretarias, es muy importante en el sentido de que se adentra en el pensar y actuar de cada una de ellas; permitiendo expresar tanto sus fortalezas como debilidades y expectativas que se tiene cuando sé es, madre, esposa y trabajadora.

ABSTRACT

The way women working in administrative positions at the University of Nariño feel about their different roles is presented in the following descriptive study. It describes the way women assume the roles of mothers, wives and workers and how each role influences their emotional state on a daily basis. In the study it is also suggested that in an ever changing world, and despite the participation of women in different fields such as politics or economy, women are still discriminated based on gender.

This study was carried out with female workers of the University of Nariño; these work as administrative assistants and secretaries. The relevance of the study lies in the fact that it, describes the thoughts and feelings of each woman, allowing them to describe their strengths, weaknesses and expectations as mothers, workers and wives.

INTRODUCCION

La mujer de hoy no está ajena a los cambios económicos, políticos y sociales vividos por la sociedad. En el curso del presente siglo la sociedad se ha transformado profundamente y la mujer ha participado de manera activa en tales cambios. Tradicionalmente el desempeño de la mujer ha estado ligado a su función reproductora y ha sido el eje de la familia en las tareas del hogar y la crianza. Tanto la educación como la crianza de los hijos recaen sobre ella.

Existen muchas actividades que por cultura le corresponde a la mujer, que son silenciadas, a las que ni siquiera se les confiere categoría de trabajo: decisión sobre comidas, la relación con el entorno inmediato, las tareas rutinarias que exigen atención especial, el trabajo, los hijos etcétera. Sin embargo de ellas depende que la vida familiar, laboral y personal resulte placentera o que sea una carrera llena de obstáculos. Sobre la mayor parte de las mujeres recae el trabajo doméstico, y peor aún cuando también se es participe del trabajo remunerado, con un salario menor al del hombre, lo cual no otorga autonomía alguna, sino, por el contrario, contribuye a aumentar la carga de trabajo.

“EL SENTIR DE LAS TRABAJADORAS EN EL AREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN EL DESEMPEÑO DE SUS DIFERENTES ROLES” es una investigación que se adentra de alguna manera tanto en el sentir como en el actuar que tienen las mujeres cuando desempeñan los diferentes roles como esposa, madre y trabajadora; las metas que tienen como personas y cómo influye su trabajo en su familia, y en sus retos personales.

Esta investigación muestra la problemática vivida por las trabajadoras de la Universidad de Nariño cuando desempeña los diferentes roles, nos muestra también que posibilidades o que obstáculos presenta en el desempeño de éstos mientras trabaja. Concluye con hacer recomendaciones ante bienestar universitario, dejando un informe claro de lo que las trabajadoras presentan entre sus dificultades, para que de alguna manera se tomen correctivos. Para una mayor comprensión de la problemática se hizo uso de varios instrumentos de recolección de información, éstos fueron analizados bajo el enfoque cualitativo de la investigación etnográfica.

1. PROBLEMA

El sentir de las Trabajadoras en el Área Administrativa de la Universidad de Nariño en el Desempeño de sus diferentes roles.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las mujeres cuyo desempeño laboral lo realizan vinculadas al área administrativa de la Universidad de Nariño, son mujeres preparadas con un buen nivel de educación, que además de trabajar en la Universidad, tienen que responder por las diferentes actividades que les corresponden por otras funciones que están bajo su responsabilidad como son las de madre y las de esposa

Sin olvidarse que son personas, y que, por lo tanto, tienen inquietudes y expectativas, son mujeres que quieren salir adelante en muchos aspectos personales como, su actualización académica. Esto hace que sus jornadas diarias sean prolongadas, ya que deben atender el trabajo, el estudio, a la casa, a los hijos, lo que puede causar en ellas diversas tensiones que repercuten en su estado de ánimo y muchas veces en su trabajo diario.

Hasta el momento no hay un estudio que de cuenta de esa situación, por lo que se hace necesario investigar acerca de las condiciones: como dificultades o como posibilidades– en las que, las trabajadoras del área administrativa de la Universidad de Nariño, tienen para su desempeño en los diferentes roles.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Cuál es el sentir de la mujer, cuando desempeña los roles como esposa, madre y trabajadora; que labora en el área administrativa de la Universidad de Nariño, desde su propia percepción?

1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el sentir como madre, esposa y trabajadora, de la mujer que labora en el área administrativa, de la Universidad de Nariño?.

¿Qué tipos de sentir presenta la mujer trabajadora de la Universidad de Nariño en sus diferentes roles ?

¿Cuáles son las expectativas que tiene en su vida, como madre, esposa y trabajadora; la mujer que labora en la Universidad de Nariño?

¿Qué sentimientos son comunes para las trabajadoras, cuando asumen el rol de mujer, rol de madre y rol de esposa?.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Comprender el sentir de la mujer trabajadora en el área administrativa de la Universidad de Nariño cuando desempeña los diferentes roles de esposa, madre, y trabajadora desde su propia percepción.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el rol de madre, esposa y trabajadora, de la mujer que labora en el área administrativa, de la Universidad de Nariño.
- Describir el sentir de la mujer trabajadora de la Universidad de Nariño, cuando desempeña sus diferentes roles.
- Identificar las expectativas frente a su vida, como mujer, madre, esposa y trabajadora que labora en la Universidad de Nariño.
- Establecer una relación de los sentimientos, entre las trabajadoras, cuando asumen el rol de mujer, rol de madre y rol de esposa con relación a su trabajo.

3. JUSTIFICACIÓN

Existen varias perspectivas a través de la evolución histórica de cómo era vista la mujer en las diferentes épocas; Las mujeres tenían el mismo status social que los esclavos, lo cual suponía que no tenían derechos cívicos de ninguna clase, ni participación política, era vista como un objeto más de la casa no se le tenía en cuenta para nada en lo que respecta a la toma de decisiones; pero poco a poco la mujer ha alcanzado peldaños a su favor.

En Colombia la participación de la mujer en los diferentes ámbitos de la vida social se ha desarrollado de manera muy lenta, aunque tenemos valiosos ejemplos de logros alcanzados sobre aspectos políticos y sociales.

La incorporación de la mujer al campo laboral ha sido un gran paso, para que haya igualdad de oportunidades y equilibrio entre los géneros lo cual permite un buen posicionamiento de ella. Este proceso de ajuste al mundo laboral se ha llevado a cabo lentamente pero adquiriendo paulatinamente gran importancia. Sin embargo el ingreso de las mujeres al mundo laboral les trajo una duplicación de su jornada de trabajo, porque tiene que continuar con la atención de la casa y hacer frente a las nuevas responsabilidades en el trabajo, a esto se agrega el desempeño como esposa para quienes comparten su vida con una pareja.

La población de estudio es la mujer que labora en la Universidad de Nariño, es una mujer que, además de laborar tiene pareja, hijos, metas por cumplir como persona y muchas ganas de salir adelante.

El propósito de este estudio, es que las mujeres trabajadoras de la Universidad de Nariño, expresen sus sentimientos y emociones cuando desempeñan el rol de madre, esposa y trabajadora, si se están cumpliendo sus metas y expectativas en cada rol, como afecta su estado emocional y cognitivo en el desempeño de cada rol; también que expresen como se sienten dentro de la sociedad, como es la interacción con su familia, pareja, hijos, compañeros de trabajo, amigas y amigos. Establecer relación entre la percepción de calidad de vida con el desempeño de cada rol de la mujer trabajadora de la Universidad de Nariño.

Es novedoso, en el sentido de que estudiar, sus sentimientos y emociones implica involucrarnos en el mundo exterior e interior de la mujer. Esto significa interpretar desde la subjetividad una serie de vivencias personales que enriquecen la percepción que tenemos de la mujer adulta y joven de hoy.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 ANTECEDENTES

Con relación al presente trabajo, se encontraron investigaciones y estudios realizados en diferentes universidades, que se han referido a la mujer, en sus diferentes campos: como trabajadora, madre cabeza de familia, política, maestra, entre otras. Esos estudios han tomado como categoría de análisis fundamental en el estudio el género; así mismo han estudiado los diferentes roles que desempeñan las mujeres dentro de la sociedad y cómo influyen entre sí para su desempeño.

Entre estos estudios se encuentran:

1. El estudio de Chavarro y Ríos,(2005) titulado “Percepciones Que tienen los hombres y las mujeres acerca de que ellas ocupen cargos directivos” . Entre las conclusiones se tienen : a) antiguamente la duración de los matrimonios, en gran parte, se debía al sometimiento de la mujer por la imposibilidad económica para suplir sus necesidades y las de sus hijos, con la incursión de la mujer en el campo laboral el número de divorcios incrementa; b) cabe mencionar que el surgimiento de la planificación familiar tuvo una influencia decisiva en la incursión de la mujer en el campo laboral, pues la mujer pudo abandonar el rol de solo la crianza de los hijos, porque anteriormente no disponían de tiempo, pues tenían un promedio de 7 a 10 hijos mientras ahora el promedio de las personas solo piensa en tener 1 o 2, esto es de gran influencia si se tiene en cuenta que la mujer es la que tiene una responsabilidad directa con los hijos debido a que es ella la que queda en embarazo y durante todo el periodo que se necesita para llevar un embarazo a termino; c) la mujer cuando esta laborando fuera de responder en el ámbito laboral, debe también responder por su hogar, a pesar de todos los intentos de la mujer por buscar una igualdad, existen factores biológicos que sesgan algunas cosas; d) Según los autores revisados en la investigación se encuentra que se mantiene la percepción de mujer como sentimental y que eso lo reflejan cuando la miran en su desempeño como directora: "Las mujeres como directoras tienen mayor aptitud para mantener unas relaciones estrechas con los demás. Es mucho mas probable que tengan en cuenta los sentimientos en el momento de tomar decisiones", en parte lo que se hace es acomodar un rol antes impuesto en otro contexto.

2. En el trabajo de (Mauro, A 1999), que tituló “Género, mujer y trabajo en el sector financiero de Bogotá” se concluye que: a) La inequidad de las relaciones de género es una forma de inequidad social. El estudio se propuso indagar las relaciones de género en el sector financiero de Santa Fé de Bogotá, con el

secreto optimista de encontrar relaciones más justas que en otros sectores dado su proceso de feminización; b) La mención de los medios masivos de comunicación han hecho del ascenso laboral de la mujer, hoy representada en la imagen de 'la ejecutiva moderna' y el encuentro cotidiano con muchas mujeres oficinistas en las corporaciones de ahorro, hicieron pensar que el sector financiero no solo se encuentra a la vanguardia económica sino que es privilegiada en la transformación de las relaciones entre hombre y mujeres; c) la relación entre hombres y mujeres que ingresaron por primera vez al campo laboral a partir de la última década, tiende a ver a la otra o al otro como seres distintos biológicamente, pero con las mismas capacidades.

3. El estudio de Batthyany (2004), se tituló "Cuidado infantil y trabajo un desafío completamente femenino?" se concluye que: a) relación entre maternidad y trabajo remunerado es, sin duda, una relación compleja y poco abordada aún en la región, a pesar del incremento significativo de las trabajadoras madres. La relación entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares y de cuidado infantil plantea tensiones de diverso tipo como se ha abordado en este estudio. b) Las opiniones recogidas en torno al tema laboral son elocuentes en cuanto al señalar las nuevas percepciones acerca del rol de las mujeres: el trabajo aparece como un valor, un derecho y una aspiración legítima para la mayor parte de las mujeres entrevistadas. Es mayoritario el criterio de que es bueno que la mujer trabaje fuera de casa; el trabajo es percibido como fuente de realización personal y de sociabilidad, la mujer que trabaja "se realiza mejor como mujer". Pese a ello, existe conciencia de que las mujeres tienen menor acceso al trabajo remunerado que los varones; c) Se reconocen mayoritariamente en situación de desventaja respecto a los varones a la hora de buscar empleo. No acceden al mundo laboral en condiciones de igualdad. Entre otras limitaciones, se advierte la menor cantidad de empleos, la existencia de mayores exigencias y el menor pago por el trabajo. También manifiestan que las tareas domésticas y de cuidado restringen su tiempo; que sus trabajos son peor pagados; que tienen menos acceso a información y contactos para conseguir empleo. No creen que sólo el mercado permita superar estas dificultades pero sí algunas medidas públicas como por ejemplo: programas de cuidado infantil, acceso a la capacitación y a los recursos productivos; d) desde el punto de vista de los ingresos, el aporte de las mujeres al hogar es significativo. El modelo de dos proveedores económicos en el hogar es un modelo que se ha generalizado en la población, respondiendo a razones de orden económico pero también a razones de orden cultural y social que ponen en cuestión la tradicional división sexual del trabajo.

La mujer siempre será vista por la sociedad como la madre, la esposa, la que debe estar al cuidado de los demás; el género y los roles que desempeñe influyen enormemente a la hora de escoger un cargo en el mercado laboral; la mujer debe escoger entre el trabajo, al cual le debe entregar disponibilidad completa de tiempo y espacio o tener familia.

En síntesis, en estos estudios se ve, como la mujer desde hace muchos años ha tratado de salir de la casa, en búsqueda de una igualdad con el hombre en el campo educativo, profesional y laboral. En el campo educativo y profesional la mujer puede prepararse en cualquier campo para desempeñarse de igual forma; pero estamos en una sociedad machista, y la mujer siempre es relegada a un segundo plano: dos profesionales, hombre y mujer, con el mismo título; el hombre gana más y así se ve en todos los campos. La mujer en la búsqueda de igualdad entre hombre y mujer lo que ha hecho es llenarse de más obligaciones de las que tenía y duplicar su trabajo, ya que terminada su jornada laboral en la casa le espera otra: hijos, tareas, obligaciones, esposo etc.

5. MARCO CONTEXTUAL

El presente estudio se ha lleva a cabo con las trabajadoras de la parte administrativa de la Universidad de Nariño y para lo cual se hace una breve descripción de cada cargo de la población de estudios.

5.1 TRABAJADORAS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA

En la Universidad, las trabajadoras vinculadas a esta área, se caracterizan porque sus labores dependen de un jefe de dependencia. Se encuentran clasificadas, por el tipo de funciones que realizan, en: a) auxiliar administrativo o auxiliar técnico; b) técnico y c) secretaria.

5.1.1 Auxiliar administrativo o auxiliar técnico. Son los empleados que desarrollan labores, relativamente rutinarias, en cumplimiento de procesos y tareas previamente diseñados; están bajo la responsabilidad y supervisión de un jefe de dependencia.

En este rango se encuentran 69 trabajadoras, de las cuales 13 son de planta o vinculadas a la universidad y 56 son de contrato.

5.1.2 Técnico. Corresponden a los empleados cuya función se desarrolla en la aplicación de conceptos, conocimientos y habilidades propias de una técnica o tecnología necesaria para adelantar procesos o cumplir tareas asignadas a una dependencia, las cuales se adelantan bajo la responsabilidad y supervisión de un jefe de dependencia

En este rango hay 33 trabajadoras, todas de contrato.

5.1.3 Secretaria. Son aquellas empleadas cuya función está dirigida, fundamentalmente a la transcripción de textos, manejo de documentos, recepción y suministro de información autorizada, levantamiento de las minutas de las reuniones, administración de la agenda de su superior inmediato, atención al público y otras labores propias del buen manejo de la oficina, dependen de un jefe.

En este rango se encuentran 77 empleadas, de las cuales 37 son de planta o vinculadas a la universidad y 40 son de contrato.

En total son 179 trabajadoras, de las cuales 129, es decir el 72,06% están vinculadas por contrato. El último concurso para vincular personal en la parte administrativa fue en el año de 1994. De ahí para acá las vacantes que se presentan por jubilación se hacen mediante contratos.

Del total de trabajadoras escogidas para éste trabajo; 54 llevan laborando de 15 a 30 años y 125 trabajadoras llevan laborando entre 1 y 14 años.

La mayoría de las trabajadoras tienen gusto y afán por el estudiar dicen “ solo por medio del estudio se puede salir adelante” y por ende tienen un alto nivel académico, tienen estudios en diferentes campos, estudios que les sirve para desempeñarse muy bien en sus cargos.

6. MARCO LEGAL

La Universidad de Nariño para la vinculación del personal administrativo ya sea de planta o de contrato se rige por diferentes acuerdos; si el personal es de planta se debe tener en cuenta el Acuerdo 166 de 1990 y si es de contrato se debe tener en cuenta el acuerdo 404 de febrero de 2005. Cada Acuerdo en algunos de sus artículos dice:

6.1 RESOLUCIÓN NUMERO 0404

Acuerdo expedido en febrero 1 de 2005, Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias para la implementación de la política de vinculación de trabajadores por medio de contratos laborales temporales. (Anexo No. A y B).

6.2 ACUERDO No. 166 de 1990

Acuerdo expedido en 1990 Por medio de la cual se adopta el estatuto del personal administrativo de la universidad de Nariño, que en sus apartes dice:

La eficiencia, la capacitación y el estricto y cabal cumplimiento de los deberes, son los principios básicos a los cuales se subordinan la vinculación y la permanencia de los servidores de la Universidad de Nariño, criterios éstos que se tendrán en cuenta al interpretar las disposiciones del presente estatuto.¹

Es deber de todos los empleados contribuir a la creación de un ambiente de trabajo que permita el cumplimiento de los objetivos de la Universidad y, así mismo, es un derecho participar como miembros de la comunidad, dentro de las normas legales y reglamentarias, en la vida universitaria y gozar de los beneficios de promoción que se establezcan en la Universidad.²

Es deber de todo empleado agilizar los trámites y hacer que la administración tenga la máxima eficiencia como corresponde a los fines académicos, científicos y de extensión que cumple la Institución.

¹ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Acuerdo 166 Estatuto para Personal Administrativo de 1990. artículo 1

² UNIVERSIDAD DE NARIÑO Acuerdo 166 Estatuto para Personal Administrativo de 1990. artículo 2

Los jefes inmediatos darán a sus subalternos ejemplo de trabajo, disciplina, honradez y buenas relaciones humanas en el manejo de los intereses universitarios y de respeto a la ciudadanía en general.

El presente estatuto regula, de acuerdo con las leyes y demás disposiciones vigentes, la administración del personal de empleados públicos del orden administrativo que presten sus servicios a la Universidad de Nariño, establecimiento público del orden departamental.

El personal administrativo de la Universidad de Nariño está conformado por empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a la ley y los Acuerdos de clasificación expedidos por el Consejo Superior Universitario.³

El Consejo Superior a iniciativa del Rector, podrá crear, suprimir y fusionar lo empleos que requiera la Administración de la Universidad y fijar sus emolumentos, observando los siguientes criterios:

- a) Toda creación de cargos obedecerá a las necesidades académico-administrativas de la Universidad debidamente sustentadas.
- b) Toda modificación de cargos obedecerá exclusivamente a las necesidades del servicio y atendiendo a la disponibilidad presupuestal de la Universidad de Nariño.
- c) Cada cargo estará sujeto a la descripción de funciones y su remuneración será la correspondiente a la respectiva categoría.⁴ (ver anexo No. 3)

6.3 CARRERA ADMINISTRATIVA

Es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.⁵

La Carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública

³ UNIVERSIDAD DE NARIÑO Acuerdo 166 Estatuto para Personal Administrativo de 1990. artículo 7

⁴ UNIVERSIDAD DE NARIÑO Acuerdo 166 Estatuto para Personal Administrativo de 1990. artículo 11

⁵ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 443 de 1998.

y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.⁶

Para alcanzar estos objetivos, el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, sin que motivos como raza, religión, sexo, filiación política o consideraciones de otra índole puedan tener influjo alguno. Su aplicación, sin embargo no podrá limitar ni constreñir el libre ejercicio del derecho de asociación a que se refiere el artículo 39 de la Constitución Política.

6.3.1 Principios Rectores de la Carrera Administrativa. Además de los principios de moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, la carrera administrativa deberá desarrollarse fundamentalmente teniendo en cuenta los siguientes:

- Principio de igualdad, según el cual para el ingreso a los empleos de carrera se brindará igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna índole, particularmente por motivos como credo político, raza, religión o sexo; de la misma forma, para el ascenso, la estabilidad y la capacitación de quienes pertenezcan a la carrera, las organizaciones y entidades garantizarán que los empleados participen con criterio de igualdad y equidad.

- Principio del mérito, según el cual el acceso a cargos de carrera, la permanencia en los mismos y el ascenso estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas y la experiencia, el buen desempeño laboral y la observancia de buena conducta de los empleados que pertenezcan a la carrera y de los aspirantes a ingresar a ella.

6.3.2 Campo de aplicación de la Ley 443. Las disposiciones contenidas en la presente ley son aplicables a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades de la Rama Ejecutiva de los niveles Nacional, Departamental, Distrital, Municipal y sus entes descentralizados; en las Corporaciones Autónomas Regionales; en las Personerías; en las entidades públicas que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud; al personal administrativo de las Instituciones de Educación Superior de todos los niveles, cuyos empleos hayan sido definidos como de carrera; al personal administrativo de las instituciones de educación primaria, secundaria y media vocacional de todos los niveles; a los empleados no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas militares y de la Policía Nacional, así como a los de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas a los anteriores.⁷

⁶ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 443 de 1998 artículo 1

⁷ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 443 de 1998 artículo 7

6.3.3 Vinculación a los empleos de Carrera. Provisión de los empleos de carrera. La provisión de los empleos de carrera se hará, previo concurso, por nombramiento en período de prueba, o por ascenso.⁸

Procedencia del encargo y de los nombramientos provisionales. En caso de vacancia definitiva, el encargo o el nombramiento provisional sólo procederán cuando se haya convocado a concurso para la provisión del empleo.

Mientras se surte el proceso de selección convocado para proveer empleos de carrera, los empleados de carrera, tendrán derecho preferencial a ser encargados de tales empleos, si acreditan los requisitos para su desempeño. Sólo en caso de que no sea posible realizar el encargo podrá hacerse nombramiento provisional.

El cargo del cual es titular el empleado encargado, podrá ser provisto en provisionalidad mientras dure el encargo del titular, y en todo caso se someterá a los términos señalados en la presente ley.

Los nombramientos tendrán carácter provisional, cuando se trate de proveer transitoriamente empleos de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

Cuando se presenten vacantes en las sedes regionales de las entidades y en éstas no hubiere un empleado de carrera que pueda ser encargado, se podrán efectuar nombramientos provisionales en tales empleos.

Salvo la excepción contemplada en el artículo 10 de esta ley, no podrá prorrogarse el término de duración de los encargos y de los nombramientos provisionales, ni proveerse nuevamente el empleo a través de estos mecanismos.

6.3.4 Procesos de selección o concursos. El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública y el ascenso de los empleados, con base en el mérito mediante procedimientos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes demuestren poseer los requisitos para desempeñar los empleos.⁹

La selección de personal será de competencia de cada entidad, bajo las directrices y la vigilancia de las Comisiones del Servicio Civil, y la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública; o de los organismos que la presente ley determine para realizar los concursos generales, en los términos del artículo 24 de esta ley. En las Contralorías Territoriales, la selección de personal

⁸ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 443 de 1998 artículo 7

⁹ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 443 de 1998 artículo 13

estará a cargo de los respectivos Contralores, con sujeción a las directrices y bajo la vigilancia de las Comisiones que por medio de esta ley se crean para administrar y vigilar la carrera en tales organismos.

Para la realización total o parcial de los concursos, para la elaboración y/o aplicación de las pruebas o instrumentos de selección, así como para obtener capacitación, asesoría y orientación profesional en materia de carrera, las entidades y organismos podrán suscribir contratos con entidades públicas, preferentemente con la Escuela Superior de Administración Pública.¹⁰

Concursos. La provisión definitiva de los empleos de carrera se hará a través de concurso el cual puede ser:

De ascenso, en los cuales podrán participar los empleados de carrera administrativa de cualquier entidad, que reúnan los requisitos exigidos para el empleo y las demás condiciones que establezcan los reglamentos.

Abierto en los cuales la admisión será libre para todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

El reglamento establecerá los casos en que proceda el concurso abierto. A los empleados que a la vigencia de la presente ley se encuentren desempeñando cargos de carrera, sin estar inscritos en ella, incluidos los de las contralorías territoriales, y que de acuerdo con la reglamentación de este artículo sean convocados a concurso, se les evaluará y reconocerá especialmente la experiencia, antigüedad, conocimiento y eficiencia en el ejercicio del cargo.

El empleado que haya desempeñado un cargo de carrera en calidad de provisional, podrá participar en igualdad de condiciones en el concurso del respectivo empleo sin que se le puedan exigir requisitos diferentes a los que acreditó al momento de tomar posesión de aquel cargo. (artículo 16 ley 443 de 1998).

El proceso de selección o concurso comprende la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de la lista de elegibles y el período de prueba.¹¹

La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes. No podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de aspirantes, salvo por violación de carácter legal o reglamentaria, y en aspectos como sitio y fecha de recepción de inscripciones,

¹⁰ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 443 de 1998 artículo 14

¹¹ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 443 de 1998 artículo 16

fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo la aplicación de las pruebas, casos en los cuales debe darse aviso oportuno a los interesados.¹²

La convocatoria y las ampliaciones de los términos para inscripción se divulgarán utilizando, como mínimo, uno de los siguientes medios:

a. Prensa de amplia circulación nacional o regional, a través de dos (2) avisos en días diferentes;

b. Radio, en emisoras oficialmente autorizadas con cubrimiento nacional o regional en la respectiva circunscripción territorial, al menos tres (3) veces diarias en horas hábiles durante dos (2) días;

c. Televisión, a través de canales oficialmente autorizados, al menos dos (2) veces en días distintos y en horarios de alta sintonía;

d. En los municipios con menos de veinte mil (20.000) habitantes podrá hacerse a través de bandos o edictos, sin perjuicio de que puedan utilizarse los medios antes señalados en los mismos términos.

Por bando se entenderá la publicación efectuada por medio de alto parlantes ubicados en sitios de concurrencia pública, como iglesias, centros comunales u organizaciones sociales o sindicales, entre otros, por lo menos tres (3) veces al día con intervalos, como mínimo, de dos (2) horas, durante dos (2) días distintos, uno de los cuales deberá ser de mercado. De lo anterior se dejará constancia escrita, con inclusión del texto del anuncio, firmada por quien lo transmitió y por dos testigos.

6.3.5 Pruebas de Selección. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros previamente determinados.

El reglamento determinará el mínimo de pruebas que, además de la valoración de los antecedentes, deberá aplicarse en el desarrollo de los concursos. En las solicitudes de aspirantes a concursos no se podrán exigir datos sobre raza, estatura, sexo, o religión.

La entrevista en el proceso de selección para cargos de carrera podrá tener un valor máximo del 15% dentro de la calificación definitiva y el jurado calificador será plural.

¹² CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 443 de 1998 artículo 17

En los concursos, tanto abiertos como de ascenso, podrán incluirse como instrumentos de selección, cursos relacionados con el desempeño de las funciones de los empleos a proveer. La Comisión Nacional del Servicio Civil expedirá el reglamento respectivo.

Lista de elegibles. Con base en los resultados del concurso, se conformará una lista de elegibles cuya vigencia será de dos (2) años, la cual incluirá los aspirantes que hayan aprobado el mismo, en estricto orden de mérito. La provisión de los empleos objeto de convocatoria, será efectuada a partir de quien ocupe el primer puesto de la lista y en estricto orden descendente.

Una vez provistos los empleos objeto del concurso, las entidades deberán utilizar las listas de elegibles en estricto orden descendente, para proveer las vacantes que se presenten en el mismo empleo, en otros iguales, similares o de inferior jerarquía, ubicados dentro del mismo nivel. En este último caso, la no aceptación del nombramiento no constituye causal para la exclusión de la lista de elegibles.¹³

Período de prueba e inscripción en la carrera administrativa. La persona seleccionada por concurso abierto será nombrada en período de prueba, por un término de cuatro (4) meses, al cabo del cual le será evaluado su desempeño laboral. Aprobado el período de prueba, por obtener calificación satisfactoria en el desempeño de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Cuando el empleado de carrera, sea seleccionado para un nuevo empleo por concurso, sin que implique cambio de nivel, le será actualizada su inscripción en el Registro Público. Cuando el ascenso ocasione cambio de nivel jerárquico, el nombramiento se hará en período de prueba; en este evento, si el empleado no obtiene calificación satisfactoria en la evaluación de su desempeño, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso, y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.¹⁴

6.3.6 Evaluación del desempeño y su calificación. El desempeño laboral de los empleados de carrera deberá ser evaluado respecto de los objetivos previamente concertados entre evaluador y evaluado, teniendo en cuenta factores objetivos, medibles, cuantificables y verificables; el resultado de esta evaluación será la calificación para el período establecido en las disposiciones reglamentarias. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información,

¹³ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 443 de 1998 artículo 22

¹⁴ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 443 de 1998 artículo 23

debidamente soportada, de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.¹⁵

6.3.7 Objetivos de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño es un instrumento de gestión que busca el mejoramiento y desarrollo de los empleados de carrera. Deberá tenerse en cuenta para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Conceder estímulos a los empleados;
- c) Participar en concursos de ascenso;
- d) Formular programas de capacitación.
- e) Otorgar becas y comisiones de estudio;
- f) Evaluar los procesos de selección; y
- g) Determinar la permanencia en el servicio.

6.3.8 Estímulos y capacitación de los empleados de carrera. Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcancen niveles de excelencia, serán objeto de especiales estímulos, en los términos que señalen las normas que desarrollen la presente ley.

6.3.9 Objetivos de la capacitación. La capacitación de los empleados de carrera está orientada a propiciar el mejoramiento en la prestación de los servicios, a subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño y a desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de los empleados para posibilitar su ascenso en la carrera administrativa.

Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr estos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. (artículo 36 ley 443 de 1998)

6.3.10 Retiro del Servicio. El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce en los siguientes casos:

- a. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral.
- b. Por renuncia regularmente aceptada;
- c. Por retiro con derecho a jubilación;
- d. Por invalidez absoluta;
- e. Por edad de retiro forzoso;
- f. Por destitución, desvinculación o remoción como consecuencia de investigación disciplinaria;

¹⁵ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 443 de 1998 artículo 30

- g. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- h. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo, de que trata el artículo 5 de la ley 190 de 1995;
- i. Por orden o decisión judicial

6.3.11 Pérdida de los derechos de carrera. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior conlleva el retiro de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporación en los términos del artículo siguiente de la presente ley. De igual manera, se producirá el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado tome posesión de un cargo de carrera, de libre nombramiento y remoción o de período, sin haber cumplido con las formalidades legales.¹⁶

6.3.12 Protección a la maternidad. Cuando un cargo de carrera se encuentre provisto con una empleada en estado de embarazo mediante nombramiento provisional o en período de prueba, el término de duración de éstos se prorrogará automáticamente por tres meses más después de la fecha del parto.

Cuando una empleada de carrera, en estado de embarazo obtenga calificación de servicios no satisfactoria, la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento se producirá dentro de los ocho (8) días calendario siguientes al vencimiento de la licencia de maternidad.

Cuando por razones del buen servicio deba suprimirse un cargo ocupado por una empleada de carrera, en estado de embarazo, y no fuere posible su incorporación en otro igual o equivalente, además de la indemnización a que tendría derecho, deberá pagársele, a título de indemnización por maternidad, el valor de las doce (12) semanas de descanso remunerado a que se tiene derecho como licencia de maternidad.

6.3.13 Clasificación de Empleados en una Entidad Universitaria. La clasificación de los servidores públicos de las entidades universitarias autónomas corresponde al legislador. Para el personal docente lo hizo mediante la ley 30 de 1992. El personal administrativo deberá sujetarse a lo establecido en la ley 27 de 1992, mientras su clasificación no se haga por medio de una norma jurídica de igual jerarquía.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública consulta a la Sala sobre los alcances de la autonomía universitaria en relación con la clasificación de las personas que prestan sus servicios en las entidades estatales de educación superior, el manejo de la carrera administrativa y la determinación del régimen salarial y prestacional.

¹⁶ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 443 de 1998 artículo 33

Es importante advertir sobre el régimen presupuestal de estas universidades que, según criterio jurisprudencial de la Corte Constitucional, no puede conferirse asimilación de ellas a los establecimientos públicos para esos efectos. En este caso la autonomía no puede ser de carácter restringido. Las universidades oficiales, al igual que el Banco de la República y la Comisión Nacional de Televisión, comportan dentro de esa autonomía lo que la ley especial que las rige determine en materia presupuestal. Así lo quiso el legislador al excluirlas del grupo de entidades que, para esos fines, se equiparan a establecimientos públicos.

La determinación de la remuneración de los servidores del Estado tiene implicaciones en la política económica pues del manejo salarial depende en buena medida el equilibrio fiscal; de ahí que resulte congruente que al Presidente, que como se ha visto tiene responsabilidades en materia de política económica, se le asigne la atribución de regular el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso y de la fuerza pública y la de establecer el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales. Como la fijación de los salarios y prestaciones de los funcionarios y empleados de las universidades estatales tiene influjo sobre las finanzas del Estado, no es coherente que ellas sean apartadas de la norma general que busca la homeóstasis presupuestal y el manejo armónico y estable de los recursos públicos.

Esta constante se ha mantenido hasta el momento. En el año de 1997 el Presidente de la República expidió, al respecto, los siguientes decretos, todos el 10 de enero: No. 31, para fijar la escala de asignación básica de los empleos públicos de la rama ejecutiva, entes universitarios autónomos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible y empresas sociales del Estado en el orden nacional; No. 72, sobre la remuneración de los empleados públicos de carácter administrativo de la Universidad Nacional; No. 74, que dicta disposiciones en materia salarial y prestacional para los empleados públicos docentes de las universidades públicas del orden nacional. Y en 1998, los decretos 46 y 74 ambos del 10 de enero. El primero establece el régimen salarial y prestacional para el personal de empleados públicos docentes de los Colegios Mayores, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales del orden nacional y el segundo dicta normas en materia salarial y prestacional para los empleados públicos docentes y administrativos de las universidades estatales u oficiales.

D. Clasificación de los servidores públicos de las entidades universitarias autónomas.

En relación con el personal administrativo la precitada ley no efectúa ninguna clasificación del mismo y en el artículo 79 entrega al estatuto general de cada

universidad la facultad de regular, como mínimo y de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia, los derechos, obligaciones, inhabilidades, situaciones administrativas y régimen disciplinario de aquél.

El concepto de autonomía universitaria implica la consagración de una regla general que consiste en la libertad de acción de los centros educativos superiores para lograr que el acceso a la formación académica en la educación superior tenga lugar dentro de un sistema libre de interferencias del poder público, tanto en el campo netamente académico como en el de la orientación ideológica, o en el manejo administrativo o financiero de la entidad educativa. Sin embargo, esa libertad de acción no puede extenderse al punto de propiciar una universidad ajena y aislada de la sociedad de la que hace parte y, en el caso de las de carácter público, emancipadas por completo del Estado que las provee de recursos y patrimonio.

Por el contrario, para el personal administrativo y por no existir norma expresa que le otorgue régimen especial de carrera, es aplicable el de carrera administrativa general y, por tanto, está sujeto a la administración y vigilancia de esa Comisión.

CONTRATOS LABORALES TEMPORALES EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

La Universidad de Nariño para los contratos laborales se rige por el acuerdo No.004 de enero 31 de 2005 emanado del Consejo de Administración de la Universidad de Nariño. (anexo No 4).

En este Acuerdo se clasifican los diferentes niveles de los contratos laborales teniendo en cuenta su complejidad así: asesor, profesional, técnico, auxiliar y técnico, secretaria, conductor, operario y vigilante.

LEGISLACIÓN DE LA MUJER

De cara al nuevo derecho internacional y al reconocimiento de los derechos humanos en las modernas constituciones, se apoyó la propuesta para que se considerara la jerarquización dentro del ordenamiento jurídico, de los tratados y convenciones internacionales sobre derechos humanos.

El Consejo Nacional de la Mujer convocó a la Comisión de Mujeres Representantes de los Partidos Políticos a efectos de acordar una serie de actividades a realizar en relación a este tema. Se consensuaron propuestas comunes con base a las presentadas por el Consejo y las mujeres de los distintos partidos políticos y hoy en día hay varios decretos que promueven a que

a la mujer no se la trate diferente al hombre; entre otros se menciona aquí el siguiente decreto: 1262 de 1997. (ver anexo 4).

7. MARCO TEÓRICO

Para el presente trabajo, que estudia la cotidianidad de la mujer trabajadora en el área administrativa de la Universidad de Nariño, se abordan temas sobre sentimientos, emociones, clase de emociones así mismo temas propios del desempeño cotidiano de la mujer en su rol de madre, rol de esposa y como trabajadora y un tema que es muy importante del trabajo el concepto de género y como influye el género en la parte laboral.

7.1 SENTIMIENTOS

Los sentimientos son la respuesta física y Espiritual de la forma en que siente y reacciona el ser humano ante los eventos de la vida diaria. Los sentimientos son naturales pertenecen al mundo afectivo o espiritual, no es posible evitar que sucedan y están regidos por las leyes que gobiernan el funcionamiento energético del cerebro. Inhibir un sentimiento equivale a fomentar un anhelo, postergar un anhelo fomenta una frustración o una vehemencia. Los sentimientos necesitan de un cauce para ser satisfechos y hacernos sentir completos.

Dado que todos los individuos manifestamos los mismos sentimientos en diferentes situaciones, se puede decir que nunca hay dos situaciones iguales ni dos personas que manifiesten exactamente la misma intensidad del sentimiento desencadenado por un evento común a ellos, por lo que se puede decir que son distintos, y que las personas responden de manera diferente a los sentimientos ajenos, algunas veces positivamente y algunas veces negativamente. Ésta es la principal pauta por la cual decidimos satisfacerlos o inhibirlos: la impresión que causaremos a los demás. Cuando decidimos inhibirlos puede ser de forma temporal o radical, pero lo verdaderamente importante es actuar responsablemente con los sentimientos, tanto en palabras como en acciones, se aprende a respetarse a sí mismo y a respetar a otros. El sentimiento obedece al campo espiritual o no lógico de la persona así como las cogniciones al campo mental o los actos al físico, encontraremos siempre el cauce apropiado que satisfará nuestros sentimientos.

Es muy difícil actuar responsablemente cuando las acciones son el resultado de la vehemencia. Por el contrario, los sentimientos enriquecen y fomentan la satisfacción y felicidad del ser, disfrute que se necesita para encontrar sentido a la vida. Muchas veces los mitos y las afirmaciones inconsecuentes complican los sentimientos, empujando al anhelo vehemente y en consecuencia a actuar irreflexivamente. Pero el sentimiento siempre es irracional e irreflexivo por ser contrario a la razón. No debemos olvidar que los anhelos y aspiraciones

pertenecen al campo no lógico o espiritual y que su unidad es el sentimiento. Mientras que la imagen e idea al campo mental y el acto al físico.

7.2 EMOCIONES

Etimológicamente, el término emoción significa el impulso que induce la acción. En psicología se define como aquel sentimiento o percepción de los elementos y relaciones de la realidad o la imaginación, que se expresa físicamente mediante alguna función fisiológica como reacciones faciales o pulso cardíaco, e incluye reacciones de conducta como la agresividad, el llanto. Las emociones son materia de estudio de la psicología, las neurociencias, y más recientemente la inteligencia artificial.

7.2.1 Origen de las emociones. Según Sloman, A (1981), la necesidad de enfrentar un mundo cambiante y parcialmente impredecible hace necesario que cualquier sistema inteligente (natural o artificial) con motivos múltiples y capacidades limitadas requiera el desarrollo de emociones para sobrevivir.

Las emociones se constituyen mediante los mismos componentes subjetivos, fisiológicos y conductuales que expresan la percepción del individuo respecto a su estado mental, su cuerpo y la forma en que interactúa con el entorno, siendo así ¿qué ventajas podría tener un sistema artificial muy complejo, digamos, una planta nuclear, que fuera diseñado para que sus sistemas de control reaccionaran de forma emotiva? ¿Cómo funcionaría un avión de combate emotivo? ¿sería prudente que el sistema de control de un buque petrolero sintiera miedo o enojo? ¿y el sistema de vigilancia de un aeropuerto?, contrario a la creencia popular, las emociones, lejos de ser un obstáculo en la comprensión cabal del universo lo describen con claridad. Las emociones son mecanismos que permiten a la mente describir un universo que no necesariamente puede ser representado simbólicamente. La percepción emocional del entorno es una visión diferente del mundo que nos rodea. Davidoff, L (1980).

7.2.2 Importancia de la comprensión de las emociones. La interacción humana con el entorno es básicamente emocional, las características distinguibles de la cognición humana respecto a otros animales parece siempre estar definida en el plano emocional, al grado tal que quienes han comprendido este hecho lo han aprovechado para vincular las emociones con objetos e identidades que normalmente no son objetos emocionales del ser humano. ¿Cómo puede un ser humano amar a un automóvil? ¿Cómo podemos apreciar más a una persona que a otra únicamente por su forma de vestir? ¿Cómo podemos amar u odiar a los individuos de una raza como si fueran una única persona? La clave para contestar estas preguntas consiste en la conversión de la entidad real en un objeto de expresión o percepción emocional. El plano de lo

emocional es el plano de lo que entendemos o reconocemos como entendido, recordado y concluido en nuestras mentes, si percibes una emoción respecto al hecho, no hay necesidad de discusión adicional "lo has captado". El individuo tiende a recordar con mayor facilidad a las personas con quienes, de una u otra forma, han estrechado un vínculo emocional, aún cuando sea negativo, incluso momentáneo.

Las relaciones humanas y las preferencias sobre personas y grupos generadas en instantes de carga emocional son más duraderas y radicales, como en un partido de fútbol o en una guerra. Las grandes guerras de la actualidad resultan cada vez más difíciles de entender mediante los clásicos modelos socioeconómicos que durante décadas usamos para explicar las guerras de los milenios históricos pasados. La explosiva importancia actual del estudio de las emociones humanas estriba en la propagación de los medios informáticos.

Las innegables características cognitivas de las emociones descubren la trascendencia de la información en la producción de conductas y de apreciaciones de las masas. Millones de seres humanos buscando descargas de emotividad en la gigantesca masa de información de las redes globales, en un mundo donde los medios masivos unidireccionales, se han vuelto completamente indiferentes y poco estimulantes, ante un público cuyas reacciones ya no pueden ser provocadas si la información no incluye un componente explicativo de la realidad individual y de la interacción con el mundo. Es un terreno enorme de posibilidades y peligros para aquellos que sepan describir la forma de interactuar emocionalmente con millones de usuarios, de ahí, que la informática y la inteligencia artificial adquieran un nuevo papel respecto a lo que los usuarios de la redes informáticas buscan, éstos nuevos usuarios de la información que ahora interpretan y solicitan respuesta acerca de los contenidos de la misma son adictos a las emociones que el proceso mental de información y la comprensión del mundo genera en sus cerebros. Goleman, D (1999).

7.2.3 Clases de Emociones. Según investigaciones hay evidencia de que hay sentimientos universales que se experimentan en todo el mundo: alegría, ira, enojo, miedo, sorpresa tristeza, vergüenza, interés, desprecio y culpa entre otras. Personas de todo el mundo sin importar la raza o de donde sea la persona o que idioma hable, expresan los sentimientos de manera muy parecida en sus rostros, todos los seres humanos mueven los mismos músculos para expresar éstas emociones y es fácil identificarlas en las personas a partir de los gestos faciales. Ekman, P(1982).

- **Ira y Agresión.** La ira y la agresión, conducta que a menudo acompaña a la ira; se define la ira como una emoción caracterizada por fuertes sentimientos de desagrado desencadenados por males reales o imaginarios. La agresión se la define como un acto dirigido a lastimar a alguien. Cuando la persona siente ira agrede a las personas más cercanas, pero después de manifestar su ira ésta se

siente irritable, hostil, deprimido, infeliz y muchas veces avergonzado, Averill, J (1982). En como agrede una persona a otra depende de factores: biológicos, ambientales y sociales. Todas las personas han experimentado la ira alguna vez. Incluso disfrutan con ella, La ira es un obstáculo al crecimiento espiritual y puede adoptar muchas formas: gritos, violencia, respuestas cortantes y tonos hirientes, fumar comprar, comer en exceso, dejar de comer, beber, drogarse, entre otras muchas cosas.

¿De dónde procede toda la ira? Si se examina esta poderosa emoción, se encontrará que gran parte de la ira realmente procede del miedo a no poder controlar el resultado de una determinada situación o las acciones de los demás. Surge de la no aceptación de una situación dada o de la manera en que una persona está actuando, que es diferente de la manera a como otros actúan. A veces, la ira proporciona a la persona enojada una sensación que la hace sentirse viva. El corazón se acelera y la respiración se hace más rápida. La ira parece crear energía. Muy frecuentemente se culpa a los demás y a las circunstancias de la ira.

- **Placer, Alegría, Gozo y Felicidad.** Se define a la felicidad como una satisfacción general de la vida. Algunos llaman estados de ánimo a los sentimientos de mayor duración y menor intensidad. Como sea que se llamen los afectos estables y los fugaces se relacionan mucho. Si la felicidad es una aspiración general, aunque difusa, de los seres humanos, la alegría es su manifestación más directa. Un sentimiento pasajero, pero intenso, positivo y gozoso, que ayuda a vivir la vida con más ligereza. Davidoff, L (1980).

La felicidad es una emoción difusa y difícil de explicar, porque cada cual la entiende a su manera. Podría definirse como la forma en que se valora la vida en su conjunto, algo parecido a un estado de ánimo positivo que contagia la existencia en general. La mejor manifestación de la felicidad es la alegría. Para algunos autores, felicidad y alegría son lo mismo; otros, en cambio, las consideran el todo y la parte, pero en el mundo de los sentimientos dos y dos no son cuatro y coexisten diferentes puntos de vista.

La felicidad sería un estado más profundo y estable que la alegría, pues salvo por la incidencia de un acontecimiento dramático, no se altera fácilmente; no se suele ser feliz hoy y mañana desgraciado. La felicidad no excluye otras emociones alejadas, por lo que a veces es compatible con el fracaso, la lucha o el dolor. La alegría, en cambio, es intrínsecamente gozosa, entusiasta, vital e incompatible con emociones negativas. Se trata de un sentimiento menos permanente, tan intenso y enérgico que necesariamente es episódico; no se puede estar exultante de gozo todo el tiempo, ni constantemente "dando saltos de alegría".

Pero estar alegre a menudo o, mejor aún, ser alegre, no sólo es más divertido sino que lleva consigo interesantes valores añadidos. Las personas alegres perciben el mundo como un lugar más seguro, adoptan decisiones más fácilmente y se declaran más satisfechos con su vida. En efecto, ser dichoso es rentable para uno mismo y para los demás. Si tuviéramos que pasar un examen oral o una entrevista de trabajo, ojala encontráramos enfrente a una persona alegre porque, como han constatado los expertos, los entrevistadores felices califican más favorablemente a los solicitantes de empleo.

La alegría también surge como consecuencia de un acontecimiento positivo. Una llamada telefónica esperada con ansiedad y que por fin trae el mensaje que se quería oír desencadena el júbilo, la euforia o la vitalidad. Y una caricia o frase de amor probablemente desencadene el gozo y el estremecimiento. Hay muchos modos de experimentar alegría, muchas maneras de "tener su tibia hermosura entre las manos", como escribió el poeta José Hierro en un libro titulado, precisamente, La alegría. Y aún queda un tercer factor de activación de la alegría: es la sensación de sentirse valioso frente a uno mismo. Para que esto suceda no es necesario ser alguien importante; cada uno en su mundo, aunque sea modesto, puede ser valorado. Varela P, (2006)

Si la alegría es la más clara manifestación de la felicidad, la sonrisa es la mejor expresión de la alegría, su gesto más hermoso. Es una fantástica metáfora de la salud mental y física, que no sólo sirve para demostrar alegría sino también para provocarla. Como señaló el psicólogo William James, en ausencia de sentimientos interferentes, en estado emocional neutro, adoptar comportamientos positivos tales como sonreír o caminar con paso firme, hace que nos sintamos mejor. Está bien claro: la sonrisa tiene poderes terapéuticos.

Parece, sin embargo, que el estímulo más poderoso del repertorio expresivo humano costara millones, porque se administra con cicatería. Así, un bebé sonríe aproximadamente noventa veces al día; un adolescente, veinte; y un adulto - aunque los hay muy distintos-, todavía menos.

Sonreír es tan útil que hasta hemos aprendido a fingirlo. Una sonrisa sincera dura cuatro o cinco segundos y se forma y desaparece lentamente. La sonrisa fingida dura más y sin embargo aparece y desaparece muy rápidamente. Una persona feliz no se pasa todo el día sonriendo; hay quien se empeña en ello por ser fotográficamente rentable, pero debe de ser agotador. En cualquier caso no es natural. No hay que sonreír todo el tiempo, pero sí muchas veces. La sonrisa es breve por naturaleza, pero su fugacidad no merma su eficacia. Este tesoro de la comunicación, genuinamente humano, neutraliza las penas, expresa y brinda alegría y es un dardo envenenado de cariño que consolida nuestras relaciones. Varela P, (2006).

7.3 EL GÉNERO

El concepto de género se refiere a la asignación social y a la valorización diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres, que condiciona sus opciones, hábitos y desempeños.

Ha reservado, prioritariamente, para el hombre, la esfera pública de la producción; y, para la mujer, la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros. Es una variable socio-económica y en ella influyen la clase social, la raza, la religión, el entorno económico, la edad, etc., por lo que su aplicación a la juventud y al trabajo incrementa la capacidad de explicar y poner de manifiesto los desequilibrios de oportunidades y necesidades entre las y los jóvenes. (Lamas 1996).

Lauren Harris (1979) citada por Myers (1991), dice que las diferencias varón-mujer no son ni tan poderosas ni tan relevantes como lo que se dice al respecto haría creer. Hombres y mujeres son distintos pero de ningún modo pertenecen a "sexos opuestos". "No puede decirse ni en sentido fisiológico ni en sentido psicológico que el hombre y la mujer son contrarios o antitéticos por naturaleza o tendencia, diametralmente opuestos o del todo diferentes" puesto que las muchas similitudes entre sexos despiertan menos interés que las diferencias, se pasan hurgando en las diferencias genéricas y dándoles publicidad.

A esto se le añade que las diferentes teorías acerca de la mujer eran elaboradas por hombres por lo que no era de extrañar que se menospreciara su fuerza física y los niveles abstractos del pensamiento. Estas teorías que tienen mucho de mito eran tan fuertes que las mujeres terminaban por creerlas y limitaban su desarrollo personal y posición social; durante mucho tiempo la mujer fue un ser relegado al ámbito de la casa, a la procreación y a los hijos, ausente de la vida pública y política discriminada para estudiar y avanzar profesionalmente, esto tiene influencia de los estereotipos existentes en la sociedad.

Según lo anterior el ejemplo de los padres, los relatos de los maestros, las revistas y la televisión contribuyen de manera directa a la conformación de los roles o papeles, lo único que la naturaleza trae consigo es la anatomía y la fisiología todo lo demás es producto de cada cultura y de cada grupo social, todas las formas de subvaloración las hemos creado en nuestra cultura.

Se nota claramente que la sociedad ha designado al hombre como la persona pública capaz de llevar el sostenimiento económico de la casa y con derechos para pertenecer a una sociedad y ha relegado a la mujer únicamente a la capacidad de reproducción sin derecho alguno a nada más de lo que la raza, la cultura y el entorno le den.

En la infancia y adolescencia se conforma la identidad -por un proceso de adscripción e identificación con los modelos vigentes- la asignación genérica se

constituye en condicionante de la construcción de la identidad y del proyecto de vida. Así, los jóvenes se han preparado para acceder a la vida adulta a través del trabajo productivo y, las jóvenes, para la reproducción y el trabajo de cuidado. Ambos proyectos han sido vistos como ineludibles y adecuados pero, el primero, lleva a la independencia económica y al pleno reconocimiento ciudadano; mientras que el segundo, a la dependencia y a una ciudadanía delegada.

Esta diferencia hace que ser joven en femenino no sea lo mismo que serlo en masculino. La naturalización del trabajo reproductivo y la adjudicación de la responsabilidad casi exclusiva de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas constituyen uno de los principales obstáculos que las mujeres han debido enfrentar; que determina un desigual acceso y control a los recursos, que se expresa en debilitamiento de la autoestima, de la confianza en sí misma y del desempeño social y laboral, así como en mayor vulnerabilidad ante la violencia familiar y sexual e inequidad en el consumo de bienes en el hogar. (Arana, 2004)

La mujer desde un buen tiempo ha tratado de salir de este cajón donde sólo es vista como reproductora; ha conformado grupos feministas, sindicatos etc, y aparece con todo esto el estudio de género que resalta la capacidad de la mujer no solo para reproducir, sino para entrar a diferentes campos que eran exclusivamente para hombres como la educación; en la mayoría de instituciones educativas hay el mismo número de hombres que mujeres, en la política se ha avanzado bastante encontrando un gran número de mujeres en los Consejos, en el Senado y Alcaldías y en el campo laboral la mujer ha logrado abastecer gran parte del mercado; demostrando que puede hacerlo, sin perder su condición de mujer.

7.4 GENERO Y TRABAJO

El progreso de la igualdad entre hombre y la mujer tropieza con estereotipos sexuales, que están muy arraigados, con las lagunas de la información y con problemas prácticos de adaptación a las nuevas circunstancias. (Posso, J. 2004)

Es difícil para la sociedad, aceptar que hay una igualdad de capacidades intelectuales tanto en el hombre como en la mujer y por consiguiente la mujer debe tener las mismas oportunidades para ejercer un cargo. Muchos grupos feministas, movimientos obreros y sindicatos luchan por esa igualdad de oportunidades laborales.

¿Quién cuidará de sus hijos, de su hogar, de su familia? y que por esto deberá escoger entre sacrificar su vida personal, renunciar a ser madre, esposa a tener una familia u ocupar grandes cargos en el mercado laboral; ya que éstos requieren de personas con la mayor disponibilidad de tiempo, flexibilidad para transportarse de una ciudad a otra, tomar decisiones inmediatas donde no haya ningún vínculo emocional.

Nace con esto la relación de género en el trabajo, en donde se forman equipos y resaltan valores y creencias de la presente sociedad; tomando como criterio el género para la asignación de funciones; teniendo en cuenta las condiciones familiares, circunstancias personales que no puedan afectar el desempeño laboral.

Es así como el cargo de secretaria en muchas empresas privadas y públicas ha sido asignado al sexo femenino, 'esta función es más adecuada para las mujeres' por tener ellas una personalidad detallista, delicada, minuciosa, protectora, habilidad para comunicarse con los demás. Como resultado a la mujer se le ha perfilado como punto de contacto con el público por eso a "primera vista" en cualquier empresa siempre está una mujer.

La mujer ha aprovechado esta funcionalidad asignada, abriendo espacios en sectores donde solo pertenecían los hombres y se está preparando en esos campos y ocupando sus cargos, pero siempre con desventaja ya que son muy pocas las mujeres que puedan garantizar en sus trabajos disponibilidad completa de tiempo y espacio; la mujer debe negociar con su familia la disponibilidad de tiempo y lugar mientras que para el hombre es una decisión individual.

7.5 LA MUJER COMO ESPOSA

La pareja está inevitablemente influida por las expectativas culturales que existen sobre la conducta esperada para los hombres y para las mujeres. Es así como las mujeres deben, según lo estipula nuestra cultura, hacerse cargo de una serie de tareas asociadas a los niños y a la casa que definen su rol de esposa. Por otra parte los hombres deben hacerse cargo de la manutención económica de la familia y de la protección de ésta.

En nuestro medio, los roles de la pareja todavía se ven en desigualdad de condiciones entre el hombre y la mujer, el hombre es quien tiene la autoridad, el dinero, la educación y en general el poder para ejercerlo sobre la mujer y los hijos. Esto se da en ciertos sectores marginados en donde todavía subsiste la creencia de la superioridad masculina. Los aspectos socioeconómicos están muy relacionados con los de orden ideológico y cultural y muchas veces no son otra cosa que la expresión de la cultura, es conveniente conocer cual es la ideología que se ha transmitido a cada uno de sus miembros con relación a lo que debe ser una familia, la pareja y el papel de los sexos en la relación, para que puedan identificar no solo las diferencias entre ellos (González, P 1997).

Hasta hace pocos años, las mujeres no tenían acceso al trabajo productivo y profesional en las mismas condiciones del hombre, sin embargo, en las clases media y alta las mujeres han podido sobresalir.

Cuando las parejas son capaces de flexibilizar estos roles y compartir las tareas (no importando a quien corresponde culturalmente su realización), la convivencia mejora y se pueden enfrentar sin dificultades los pequeños detalles propios de la convivencia en pareja. Cada pareja deberá resolver a su modo qué compartir y cómo hacerlo.

Este último aspecto es de vital importancia ya que influye sin duda en el clima afectivo de la pareja y constituye el modelo que los hijos seguirán en su propia vida.

7.6 ROL DE LA MUJER COMO MADRE

Hasta años recientes, se decía que "la buena o mala conducta de un niño en el futuro depende de la madre". Aunque en la actualidad se reconoce que la madre no es la única persona importante en la vida del bebé, todavía es un factor esencial en su desarrollo, lo más importante para que haya una cercanía madre-hijo, es el afecto que se dé en esa relación.

7.6.1 El Vínculo madre – Hijo. (Klaus y Kennell 1982). Se basan en el enfoque etológico para explicar cómo y en qué momento se crea esa intimidad especial entre madres e hijos. Este enfoque afirma que la conducta está determinada biológicamente y ligada a las bases evolutivas de los comportamientos. Se basa en la observación naturalista, centrada en animales, y hace énfasis en que existen periodos críticos, o sensitivos, para el desarrollo del comportamiento.

En relación con estos estudios acerca del comportamiento animal, el etólogo Conrad Lorenz (1957) caminó como los patos, movió sus brazos a la manera de aquellos e imitó su voz, y logró que los patitos recién nacidos lo siguieran como a la madre pata, y lo quisieran "como a una madre. Los polluelos recién salidos del cascarón siguen el primer objeto que vean moverse, sean o no de su propia especie, y se encariñan con él cada vez más. Por lo general, el primer vínculo se establece con la madre, pero si se altera el curso normal de los acontecimientos pueden establecer con otros (a menudo extraños, como el de Lorenz). Esta conducta denominada impronta, es una forma instintiva de aprendizaje, en que el sistema nervioso de un organismo parece preparado para adquirir cierta información en un periodo crítico en las primeras etapas de la vida animal. Se dice que la impronta es automática e irreversible. Lorenz observó que si los polluelos no encontraban un objeto al cual seguir la impronta no ocurría. De la misma

manera se presentan ciertos rituales entre cabras y vacas después del parto. Si estos se detienen o se interrumpen, la madre y el ternero no se reconocerán entre sí, lo cual puede ser catastrófico para los terneros, que pueden presentar debilitamiento físico, desarrollo anormal o morir. Estos hallazgos suscitan grandes interrogantes para los seres humanos. (Klaus y Kennell 1982).

Con lo anterior, se ve claramente, que para que, haya vínculo estrecho entre madre – hijo; debe haber calor, comida, ternura, amor; y así se convierte en una relación recíproca entre dos personas. El vínculo es una relación activa, de afecto que se debe dar desde el comienzo de una vida o sea desde el embarazo, continuar con el nacimiento y crecimiento del bebé hasta llegar a la adultez.

7.6.2 La maternidad. La maternidad es un tema que ha sido abordado por la mitología, la religión, el arte, la literatura y la ciencia. En ella se han inspirado grandes pintores, escultores, poetas y escritores para sus creaciones. De ella se han ocupado varias disciplinas en un sin número de investigaciones con diferentes enfoques: biológicos, psicológicos y sociales.

En la mitología, la maternidad está representada por diosas de un gran poder de fertilidad y reproducción. Las diferentes civilizaciones glorificaron a la maternidad desde las primeras etapas de su evolución, a través de una gran cantidad de símbolos, leyendas y relatos. Así por ejemplo, encontramos que en la cultura incaica del Alto y Bajo Perú, hoy Bolivia y Perú respectivamente, la maternidad está representada por la tierra a la que se la conoce como la Pachamama, que simboliza la creación eterna y la sombra de la tragedia; ella origina la vida y a ella se retorna cuando llega la muerte. (Asebey. A 1994).

En la historia de la humanidad, la maternidad siempre ha estado ligada al rol femenino que conlleva a actividades relacionadas con la reproducción y la crianza de los hijos. Desde muy pequeña la niña es preparada y educada para esta función, los juegos de la niña son a representar el papel de mamá, y se le inculca que por medio de ésta función llegará a realizarse como mujer.

El amor maternal es un sentimiento humano. Y es, como todo sentimiento, incierto, frágil e imperfecto. En este sentido, y contrariamente a las ideas que hemos recibido, tal vez no esté profundamente enraizado en la naturaleza femenina. Las investigaciones de la autora ponen en cuestión el punto de vista convencional sobre tales instintos y plantean también una serie de cuestiones que afectan a aspectos cruciales de la vida cotidiana de los hombres y las mujeres de nuestro tiempo. (Badinter. E 1992).

Hace unos años la capacidad de la mujer para ser madre, causaba gran impacto sobre la opinión que de ella tienen los demás y sobre la percepción de sí misma y sus roles. Si es madre está plenamente realizada como mujer 'ha

cumplido su objetivo', actualmente, la mujer se está metiendo más en el campo laboral, lo cual es una actividad nada compatible con la maternidad.

En las últimas décadas de este siglo, la mujer ha adquirido una notable libertad sexual y económica que la ha llevado a insertarse por necesidad y voluntad a los medios de producción, adquiriendo en ocasiones una auténtica independencia económica respecto al hombre, con una relativa disminución de los prejuicios y presiones sociales en torno a la sexualidad y una transformación valorativa de la maternidad, expresada en su negativa consciente e inconsciente a ser madres.

En el plano psicológico, tanto Freud, (1905, 1925), Deutch H. (1950), M. Klein M. (1961,, Reik T. (1966) y Horney K. (1967); coinciden en que la maternidad es un deseo inconsciente que está presente en toda mujer y que ésta va o no a ser asumida y ejercida en virtud de su propia historia, de su propia experiencia como hija. Es decir, que el significado de la maternidad representado objetivamente por el embarazo, puede evocar conflictos de necesidades de dependencia, rivalidades con la madre, hermanos o funciones propias como mujer. Mientras la ciencia médica pone la procreación en manos de una tecnología cada día más sofisticada, la psicología devuelve la maternidad al cuerpo y, sobre todo, a la mente de la mujer. El embarazo es un momento que resume en sí mismo toda la vida de una mujer en sus significados afectivos y de relación.

En el origen de toda persona hay una madre y un acontecimiento llamado maternidad, que se ha venido produciendo y repitiendo casi invariablemente a lo largo de toda la historia biológica y en su proceso fisiológico. Sin embargo, son los elementos psicológicos los que convierten la maternidad en una experiencia única e irreplicable, no sólo con respecto a otra madre, sino también en relación a otros embarazos de una misma mujer. En efecto, cada gestación constituye para la mujer un momento mágico de fantasía y de deseos diferentes, del mismo modo que cada madre alberga sentimientos distintos para cada hijo.

Las vivencias interiores, en su mayoría inconscientes, y las fantasías de una mujer sobre sí misma como madre y sobre el niño que va a nacer revisten una enorme importancia, tanto para el desarrollo del embarazo como para la sucesiva relación madre-niño, e incluso para el futuro del nuevo individuo.

La maternidad debe considerarse por tanto como un largo y complejo proceso que precede el momento específico del parto y en el que los sentimientos antiguos y profundos influyen tanto en los miedos y en las fantasías más recurrentes como en ciertas patologías propias de la gestación, del parto y de la relación madre-recién nacido. (Asebey. A 1994).

7.6.3 De madre a hija. La mujer se prepara para su natural labor materna a través de un proceso muy complejo, en el que intervienen primer lugar la relación con su madre.' cada niña, en efecto, construye su propia identidad de mujer y futura

madre sobre las huellas de ese primitivo y antiguo modelo, aprendiendo de su propia madre cómo hacerse mujer y madre a su vez. La típica inversión de papeles que se observa en el juego entre niños (cuando imitan a papá y mamá) pone de manifiesto el rico proceso de elaboración interna que conducirá, como etapa evolutiva y a través de mecanismos de similitud por un lado y de diferenciación por otro, a hallar los límites de cada uno y el espacio individual.

En realidad se trata de una tarea que puede durar toda la vida y cada maternidad pone de nuevo en juego la dinámica interna, precisamente porque las vivencias psicológicas se hallan íntimamente ligadas a los aspectos más antiguos y corpóreos del desarrollo de la identidad personal. (Asebey. A 1994).

Ser madre es algo que comienza desde el principio de la vida misma de las mujeres y se transmite de generación en generación; sea por instinto o cultura la mujer desde muy pequeña tiene como meta ser madre, cuando niña, imita a su madre y representa éste papel mediante juegos se apropia de su papel basándose en la experiencia que haya vivido o este viviendo hasta ese momento; si recibe cariño, afecto, amor, etc la niña lo hace con su muñeca; pero si es maltratada igualmente regaña, castiga, amenaza y se vuelve indiferente con ella.

Cuando crece y se enfrenta a un embarazo de verdad, vienen muchas remembranzas de su niñez y tratará de que su embarazo y luego su hijo tengan la misma experiencia que ella vivió si ésta fue buena; o cambiar lo malo que haya vivido por algo mejor para su hijo.

Durante este periodo se presentan también temores y angustias frente a una serie de responsabilidades que se le viene encima y que desaparecen cuando su hijo nace. El mirar una carita tierna, indefensa y una nueva vida cambian por completo a la mujer convirtiéndola en madre para toda la vida y tantas gratificaciones.

Una madre que cuida de sus hijos cuando están pequeños dándoles cariño, afecto, alimento y sobre todo seguridad emocional, ya que todo lo que el niño reciba de pequeño influirá mucho en su futuro. Cuando niños la madre está pendiente que sus hijos vayan a la escuela, que esté saludable, la tareas que tengan, que su ropa esté limpia; a medida que crecen los hijos crecen sus dificultades y su madre siempre estará pendiente.

Actualmente las mujeres han ingresado al campo laboral dificultado un poco la labor como madre ya que no pueden estar completamente pendiente de la crianza de los hijos. Esto ha hecho que la mujer duplique su jornada diaria o trabaje más que los hombres, porque después de la oficina tiene que llegar a la casa a cumplir con diferentes tareas de la casa; llevando a la mujer a un estado de crisis emocional.

7.7 ROL DE LA MUJER TRABAJADORA

Se destaca aquí el papel de la mujer trabajadora y su participación en el mundo laboral, familiar, social, político y sindical, como una manera de contribuir al empoderamiento de ellas a partir del reconocimiento de su historia. Historia que se mueve entre el reconocimiento del papel cumplido en lo económico y social, pero contradictoriamente mezclada con discriminaciones y desconocimientos, sobre todo en relación con sus posibilidades de estar presentes e influir significativamente en los espacios de toma de decisiones, tanto en lo laboral como en lo sindical, político y social, debido fundamentalmente al peso y la influencia de una cultura patriarcal dominante, alimentada en forma significativa por las creencias religiosas de la época, la cual ha desconocido y subvalorado el aporte de las mujeres a la sociedad, reduciendo su papel a la vida doméstica, descalificando social, económica y culturalmente el trabajo femenino. (Espinoza M 2003).

A pesar de la cultura patriarcal dominante, la mujer ha logrado entrar en el mundo laboral, participando en la parte económica del hogar y también en lo social y político, éste logro ha sido muy importante para la historia de las mujeres a pesar de que la cultura, la religión y la sociedad han subvalorado y discriminado su trabajo.

En la primera mitad del siglo XX, sobresale una mujer cuya mano de obra es poco calificada, mal remunerada, vinculada a oficios que requerían baja capacitación. Pero al mismo tiempo gestora de procesos de organización sindical, luchadora por reivindicaciones ligadas a mejorar las condiciones de trabajo y de remuneración. De esta manera aparecen las primeras confrontaciones del papel de la mujer reducida al espacio doméstico.

En la segunda mitad del siglo la modernización en la industria marginó progresivamente a la mujer de los trabajos de textil, que exigían mayor calificación de la mano de obra, se reforzó la cultura patriarcal que masculiniza la fuerza de trabajo, la cual redujo cada vez más a las mujeres al ámbito doméstico restringiendo, en consecuencia, su participación en la vida sindical y política. En este proceso cultural juega papel predominante la iglesia católica. En las décadas del setenta, ochenta y noventa se observan cambios en la economía del país, en los procesos de sindicalización y organización y en el comportamiento cultural de las mujeres, que influyen en forma contradictoria en su papel social y político. A pesar de haber alcanzado mayores niveles educativos, la oferta de trabajo se reducía a los sectores terciario e informal de la economía. Y aunque se alcanzó mayor autonomía sexual, familiar y laboral, se aumentaron los fenómenos de madresolterismo, separaciones y divorcios, trayendo como consecuencia la

jefatura de hogar predominantemente femenina, lo que implicó para la mujer trabajadora la doble y triple jornada de trabajo, con secuelas nada favorables a su salud física y mental. (Espinoza M 2003).

Las mujeres trabajadoras comienzan a participar en sindicatos y a formar diferentes centrales de trabajadores y trabajadoras, sobre todo a partir de 1987, cuando se crean en varias de ellas los Departamentos y Secretarías de la Mujer

Se logra identificar, a lo largo de la historia del siglo XX, tanto las dificultades como los logros de las mujeres en el difícil proceso de empoderamiento y reto que debe reivindicar un espacio propio que atienda a sus necesidades de clase y género en los movimientos sociales en general, donde tienen presencia activa.

7.8 LABORES DE SECRETARIA

Se ha incluido en éste trabajo lo que debe hacer una secretaria y como se debe comportar, ya que el estudio de éste, es sobre la mujer trabajadora, en el área administrativa de la universidad.

Una secretaria es la mano derecha del jefe y debe convertirse en su enlace con el resto del mundo. Por ella han de pasar los empleados y las personas ajenas a la empresa que se dirijan al director.

Tienen que ocuparse de labores propias de las secretarias, como la agenda de su superior, la organización de viajes de negocios, las actas de las reuniones, la correspondencia, el archivo de documentos o la preparación de presentaciones. Pero también deben hacerse cargo de otras funciones de carácter ejecutivo que el jefe suele delegar en ellas, aunque el tipo y la cantidad de tareas encomendadas varían en cada empresa. Se trata de una profesión mayoritariamente ejercida por mujeres, que ocupan el 90% de los puestos de secretaria en la empresa privada.

Ser secretaria es una vocación y no una salida laboral fácil, se destacan la importancia de la motivación personal por el trabajo. Otras características de este perfil profesional son:

- Organización

Una de las características principales de la secretaria es que debe ser de personas metódica y responsable; debe tener todo su archivo en orden y muy bien organizado para cuando necesite cualquier información, ésta esté a la mano.

- Capacidad de trabajo

Han de poder hacer tres o cuatro cosas a la vez y adaptarse continuamente a los cambios, debe estar en constante capacitación para poder resolver cualquier trabajo que se presente.

- Don de gentes

Tienen que ofrecer la mejor imagen posible. Han de ser amables, comunicativas y capaces de relacionarse con todos los compañeros.

- Discreción.

Por las manos de una secretaria de dirección circulan asuntos que afectan a todos los departamentos. De ella se espera que mantenga el secreto profesional.

- Iniciativa

Para resolver los problemas; debe ingeniárselas para solucionar los inconvenientes que se presenten en su oficina y el jefe no esté.

Pero convertirse en la asistente de los jefes también tiene inconvenientes, como la flexibilidad horaria: hay que estar disponible cuando el jefe lo necesite, aunque su jornada laboral haya concluido.

8. METODOLOGIA

8.1 ENFOQUE

Cualitativo, ya que permitirá identificar, describir y comprender las dificultades y posibilidades de la población de estudio, al igual que explorar cuales son sus expectativas, metas y cambios; además permitirá una interacción mucha más cercana con la población objeto de estudio.

8.2 TIPO DE ESTUDIO

Este trabajo se desenvolverá dentro del estudio etnográfico porque lo que se pretende con él, es conocer la experiencia de la cotidianidad, y describir para interpretar los significados que la población objeto de estudio, otorgan a las experiencias que ellas han vivido.

8.3 UNIDAD DE ANÁLISIS

Trabajadoras en el área administrativa de la Universidad de Nariño: auxiliares administrativas, auxiliares técnicos, secretarias y técnicos. En estos cargos se encuentra 179 trabajadoras

8.4 UNIDAD DE TRABAJO

Para el estudio se tomó el 30 % de la población, que corresponde a 54 trabajadoras discriminadas de la siguiente manera:

En el cargo de auxiliar administrativo se encuentran 69 personas de las cuales 13 son de planta y 56 de contrato el 30% de ésta población dá 4 y 16 personas respectivamente; en cargo de técnico se encuentran 33 personas todas de contrato, el 30% de ésta población dá 11 personas y en el cargo de secretarias se encuentran 77 personas en donde 37 son de planta y 40 son de contrato el 30% de ésta dá 11 y 12 personas respectivamente.

8.5 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

- Entrevista Semi-estructurada.

La Entrevista semi-estructurada: No sigue una secuencia de preguntas fijas, aunque sí se adecua a un esquema o pauta general. Esta permite recopilar información a través de preguntas abiertas, lo cual facilita la expresión del entrevistado y por tanto información más real.

- Historia de vida.

Es una narración hecha por un autor, sea por propia iniciativa o a petición de otro, se da frecuentemente en la investigación social, y no se utilizan en ella materiales externos a la narración ni materiales secundarios, solo lo que el autor quiera contar.

Estas narraciones se hacen en torno a determinados eventos en los que se proyectan la casualidad de los valores humanos, las actitudes y los patrones de una cultura particular.

8.6 MOMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para Bonilla y Rodríguez (1997) “aunque el proceso de investigación cualitativa se caracteriza por su flexibilidad debe realizarse desde su fase inicial una planeación en la que explícita o implícitamente se haga referencia a los pasos más importantes”

En cualquier investigación es muy importante la planeación para darse cuenta de que procedimiento se va a seguir, desde la perspectiva anterior se llevaran a cabo los siguientes momentos:

- Identificación de las categorías deductivas.
- Trabajo de campo: Aplicación, recopilación y organización de las herramientas utilizadas
- Análisis de la información
- Identificación de categorías inductivas
- Elaboración de informe

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	PREGUNTAS	TECNICAS
<p>Identificar el rol de mujer, madre, esposa y trabajadora, de la mujer que labora en el área administrativa, de la Universidad de Nariño.</p>	<p>Rol de Mujer</p>	<p>El sentir frente a su rol de mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué significa ser mujer para tí? - ¿Cómo te sientes como mujer? - ¿Consideras que has cumplido tus metas como mujer? - ¿Qué expectativas tienes frente a tu vida como mujer?. - ¿Cómo te sientes como mujer frente a la labor administrativa en la Universidad de Nariño?. - Consideras que como mujer valoran tu trabajo? 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista semiestructurada - Historias de vida
<p>Describir los sentimientos de la mujer trabajadora en su rol cotidiano en la Universidad de Nariño.</p>	<p>Rol de madre</p>	<p>El sentir frente a su rol de madre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué opinas de ser madre? - ¿Cómo te sientes como madre? - ¿Qué es un hijo para ti? - Qué es lo más difícil de ser madre trabajadora? - ¿Qué tiempo compartes con tu hijo? - Qué expectativas tienes como madre? 	

			- ¿Tu trabajo interfiere en tu labor como madre?	
<p>Identificar las expectativas frente a su vida, como mujer, madre, esposa y trabajadora que labora en la Universidad de Nariño.</p> <p>Establecer una relación de los sentimientos, entre las trabajadoras, cuando asumen el rol de mujer, rol de madre y rol de esposa con relación a su trabajo.</p>	<p>Rol de esposa</p> <p>Rol de Trabajadora</p>	<p>El sentir de la mujer como esposa</p> <p>El sentir de la mujer como trabajadora</p>	<p>- ¿Cómo te sientes como esposa?</p> <p>- ¿Cuál crees que debe ser tu labor como esposa?</p> <p>- ¿Qué significa el amor para ti?</p> <p>- ¿Qué papel juegas dentro de tu familia?.</p> <p>- Es importante tener una pareja?</p> <p>- Cómo es la relación con tu pareja?</p> <p>-¿En que forma te colabora tu pareja cuando trabajas?</p> <p>-¿Es fácil ser trabajadora y esposa?</p> <p>- ¿Qué expectativas tienes como esposa?</p> <p>- ¿Cómo influye tu trabajo en tu rol de esposa?</p> <p>- ¿Qué significa el trabajo para ti?</p> <p>-¿Consideras que por ser mujer eres discriminada en tu trabajo?</p>	<p>Entrevista semiestructurada</p> <p>- Historias de vida</p>

<p>Hacer algunas recomendaciones para mejorar algunos de los problemas presentados en la vida de las trabajadoras de la Universidad de Nariño</p>			<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué cambiarías en tu trabajo? -¿Qué expectativas tienes como trabajadora en la parte administrativa de la Universidad de Nariño? - ¿Influye tu condición de mujer en tu trabajo? - ¿Consideras que eres una persona diferente a cuando entraste a trabajar a la Universidad o eres la misma? 	
---	--	--	--	--

9. PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

De acuerdo al proceso metodológico la investigación se ejecutó en dos fases: Una fase exploratoria y otra fase de profundización; en la fase exploratoria tiene como propósito explorar el objeto de estudio que son las trabajadoras de la Universidad de Nariño que tiene los cargos de: auxiliares administrativas, auxiliares técnicos, secretarias y técnicos y la fase de profundización es la que corresponde al análisis de resultados.

Para comenzar el análisis de la información se realizaron los siguientes pasos:

- Se realizaron entrevistas a la trabajadoras
- Transcripción de entrevistas
- Organización previamente establecida, de los contenidos que estaban relacionados con las categorías principales.
- Tomar los datos más relevantes de las entrevistas

A partir de este primer momento, se hace la descripción de cada categoría interrelacionando los datos más significativos y generando un primer nivel de interpretación. La construcción de éste sistema de categorías da cuenta de un campo de agrupación temática que configura los temas centrales de la investigación.

10. ANALISIS DE LA INFORMACION

10.1 COMO SE IDENTIFICAN LAS TRABAJADORAS EN SUS DIFERENTES ROLES

10.1.1 COMO SE VEN COMO MUJERES

- Lo que Significa ser Mujer

Según Faludi (1992), una mujer es el ser humano de sexo femenino, en contraste al masculino, que es el hombre. El término mujer se usa para indicar diferencias sexuales biológicas, distinciones de género en su papel atribuido culturalmente, o ambas cosas.

En el grupo de trabajadoras que participaron en la investigación cada una de ellas maneja lo concerniente a la definición de mujer, que se basa en lo que representa para ellas ser mujer dentro de un contexto social machista. Esta definición ayuda a comprender la forma de interactuar y pensar del grupo en el ambiente que las rodea.

La imagen de mujer está conformada, para la mayoría de las trabajadoras, por tres factores, a saber:

- a) como un ser ligado a la procreación;
- b) en relación con otro, y
- c) ligada al hogar.

Respecto al primer punto, cuando se refieren al ser de las mujeres, todas las trabajadoras hablan de "ser madres", de lo cual se puede deducir que todas piensan que el ser madre es la función principal de la mujer, y esto no porque quieren, sino porque creen que esa es su naturaleza y la misión del ser mujer.

Para Elizabeth Badinter (1992), la función de la mujer, es ser mujer, y no ser madre. Ser madre, es una opción, una posibilidad, no una obligación; por lo tanto, es una decisión que deben tomar las mujeres en forma independiente, como personas autónomas. Y la sociedad les debería dejar libre la decisión de tener hijos o no.

Pero culturalmente en la ciudad de Pasto, en latinoamérica y en la mayoría de los países la sociedad ha creado la idea de que las mujeres nacieron para ser madres, que por “instinto” todas las mujeres deben ser madres. Desde esta perspectiva, a las mujeres se les ha hecho creer que su principal función en la sociedad es ser madre, y desde pequeña la niña es educada para ser madre, mediante juegos y creencias arraigadas sin fundamento.

Las trabajadoras de la Universidad de Nariño no son la excepción a esa concepción tradicional, para ellas, ser madre no es una opción, sino, como ellas muy bien lo dicen, es su realización, es posibilitar la práctica de su identidad, de su ser. En esta forma, para estas trabajadoras ser madre se convierte en el núcleo de su realización personal como mujeres, lo que se refleja cuando definen qué es ser mujer:

“Un ser humano perfecto, creado por Dios, dotado de inteligencia, capacidad creadora y tenacidad con cierta dosis de sensualidad, sensibilidad y ternura posee además el don de dar vida”.

“Es algo indescriptible no puedes expresar todo lo que es mujer; amor, apoyo creación, capaz de multiplicar vidas, sin nosotros los hombres no son nada”.

“Es un agrado porque desempeñan un papel diferente al del hombre como es ser madre que es lo más hermoso de la vida”.

Para estas las trabajadoras es claro que ser mujeres implica ser madres cuando dicen ‘que la mujer posee el don de dar vida’, ‘capacidad de multiplicar vida’; como se dijo anteriormente ellas están estrechamente ligadas a la procreación, lo que, a su vez, las hace sentir plenamente realizadas a nivel personal.

El aspecto cultural dominante de “ser madre” recae sobre toda mujer sin importar clase social, el ser madre otorga identidad como mujer. Esta característica es transmitida de generación en generación ya que cada una lo vive en sus hogares y serán aprendidas por las que vendrán en el futuro volviendo el significado de ser mujer en un concepto cíclico, un tanto difícil de modificar a pesar de todos los cambios culturales, ideológicos que se presenten en cada época.

- La Imagen de sí Misma

Para las trabajadoras objeto de éste estudio, el concepto que tienen respecto a las mujeres es empírica porque lo sacan de su propia experiencia, es decir, como resultado de evaluar todas las funciones que han tenido que desempeñar, algunas en forma simultánea, así como todas las actividades que ellas han realizado en el desempeño de esas funciones, en consecuencia, para ellas, el balance de ser mujer es la de ser una persona, como lo dice alguna *berraca*.

Se ven a sí mismas y se consideran fuertes a las situaciones difíciles, por lo que se puede decir que, en general, el grupo de trabajadoras tiene un concepto de ellas como mujeres muy alto. Consideran que la mujer es un ser fuerte capaz de salir de cualquier situación que se le presente, capaz de salir adelante como persona y como madre; al ser producto de la experiencia personal, esto significa que ellas tienen una alta valoración de sí mismas en cuanto a su capacidad de trabajo.

Pero, a la vez, como mujeres se ven como personas silenciosas ante su situación, que no protestan, sumisas, que simplemente aguantan.

Consideran a la mujer como una persona que tiene la capacidad de ser fuerte pero tierna a la vez, complementando en ella dos factores: dureza y ternura. Para responder a sus diferentes situaciones, las mujeres unen la fuerza y la capacidad de luchar con el ser afectivas y sensibles y así lo afirman en las entrevistas:

“Ser capaz de asumir los retos que se nos presentan a diario, significa tener fortaleza y el valor de sobresalir en una sociedad machista significa también la unión de sentimientos nobles y buenos”.

Se ven como mujeres de grandes retos, capaces de luchar por lo que quieren y orgullosas de poder salir adelante con todos los retos y situaciones que se imponen, se aceptan como son.

“La persona capaz de enfrentar cualquier dificultad por más dolorosa que sea, es la persona que lucha, es fuerte, trabajadora pero sabe brindar amor, consentir y es la persona pendiente de todo, la que lidera y mantiene el hogar”.

En algunas repuestas, se puede observar que la familia es muy importante para el concepto que ellas, tienen, de sí mismo, ya que ésta es la razón principal que ellas

tienen para luchar, ser fuertes y es una forma de recordar ante ellas mismas el papel que deben desempeñar en la sociedad.

Es importante resaltar aquí como la mujer se acepta así misma y se ve como una persona que puede sortear y salir adelante ante cualquier situación por difícil que se le presente, éste aspecto no es visto por la sociedad ya que siempre es catalogada como el sexo débil, es muy difícil sobre todo en nuestra región en donde impera el machismo hacer pensar diferente.

“Es grandioso podemos procrear, multiplicar, dar amor, tranquilidad; somos unas **berracas**¹⁷ ya que a pesar de que tenemos muchas responsabilidades como hogar, familia, trabajo, no nos quejamos, somos llamadas sexo débil y no se dan cuenta que somos más fuertes que los hombres para enfrentar cualquier situación”¹⁸

Desde una visión crítica, para un sector de las trabajadoras, hoy el concepto de mujer está ligado al ser humano como objeto de publicidad. Lo miran críticamente por el papel que han jugado los medios de comunicación en la reducción que se ha hecho de las mujeres como medio de ventas. Desde este punto de vista, afirman que ser mujer:

“Es un objeto de publicidad y sexualidad, la sociedad ha jugado con nosotras como le plazca y no se dan cuenta que ser mujer es un verdadero camello desde muy temprana edad nos toca pelear con nuestro cuerpo, cuando notamos todos los cambios y este es el comienzo de un calvario: toca mantener el hogar, educar a los hijos, administrar el dinero, cocinar bien y mantener a todo el mundo contento”¹⁹

En estos conceptos se nota que hay rechazo a ser mujer objeto, ya que dicen que la mujer es utilizada como símbolo sexual, esto se ve muy claramente en los medios audiovisuales que hasta para la venta de cemento tienen que utilizar una mujer desnuda. Por otro lado, también se nota descontento por la responsabilidad que la sociedad, en donde predomina el machismo, ha dejado en la mujer.

Las mujeres en su afán de ser parte activa de la sociedad, se han colocado muchas responsabilidades: vinculación a un trabajo remunerado, tiene que

¹⁷ La negrilla es decisión de la investigadora para resaltar la esencia del testimonio.

¹⁸ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

¹⁹ Testimonio dado en entrevista realizada en la ciudad de Pasto en el mes de julio del 2007.

responder con todo el oficio de una casa, atender al esposo –alimentación, cuidado de la ropa, atención sexual, trato afectivo–, entre otros, la atención, el cuidado y desarrollo psicosocial y moral de los hijos, son algunas de las obligaciones con las que las mujeres deben responder cuando deciden ser más que amas de casa.

Sobre qué piensan de sí mismas, afirman que se aceptan como son y que tienen un gran sentido de superación, quieren estar en constante actualización y así lo afirman:

“Soy una persona con muchas ganas de triunfar, salir adelante”

“Me gusta leer mucho, siempre estar actualizada en muchos aspectos”

“Quiero estudiar una especialización y estar en constante superación ya que es la única forma de salir adelante y mejorar el futuro de mi familia y sentirme bien conmigo mismo”²⁰

Se puede apreciar en las afirmaciones anteriores que las trabajadoras no quieren quedarse estancadas y siempre están en constante búsqueda de que hacer algo con sus vidas para que luego no sientan frustración al ver que no alcanzaron sus metas propuestas.

Están convencidas de que la única forma de sacar a su familia adelante es preparándose académicamente y tener la experiencia suficiente para desempeñarse en cualquier cargo.

10.1.2 COMO SE VEN LAS TRABAJADORAS EN SU ROL DE MADRES

- Sentido de la Maternidad

El mandato cultural dominante de “ser madre” recae sobre toda mujer sin importar clase social, aunque el modo de percibir y vivir la maternidad adquiere diferentes características según el sector social de pertenencia, las diferentes culturas, la generación (adolescentes, jóvenes o adultas) y el espacio de socialización. (Marcus. J 2005).

²⁰ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

En los diferentes sectores de la sociedad, el ser madre otorga identidad como mujer, pues se siente un individuo completo en tanto madre, ya que su hijo es su alegría y su justificación.

Existen imágenes de género tradicionales que tienden a identificar de una manera muy estrecha mujer y maternidad. El concepto de maternidad depende los estratos sociales; la maternidad temprana es culturalmente más aceptada en los estratos bajos, así como la cantidad de hijos por mujer suele ser bastante más elevada que en los sectores medios y altos. En cuanto a estos últimos, cuanto más jóvenes, instruidas y activas son las mujeres, asocian en menor grado el logro y la felicidad femenina con la maternidad. En ellas persiste con vigor el deseo de desarrollarse en el mundo del estudio y del trabajo. Así, la maternidad se posterga hasta alrededor de los treinta años, planificándola con relación a otras esferas de la vida. (Marcus. J 2005).

Para este grupo la maternidad es muy importante dentro de sus vidas y así lo afirman cuando dicen:

“Es un acto sublime, es la proyección de la mujer, es dar vida y poner a prueba todas las estrategias maternas innatas para cuidar y preservar ésta nueva vida”

“Es lo mejor que le puede pasar a una mujer, es sentir y ver la vida de otra manera, es valorarla, ser madre es sentirse completa porque crea en ti, una serie de sentimientos inexplicables pero hermosos, ser madre es sentir que esa personita es tuya y que nadie te lo va a quitar, tu lo formas, lo ves crecer y trabajas para que él nunca sufra”²¹

En las anteriores afirmaciones se confirma que ser madre, hace de la mujer una persona diferente a lo que era cuando no tenía hijos; sus sentimientos cambian, la responsabilidad, nuevos retos y una vida por sacar adelante. Todo gira en torno a su hijo, trabaja, se prepara académicamente, vela por su hogar; siempre para que sus hijos estén bien.

“Ser madre es una bendición, no todas tenemos ese privilegio; pero ahora con tantos cambios sociales se hace más difícil entender y comprender a los hijos”.

“ser madre significa para mí una gran responsabilidad es una vida que está en tus manos la cual debes proteger, amar,

²¹ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

enseñar caminos buenos, malos y sobre todo dar la libertad de decidir a que siempre escojan el camino correcto.”

“Ser madre para mí significa entrega total, no piensas en nada más que en tus hijos trabajas para ellos, cocinas con cariño, estás pendiente de todo”.

“Ser madre es lo mejor que me ha pasado”

Para las trabajadoras de la universidad el sentido de ser madre es muy importante en sus vidas, se nota en todas las afirmaciones, que culturalmente fueron educadas para ser madres y están convencidas que el objetivo final de toda mujer es ser madre. Pero todas ven en el hecho de ser madres una gran responsabilidad ya que deben hacer crecer a ese hijo con muchos valores para que luego no tenga problemas sociales ni emocionales.

- Los hijos llenan el Hogar

Para las mujeres, como en este caso las trabajadoras, la experiencia de tener un hijo hay que interpretarla en doble vía: por una parte, como ya se anotó, es la realización de ellas como mujeres; pero, por otra, para las mujeres el hijo adquiere una connotación que va más allá de su realización personal.

Por lo que expresan, para ellas los hijos se convierten en la razón de su existencia, le dan sentido a su vida individual; pero, además, los hijos les permiten “llenar” lo que ellas denominan “los vacíos del hogar”, con los hijos se tiene “con quien compartir con quien ser feliz”. Se deduce que, para ellas los hijos, representan la parte afectiva que no encuentran con sus parejas; el vacío del hogar no se refiere a objetos materiales, sino a vacío afectivo, con los hijos se tiene “con quien compartir”, “con quien ser feliz”:

“mis hijos son mi tesoro lo más grande de mi vida el mejor regalo que me ha dado Dios”

“mis hijos llenan mi hogar”

En cuanto a tener hijos, ellas lo ven como un punto bien positivo, tienen compañía, una razón de subsistencia; como algo para luchar en la vida. Todas desean tener una buena relación con sus hijos de afecto y amistad, más que convertirse en unas regañonas quieren volverse amigas de sus hijos.

“ los hijos se convierten en la razón de vivir”

“con ellos todo cambia”

“Ser madre es lo máximo que le puede pasar a una mujer, tiene toda una vida con quien compartir con quien ser feliz”

“soy muy feliz con mi hijo llena mi vida entera”²²

- Inseguridad frente a la maternidad

No hay academias en donde le enseñen a las mujeres cómo debe criar a un hijo, en este sentido, a ellas siempre les queda la duda de si lo hizo bien, o lo hizo mal, esto es un proceso que se ve a largo plazo cuando ya sus hijos estén grandes y ya no hay nada que hacer. Las trabajadoras, tienen muchas dudas en cuanto a la crianza de los hijos; y así lo afirman:

“a pesar de que como madre me siento muy bien y me siento bendecida por Dios por los hijos que me ha dado, siento muchas dudas porque ese rol se ejerce con base en la intuición y en la malicia indígena, no existe un centro educativo en donde le enseñen a una a ser mamá

“Me siento muy bien y afortunada con mis hijos, llenan mi vida cada rincón de mi hogar, cada espacio es la fuerza que me motiva para seguir adelante, pero no se si estoy haciendo bien mi trabajo como madre.”

“pero muchas veces no se como actuar con ellos”.

“Me siento muy bien con mis hijos a pesar de todo”

“ser madre es labor muy dura pero a la vez gratificante enseñarle a mi hijo a ser un hombre de bien”

²² Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

“Me siento realizada y feliz de ver a mis hijas crecer y siento satisfacción de verlas crecer como personas aunque a veces tengo muchas dudas de que si hago bien o mal”

“Me siento la persona más complacida de ser madre, los hijos llenan el hogar y hay que tener mucha responsabilidad hay que darles mucho amor y enseñarles muchas cosas, esto hay que asumirlo con mucha seriedad y compromiso”²³.

En cuanto a la maternidad también se presenta una dualidad ya que si todas las trabajadoras están contentas de ser madres, piensan que es una responsabilidad muy grande que tienen y que no saben muchas veces como afrontar las diferentes situaciones que se presentan. Todas desean tener hijos en futuro útiles a la sociedad bien, bien formados con su hogar, sus hijos etc.

10.1.3 COMO SE VEN LAS MUJERES EN EL ROL DE TRABAJADORAS

- Sentido de la relación institucional

Para el grupo de trabajadoras, es un orgullo trabajar en la Universidad de Nariño. El tiempo que llevan laborando en esta institución les ha permitido un desarrollo personal en diferentes campos, por lo que a nivel individual las ha hecho sentirse importantes:

“Me siento muy bien por trabajar en la Universidad de Nariño, me ha permitido cumplir en parte mi proyecto de vida, creo que desde mi cargo y mis funciones he aportado con un granito de arena a que la Universidad funcione bien, he adquirido muchos conocimientos y amigos”

“Me siento excelente, el tiempo que llevo en la Universidad, me ha permitido superarme, capacitarme, tener lo que tengo económicamente, tener muchas amigas y amigos”

“Me siento orgullosa, encantada de trabajar, es importante ocupar un puesto en la universidad ya que es una institución muy nombrada, es una institución formadora de la juventud, uno aprende muchas cosas aquí.”

²³ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

“La universidad es una gran oportunidad para crecer como personas nos brinda la posibilidad de aprender muchas cosas en diferentes áreas”

Las trabajadoras sienten orgullo y se sienten muy bien por trabajar en la Universidad de Nariño, ya que es una institución de mucha importancia a nivel regional y nacional, consideran que han aportado con un granito de arena a una buena labor como es la educación y quieren mucho a la institución.

Algunas de las trabajadoras sienten todo lo contrario, que institucionalmente sí han sido reconocidas como trabajadoras y como personas, lo que hace que ellas se sientan bien en su trabajo en todo sentido, esto emocionalmente es un punto muy importante ya que si se está feliz con lo que se hace, esta armonía se refleja tanto en el trabajo como en el hogar.

“Todo el tiempo que laboro en ésta institución, siempre he trabajado en la misma dependencia y si me siento valorada y útil en el trabajo que desempeño, he tenido jefes que siempre están apoyándome y de los cuales he aprendido mucho, aunque algunas veces es esclavizante”²⁴

Para la mayoría de la población objeto de este estudio, relación que haya entre las funcionarias y jefes es importante, ya que de esta depende que la funcionaria este bien emocionalmente, debe ser una relación de respeto y amistad

10.1.4 LAS TRABAJADORAS COMO ESPOSAS

- La importancia de la pareja

La verdadera relación de la pareja comienza cuando se desvanecen las ilusiones, cuando las expectativas se vuelven mas reales y cuando se aprende que las propias necesidades no tiene porque ser satisfechas en forma incondicional por el otro. Además todas aquellas actitudes del compañero que antes le agradaban se pueden tornar molestas por el simple hecho de la permanencia.

²⁴ Testimonio dado en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

Por lo general hemos sido educados para tener un ideal de relación de pareja, que conducía al amor romántico cuyos ideales de disponibilidad absoluta, fidelidad eterna y total compromiso nada tienen que ver con la realidad de la pareja²⁵

Hasta hace algunos años, para las mujeres pastusas, al igual que las colombianas, para poder ser madres era necesario el matrimonio, entendido como un compromiso hasta que la muerte los separe. Bajo este criterio, las mujeres soñaban con tener una pareja que las iba a acompañar por el resto de su vida. Hoy las cosas han tenido algunas variaciones.

En el aspecto de tener o no pareja, hay dos grupos: por un lado, están las trabajadoras, que creen que, tener pareja es importante, porque tienen compañía y respaldo. Consideran que la pareja proporciona estabilidad emocional en sus vidas y en el desarrollo de su familia; se sienten seguras para seguir adelante y tomar las decisiones acertadas, también que es importante tener pareja para que los hijos crezcan con una figura paterna en la casa, y que esto es muy representativo para los hijos. Otra razón para estar acompañadas es que cuando los hijos se vayan no van a quedar solas:

“Tener pareja es importante cuando hay apoyo mutuo, amor recíproco cuando los dos comparten objetivos y metas cuando hay verdadera amistad cuando se convive con el otro respetando su individualidad sin posesión ni opresión del otro”

Una parte del grupo de investigación está de acuerdo que en una buena relación de pareja es muy importante las actividades que se comparten juntos y que como los dos trabajan solo tienen para compartir juntos el fin de semana y que lo aprovechan para salir en familia; también es importante las cosas que tienen en común como el gusto por las mismas comidas, la edad, y la forma de pensar, actuar y llevar la vida, esto hace que se compenetren el uno con el otro y su relación hasta el momento sea muy buena con sus parejas.

“Para mi es muy importante tener pareja si te entiendes con esa persona y comparte sueños y trabajan por ellos. Los hijos se van y quedamos solo los dos como cuando comenzamos”²⁶

²⁵ ROJAS DE GONZÁLEZ Nelly. La Pareja. Santa Fe de Bogotá. Editorial Planeta.1995. p17

²⁶ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

Pero, por el otro lado, hay afirmaciones encontradas, en cuanto se encuentran las trabajadoras para quienes tener pareja no es tan importante. La mayoría de ellas, consideran que no han encontrado la pareja ideal y que han decidido vivir solas con sus hijos, ya que no se encuentran hombres que ayuden en igualdad de condiciones a todo lo que hay que hacer en el hogar, por lo que ellas no se sienten respaldadas, creen que es mejor vivir solas que mal acompañadas:

“Soy madre cabeza de familia, separada hace varios años, estoy muy bien así”

“Estoy bien sola tengo mi hija y ella llena todo mi hogar, más vale sola que mal acompañada”

“No tengo pareja vivo bien así”

En un grupo de la investigación se nota que la libertad es muy importante para ellas, y piensan que si hay pareja; deben estar ligadas a todo lo que la pareja diga, ellas han vivido esta situación en sus casas de origen y no quieren repetir la misma historia en donde el papa decía lo que se debe hacer o no en la casa y así lo afirman:

“vivo muy bien así: salgo y entro a la hora que quiero de la casa sin dar explicaciones a nadie, cocino para mis hijos lo que nos gusta, veo el programa que quiero, no dependo ni emocional, ni económicamente de nadie”.

Se observa que lo que debe primar en una relación de pareja para que esta funcione bien es el respeto, la comunicación, el amor y la amistad; pero estas características depende de mucho del contexto de la pareja.

Para comprender la interacción de la pareja debemos recurrir al análisis de uno de los más importantes aspectos que intervienen en ella y que se relacionan con la SIMETRÍA y la ASIMETRÍA observada en la mayoría de los vínculos. En este aspecto fundamental podríamos incluir, en la práctica aquellos factores de importancia que deben considerarse entre los miembros de la pareja o de la familia. Tal es el caso de las diferencias socioculturales, ideológicas, sexuales, económicas, educacionales, legales raciales y religiosas según como cada uno de los integrantes maneje estos aspectos desiguales surgirán, o no, los conflictos entre ellos.²⁷.

²⁷ ROJAS DE GONZÁLEZ Nelly. La Pareja. Santa Fe de Bogotá. Editorial Planeta.1995. p 28

“tener pareja es bueno pero cuando hay apoyo, comprensión, amor, amistad, cuando se respeta del uno al otro en su individualidad de lo contrario es mejor vivir sola”²⁸

Como se puede ver, para que la pareja, funcione bien se debe tener en cuenta aspectos como región, dinámica familiar, escala social; una pareja conformada por un nariñense y una antioqueña hay muchas diferencias sociales y familiares por lo que debe primar el respeto a la individualidad para que esa pareja funcione bien.

- El significado de ser esposa

como esposa quiero ser: una compañera, la mejor amiga, su amante y ser su razón por la cual luchar cada día”

“Como esposa siento que debo ser una compañera con quien compartir aspectos gratificantes y un apoyo al momento de hallar soluciones”

Estas mujeres ven en sus parejas una razón por la cual luchar cada día y una fuente de amor, la comunicación es importante para una buena relación.

La pareja que se comprende es aquella que tiene la capacidad de comunicarse íntimamente con la base de un conocimiento mutuo, las sonrisas, el lenguaje particular, las actividades positivas permiten que la pareja se acerque, se comunique particularmente y sepa cuando compartir hechos y situaciones agradables a ambos o rechazar aquellas que no son del gusto de alguno de los integrantes de la pareja²⁹

“Como esposa me siento muy bien, me considero una buena esposa, soy amigable, comprensiva, para nada regañona quiero mucho a mi esposo y siento respeto por él”

“Como esposa me siento bien. Creo que para que una relación funcione bien debe haber amor, comprensión y mucha comunicación”

²⁸ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

²⁹ ROJAS DE GONZÁLEZ Nelly. La Pareja. Santa Fe de Bogotá. Editorial Planeta.1995. p 35

Para este grupo la comunicación, el respeto, el dialogo, el tomar las decisiones juntos es la base para tener una relación sólida y duradera.

"Bien como esposa me siento bien, hay comunicación y apoyo mutuo"³⁰

"Bien aunque nos falta comunicación pasa al igual que con los hijos, el tiempo y el trabajo nos absorbe hasta perder poco a poco el interés por la pareja"

Otro grupo de trabajadoras coinciden en que la labor como esposa es cuidarse mutuamente, que debe haber amor, respeto, fidelidad y sobre todo debe existir mucha comunicación ya que la falta de ésta lleva al deterioro de la relación y así lo afirman:

"Como esposa me siento muy mal, pasamos poco tiempo juntos lo que ha hecho que se pierda la comunicación y esto está causando desinterés en la relación"

"Creo que no estoy pasando el mejor momento como esposa ya que nuestra relación se volvió una sola monotonía, uno llega cansada a seguir trabajando en la casa y no tiene ganas de nada más, ni siquiera conversar".

Las trabajadoras consideran que la labor como esposa es un punto fuerte para que una relación perdure y como en toda relación debe haber respeto, y mucha comunicación, ellas en sus entrevistas así lo confirman:

"La labor de una esposa es cuidarse mutuamente del uno al otro, tanto en las buenas como en las malas debe haber mucho cariño, respeto, fidelidad y amor"

"La labor como esposa debe ser más como de amistad para comentar todas las experiencias y la cotidianidad, compartir sueños y dedicación mutua".

"Mi labor como esposa es de apoyo constante y participación y apoyo constante en todo lo que pase en mi hogar por pequeño que parezca"

³⁰ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

“La labor como esposa es estar con la persona que uno escogió para compañero en las buenas y en las malas, creo en la relación duradera ‘para toda la vida siempre y cuando haya amor, apoyo y comprensión mutua”

“La labor como esposa es ser compañera y amiga respetando sus espacios y diferencias y haciendo respetar los míos”³¹

En cuanto a la labor como esposa todas coinciden en que si uno escogió a una persona como compañero, se debe estar con ellas en las buenas y en las malas, debe haber respeto mutuo, comprensión y luchar por sueños y metas en común.

- Representación y colaboración de la pareja en el hogar

La mayoría de las entrevistadas opinan que sus parejas colaboran en el hogar de y esto es lo que afirman:

“tengo un excelente esposo, me colabora en todo lo que pueda: cuida a los niños, los asesora en sus tareas y pasa las tardes con ellos”

“Los dos nos repartimos el trabajo que hay en la casa, me colabora con los niños, con las tareas y los oficios del hogar.

En las afirmaciones anteriores, en cuanto a la colaboración que sus parejas prestan en sus hogares se nota que esta desapareciendo el machismo que existía antes, ahora los hombres se están metiendo cada vez mas en las actividades del hogar, aceptando que su pareja debe trabajar y que como los dos trabajan entonces parejo hay que ayudar en los oficios domésticos se ve que esta ya no es una tarea solo de la mujer sino que es una tarea compartida.

En otras afirmaciones se nota que el machismo sigue reinando en sus hogares y que los hombres se limitan a hacer el trabajo de la calle y que muy poco o nada colaboran en sus hogares, por otro lado se ve como las mujeres son las que propician este machismo cuando dicen que:

³¹ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

“Me colabora el tiempo que puede ya que el también trabaja”

“Mi esposo como también trabaja me colabora muy poco en la casa”

“El trabaja y cuando llega, llega más cansado que yo, entonces me toca a mi seguir con todo el, oficio y trabajo de la casa, el horario se me extiende hasta las 11 de la noche terminando muerta del cansancio”³²

“Por motivos de trabajo para él es difícil ayudarme, me toca muy duro, me toca todo el trabajo del hogar”

”Colabora en la vueltas que hay que hacer en la calle: pagar servicios y vueltas que por horario no las puedo hacer”

Como se ve hay afirmaciones encontradas hay parejas que colaboran en la casa con todos los oficios de la casa, la crianza de los hijos, las tareas. En cambio otras parejas no colaboran en nada en la casa con la disculpa de que trabajan, aquí se ve claramente una muestra de machismo ya que si los dos trabajan los dos llegan igual de cansados y por lo tanto igual deben ayudar en la casa.

10.2 SENTIMIENTOS Y DUALIDADES AL DESEMPEÑAR SUS DIFERENTES ROLES

- Entre el ser y el deber ser

Todas las trabajadoras, sin excepción, se sienten complacidas con su sexo, les gusta ser mujeres, entre ellas no hay dudas, por lo menos no lo expresaron, con ser mujeres. Hay complacencia con este sexo.

Pero, en todas hay una dualidad entre su ser individual y su ser social, es decir, entre el gusto por ser mujer y el disgusto por las funciones que la sociedad le asignó a las mujeres. Las trabajadoras se ven muy satisfechas con ser mujeres; se perciben como personas llenas de cualidades y de habilidades, a pesar de lo injusta que es la vida con su sexo.

³² Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

Esa forma de verse como género se puede sintetizar así:

“Me siento bien como soy, una mujer con defectos y virtudes con cualidades físicas y emocionales muy particulares que me diferencian de los demás”

“Me siento bien y satisfecha de ser mujer, a pesar, de que nos toca muy duro ya que tenemos muchas responsabilidades encima”.

“Me siento bien de ser mujer pero considero que es un camino muy largo de sobrellevar”³³

“Me siento orgullosa de ser mujer aunque en algunos momentos me parece que la vida es injusta con nosotras”.

La identificación como hombre o como mujer tiene un aspecto dinámico, que nos lleva a comportarnos como nosotros creemos que se debe comportar un hombre o una mujer en las múltiples situaciones que se nos presentan en la vida. Esta identificación de la conducta humana está condicionada al aspecto biológico y al cultural para la determinación de roles (Badinter:1992).

En una sociedad machista ser mujer implica retos muy particulares, porque ella debe trabajar, ser madre y esposa; asumir todas las responsabilidades ya que así se lo han inculcado desde pequeña tanto en la familia, en la escuela, como en la sociedad en general. A su vez, la sociedad las lleva a ellas y a los hombres a exigir este comportamiento como la forma moral de ser mujer, si ellas no cumplen con todas esas funciones y actividades, no es una buena mujer.

A éstas trabajadoras las inquieta ver cómo a las mujeres, se les deja toda la responsabilidad del hogar, a la que se le suman todas aquellas que ella quiera realizar como persona; si trabaja serán estas funciones más las del hogar; si además estudia serán: las funciones del hogar, más las funciones del trabajo, más las de estudiante, y así sucesivamente.

Tanto para el hombre como para la mujer no hay una división contemporánea del trabajo, que abarque todas aquellas actividades, a las que tienen derecho, y que en el caso de las mujeres son las que ellas realizan. Se debe pensar en una organización de la sociedad y de las instituciones donde las responsabilidades

³³ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

sean distribuidas más democráticamente o se organicen los trabajos de tal manera que se reduzca la carga de las mujeres.

La mujer que trabaja no puede pretender ser una supermujer, capaz de desempeñar sola varios roles, es recomendable que pida ayuda externa. Para ser madre trabajadora se requiere de una persona cariñosa, una persona que cuide de sus hijos y que ayude en el quehacer de la casa.

Pero por sobre esto es esencial el apoyo de la pareja. En este sentido, es importante que las mujeres les permitan a los hombres integrarse efectivamente al espacio doméstico, sin miedo a perder terreno en el plano de los afectos con sus hijos, es necesario que exista una sociedad solidaria, tolerante y flexible en relación con el bienestar de sus miembros

Pero ésta organización de la que se habla tiene que ver: con las responsabilidades domésticas de los hombres; con la distribución de los horarios de trabajo que deben tener en cuenta el horario doméstico; y con el apoyo del estado a las madres cuando entran a estudiar, período que debe ser sostenido y subvencionado por el Estado, así las madres mientras estudian no tienen que preocuparse por trabajar.

- Dualidad de la mujer frente al trabajo

Todas las trabajadoras objeto de investigación, son concientes de los beneficios que han alcanzado al estar vinculadas con una institución que, como la Universidad, además de la remuneración económica, les ha servido de estímulo para su crecimiento personal entre ello su motivación por el estudio.

Sin embargo, a pesar de que se sienten muy bien de trabajar en la Universidad, consideran que la institución, no estimula suficientemente a sus trabajadoras. Para esta afirmación parten de los siguientes hechos: se mantienen en el cargo en el cual fueron vinculadas, el aumento de sueldo es únicamente el correspondiente al oficial, no hay ascensos y por lo tanto no hay un cambio salarial visible y reconfortante, estudian porque quieren y no porque, de alguna manera, la Universidad les reconozca esto para su hoja de vida.

Sienten que su trabajo no es valorado y pasa por desapercibido para las directivas, lo único que les importa es que trabaje, que dé resultados no importa cómo; se sienten subvaloradas:

“Considero que es muy importante la labor que realizamos en la Universidad y se debería reconocernos constantemente el

trabajo que realizamos y darle importancia para el bien de la universidad”

“La labor que realizo en la universidad de alguna manera aporta al bienestar de ésta y por eso me siento muy bien y más que todo útil a la sociedad ya que no solo se beneficia la universidad sino cantidades de jóvenes que pasan por ésta institución”³⁴

“Considero que me siento valorada como persona cuando realizo mi trabajo, pero no reconocida como trabajadora ya que no hay ninguna clase de estímulos para los trabajadores”

“Como mujer, ser humano y funcionaria no solo, no se ha valorado mi trabajo, si no que he sido atropellada en mis derechos, el trabajo no se reconoce, pasa desapercibido pareciera que lo único que le interesa a la institución es recalcar los errores cuando eventualmente se los comete”.

“No valoran mi trabajo ya que lo único que importa es que hagas tu trabajo sin importar que tiempo y que medios utilizaste para hacerlo”

“Considero que la mujer en cualquier parte es discriminada laboralmente y aquí en la universidad no es la excepción, las directivas nos ven como cosas, nos hacen sentir muy mal, deberían reconocer nuestra hoja de vida y estimularnos de alguna manera y reconocer que con nuestro trabajo aportamos con un granito de arena para ésta universidad”

“No valoran mi trabajo, doy todo mi tiempo, mi juventud, me gustaría que valoraran nuestro trabajo y nos remuneraran lo justo teniendo en cuenta: hojas de vida, preparación, títulos, pero a la universidad le da lo mismo que la trabajadora que sea profesional o bachiller”³⁵

³⁴ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

³⁵ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

10.3 EXPECTATIVAS Y METAS QUE TIENEN LAS TRABAJADORAS EN SUS DIFERENTES ROLES

- Entre lo principal y lo complementario

Toda persona, independientemente de su género, tiene metas y expectativas por cumplir en este aspecto la mujer trabajadora de la Universidad de Nariño afirma que siempre está en constante actualización, buscando cambios así lo expresan en sus historias de vida:

“Decir que he logrado mis metas es muy relativo, las metas son parte importante de nuestro desarrollo integral y se trazan desde cuando uno tiene uso de razón hasta cuando se muere, así que puedo decir que he logrado muchas metas pero puedo decir que hay muchas por alcanzar aunque éstas dependan de factores económicos, sociales y psicológicos. Como expectativas tengo: continuar con la lucha de muchos sueños y nuevos proyectos, ‘soy un diamante en bruto que necesita esculpirse para brillar con luz propia’³⁶.

En un mundo tan cambiante y exigente como el de hoy las trabajadoras piensan que, como personas, nunca se cumple con todas sus metas, siempre quieren estar en constante cambio buscando nuevos retos y proyectos, ‘terminamos con una y ya estamos buscando otra meta’, son orgullosas de estar en permanente cambio lo que indica que son mujeres dinámicas, con deseo de superación personal dicen que deben estar preparadas a todos los cambios que haya en la sociedad.

Cumplida la meta fundamental de su vida, como es la de ser madre, para el grupo hay una serie de actividades que cumplir y en su orden son: la familia, así lo afirman:

“tener una excelente relación con mis hijos”³⁷

La familia juega un papel muy importante en sus vidas, ésta ha sido y será el pilar de toda la sociedad, en donde se aprende valores, formas de pensar. Para el grupo de ésta investigación es importante la relación que tengan con sus hijos,

³⁶ Testimonio dado en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

³⁷ Testimonio dado en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

siempre están pendiente de sus hijos en sus tareas, salud, bienestar y tratan en lo máximo de llevar una relación estrecha de amor y comprensión.

En cuanto a los estudios ya tienen el nivel de estudios profesional, pero quieren seguir estudiando otras carreras o especializaciones, a pesar de que también tiene como meta, ser buenas madres, quieren estar fuera de la casa el tiempo que sea posible lo que las lleva a buscar otras actividades como estudios, cursos etc. Siempre estar en continua superación académica para estar con el tiempo y la sociedad tan cambiante y dicen en sus entrevistas:

“estudiar la carrera que me gusta; estudiar una especialización y siempre estar actualizada”³⁸

La estabilidad económica también es una meta a largo plazo que es muy importante para las trabajadoras, todas desean en un futuro tener una estabilidad económica que les permita ciertos ‘gustos’ como carro, una finca donde descansar y una buena casa. Todas, como meta final quieren una estabilidad económica y emocional que les permita luego vivir tranquila, sin ningún problema, eso implica tener ciertas comodidades:

“ tener mi casa, mi carro”

“ tener muchas cosas más, finca para descansar los fines de semana, casa y carro”³⁹

El tiempo es un factor de preocupación para este grupo de investigación ya que ejerce presión, cuando, se hacen una evaluación en lo que han hecho y dejado por hacer en sus vidas, y dicen que en un futuro, ésta evaluación hará se que sientan satisfechas o frustradas por haber alcanzado todas sus metas o parte de ellas.

El mundo laboral es cada vez más atractivo para la mujer. Se le ofrecen otras posibilidades para las cuales está preparada. Dada su injerencia en los ámbitos académicos, se le abren nuevos espacios para desarrollar las actividades y además tiene mayor posibilidad de adquirir la capacitación que le permite un mayor grado de competitividad y competencia ante los hombres. Debe afrontar

³⁸ Testimonio dado en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

³⁹ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

también un mundo laboral diseñado solamente para hombres, en el que los empleos significativos son menores para ella, se le asignan los trabajos de más baja jerarquía, considerados femeninos y con menor remuneración.⁴⁰

- Visión como madres

Para todas las trabajadoras cuando hablan del futuro de sus hijos, lo que más desean es que sus hijos en un futuro sean personas de bien, capaces de salir adelante e ante cualquier situación, que sean buenos hijos, esposas (os), y que profesionalmente hayan logrado todo cuanto quieran y así lo afirman en sus hojas de vida:

“las expectativas que tengo como madre es ver que mis hijos puedan valerse por si mismos independientes en todo sentido, que tomen sus propias decisiones y alcancen las metas que se ha propuesto, formen sus hogares, tengan sus hijos en fin hagan su vida con los valores que se les ha inculcado”

“Mis expectativas como madre es sacar a mi hijo adelante, darle una buena educación, tanto en el hogar como académicamente, ser cada día un buen ejemplo, convertirme en su amigas y su guía diariamente”

“Mis expectativas como madre es disfrutar al máximo a mis hijas y dedicarles el tiempo que más pueda y que en ese corto tiempo que pase con ellas, sientan todo ese amor que tengo por ellas para que luego sean una chicas sanas e integras”

“Mis expectativas como madre, es solventar y satisfacer las necesidades de mis hijos, para que el día de mañana se desempeñen en el área que ellos quieran y sean personas útiles a la sociedad a través de su realización como personas”.

“Considero que la expectativa de cualquier madre es ver que su hijos, o hijas siempre estén bien, ver que lo uno les enseñó de pequeños, ellos lo reflejen en grandes y que sean felices, personas formadas, con hogar, trabajo, que logren

⁴⁰VILLEGAS PEÑA, María Eugenia. Las supermamás. Bogotá. Editorial paidos. 2006. p 128

los estudios que quieran; que más le puedo pedir a mi Dios que ellos siempre estén bien”

Todas las trabajadoras tienen como expectativas ver crecer a sus hijos, verlos formados en futuro con su hogar, familia, profesión y que sean personas de bien. Tienen claro que la familia ha sido y siempre será lo más importante en la vida de toda persona, es allí en donde se aprende valores como el amor, el respeto y la tolerancia. Una persona sin familia se siente sola, ésta determina aspectos básicos en su desarrollo.

- Sentimientos que se generan el desarrollo del trabajo y la crianza de los hijos

No es nada raro, que la mujer una las funciones de madre y profesional. En estos días, una verdadera legión de madres pone los pies fuera de casa todas las mañanas, en dirección a su puesto conquistado en el mercado de trabajo. Es al regresar al hogar cuando muchas lo hacen con un sentimiento de culpa por haber dejado a los hijos con otra persona, como que esperan encontrar toda la casa hecha un caos en su ausencia⁴¹

“Lo más difícil de ser madre trabajadora es no disponer del tiempo suficiente para dedicarle a los hijos sobre todo en las etapas básicas del crecimiento como son: niñez, pubertad, adolescencia; ya que éste vacío lo llenan los hijos en actividades poco formativas como televisión juegos electrónicos ,en la calle o con amistades poco recomendables.

“Lo más difícil de ser madre trabajadora es tener descuidar el hogar en donde están los hijos, el esposo y nosotras mismas debido al corto tiempo que tenemos.”

“Lo más difícil es el poco tiempo que tengo para mi hogar; llego a la casa a la 6:30 p.m ó 7 p.m. en este tiempo hay revisarles tareas, ayudarles a buscar material es para otras en fin es muy estresante a veces una termina regañándolos en ves de darles amor .cariño y ternura

Algunas madres se sienten cuestionadas y consideran que deberían pasar mayor tiempo con sus hijos; piensan que de ser así, los hijos lograrían un mejor desarrollo físico, emocional y social.

⁴¹ VILLEGAS PEÑA, María Eugenia. Las supermamas. Bogotá. Editorial paidós. 2006. p 130

En relación con este tema hay posiciones encontradas. Algunas, como las del doctor Robert Cairns de la Universidad de California explican que: “se creía que el primer año del niño era la única época en que la mamá podría ejercer un fuerte impacto en su desarrollo intelectual y social. Pero eso no es tan sencillo como se creía, pues la crianza de los hijos no es solamente compromiso de vínculos afectivos”. Los hijos pueden hacer otros vínculos con otras personas del grupo familiar ampliado como los abuelos, tíos, primos, que ofrecen otras posibilidades de desarrollo emocional de los niños.⁴²

Otros autores consideran que es básico que la madre acompañe al hijo en la etapa inicial, debido a que con ella establece los vínculos que dan los cimientos a las relaciones que ellos establecerán en su vida adulta y, además, consideran que estos vínculos son los pilares del desarrollo de la autonomía e independencia, lo que les facilitará asumirse como adultos maduros y responsables.⁴³

Entre estos dos extremos se da que las madres tienen sentimientos de culpa, que a su vez generan un sentido de abandono en sus hijos y se ven abocadas a asumir conductas de sobreprotección y permisividad, que son desfavorables para el sano desarrollo de los hijos.

Otro asunto preocupante para la madre trabajadora es la necesidad de cumplir a cabalidad todas sus funciones: se le exige como madre y como trabajadora, se le obliga a hacer todo a la perfección, y de igual forma, ella exige a los hijos un comportamiento similar, por lo que es fácil que se conviertan en madres intransigentes que quieren que, al igual que ellas, los hijos asuman responsabilidades extremas y que se destaquen en los diferentes contextos.

Pero, el desarrollarse como mujer, con una imagen encantadora que le permita estar a la altura de los patrones que la sociedad demanda y al mismo tiempo ser una eficiente trabajadora, competitiva, capacitada y realizada como madre en la crianza de sus hijos, con el establecimiento de una relación armónica y una estabilidad que propicie ambiente de desarrollo sano y adecuado para los hijos, no es tarea fácil.

De ahí, que es necesario prepararse para la llegada de los hijos; es importante reflexionar sobre cuál es el mejor momento, establecer prioridades, pensar si el compañero elegido para acompañarla en este proceso puede asumir el papel de coequipero que precisa para emprenderlo con eficacia.

Los hijos necesitan el contacto de ambos padres y es necesario que el tiempo sea óptimo en cantidad y calidad; no es calidad de tiempo dedicar a los

⁴² VILLEGAS PEÑA, María Eugenia. Las supermamas. Bogotá. Editorial paidós. 2006. p 130

⁴³ Ibid., p 132

hijos unos minutos antes que ellos se acuesten a dormir; es calidad de tiempo compartir con ellos, hacerlos sentir importantes, escucharlos, permitir que les cuenten sus cosas y, a su vez, compartir con ellos las propias, dialogar sobre los pequeños sucesos de la cotidianidad que a los padres les preocupan. De acuerdo con la etapa del proceso vital individual, los niños demandarán más o menos tiempo de sus padres.⁴⁴

Los niños pequeños necesitan dedicación de mayor tiempo porque están en el proceso de establecer y fortalecer los vínculos, pero se debe recordar que no son los padres los únicos con los que los hijos se vinculan.

Para los escolares son más significativas las relaciones con los compañeros de la misma edad, con los que compiten, se solidarizan, rivalizan y cooperan, por lo cual los padres deben estar ahí para compartir las vivencias, entender los sentimientos y ofrecer el apoyo que les permita sentirse queridos y valorados.

Con los adolescentes, que tienen los vínculos más fuertes en su grupo social, es necesario generar el espacio con calidad y cantidad para establecer con ellos una relación profunda, que les permita compartir con los padres sus vivencias y experiencias y recibir de ellos la orientación que les ofrezca la posibilidad de hacer elecciones sanas y seguras.

Para el grupo de mujeres, con quienes se realizó la investigación, consideran el trabajo como un aspecto importante en su vida, tanto para su desarrollo personal como para el desarrollo económico de la familia, pero se les convierte en un impedimento cuando se trata de la crianza de los hijos, ya que éstos tienen que quedarse al cuidado de terceras personas:

“El trabajo si interfiere en el desempeño como madre, especialmente cuando los hijos son pequeños y dependen del cuidado de sus padres, creo que el poco tiempo que uno pasa con ellos debe ser aprovechado en una buena comunicación que les permita a toda la familia compartir y crecer juntos”.

El tiempo que se debe dedicar a un trabajo no tiene en cuenta la función de la maternidad. Los horarios y la jornada laboral han sido organizados para personas que no tienen otra responsabilidad que el trabajo. En este caso, para las mujeres se presenta una contradicción entre el buen desempeño como madres y el buen desempeño como trabajadoras.

⁴⁴ Ibid., p 140

Como necesitan el empleo, ellas sacrifican su función maternal en beneficio del desempeño laboral, porque lo contrario sería quedar sin trabajo:

“Claro que interfiere ya quisiera estar en éste momento con mis hijos son muy pequeños y necesitan de mi presencia todavía, cuando ya estén más grandes ya de pronto ni lo necesitan a uno, y me he perdido la niñez de ellos, pero estoy convencida que la parte económica es muy importante para el bienestar de ellos y toca dejarlos, esperemos con el tiempo que todos sea por su bien”.

La sociedad, en una forma deshumanizadora no ha generado una política clara que favorezca y haga compatibles estas dos funciones: trabajo y maternidad. De ahí, que para las mujeres un aspecto muy importante a destacar como trabajadoras es el poco tiempo que les dedican a sus hijos:

“Lo más difícil es no poder estar el tiempo necesario, sobre todo cuando ellos están en esas edades en que necesitan mayor protección y cuidados”

“Lo más difícil de ser madre trabajadora es tener que dejar a los hijos con terceras personas, el poco tiempo que pasas con ellos y todo lo que te has perdido vivir con ellos y cuando te das cuenta ya están grandes y el tiempo no da vuelta”⁴⁵

Para las trabajadoras, lo que más les genera sentimientos de tristeza, angustia y a veces hasta sentimientos de ira, es el poco el tiempo que tienen para compartir con sus hijos. El único tiempo disponible para pasar con sus hijos es el sábado y el domingo, pero tampoco lo pueden dedicar de lleno a sus hijos ya que tienen que atender oficios de la casa: hacer el mercado, el aseo y otras actividades que hay que hacer cuando no hay empleada doméstica.

Todas coinciden en considerar que el tiempo para compartir con sus hijos es muy escaso, en este sentido, el trabajo “interfiere en nuestra labor como madre”, lo que para ellas significa una pérdida dolorosa en su relación maternal:

⁴⁵ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

“Solo nosotras podemos sentir la tristeza de dejar a nuestros hijos todo el día como se lo merecen, el hecho de no estar cuando tienen dudas en sus tareas y en su vida es muy difícil”.

“Por estar trabajando me he perdido los mejores momentos de la vida de mi hija, momentos que nunca más vuelven. Cuando dice su primera palabra, cuando da su primer paso y muchos momentos más”.⁴⁶

“El tiempo que comparto es muy corto porque tengo que trabajar solo los sábados y domingos y en las noches para hacer las tareas; a la madres trabajadoras nos absorbe la obligación y eso me da mucha tristeza”⁴⁷

Encontramos también afirmaciones, en donde el trabajo no es ningún impedimento para la crianza de los hijos, ya que mientras los padres trabajan hay alternativas que los hijos las pueden aprovechar como son academias, centros culturales, etc.

“Mi trabajo no interfiere en mi labor como madre ya que he logrado un equilibrio en los diferentes roles que desempeño, optimizando los pocos momentos que paso con ellos ofreciendo a mis hijos calidad de tiempo más no cantidad y aprovechando el tiempo que me distancio de ellos para que aprendan y se desarrollen en muchas cosas.”

La madre que trabaja fuera puede ser participante activa en la vida diaria de sus hijos, sin que esto signifique estar presente las 24 horas del día. Al final, lo que está en juego es algo mucho más importante que la cantidad de tiempo que ella tiene para dedicarle a su hijo. Se trata de la CALIDAD DE LA RELACION entre madre e hijo, y cómo este tiempo, por menor que sea, va a ser aprovechado. Cuando la relación es buena, la madre probablemente no se va sentir culpable por salir para trabajar. Es más, una mujer satisfecha profesionalmente, tendrá muchas más chances de ser una madre dispuesta a establecer con sus hijos una relación placentera.⁴⁸

⁴⁶ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

⁴⁷ Testimonios dados en entrevistas realizadas en la ciudad de Pasto durante el mes de julio del 2007.

⁴⁸ BETINNA. C. Carmen. Mujeres trabajadoras. Bogota. Editorial planeta. 2001. p 76

CONCLUSIONES

A partir de la información recolectada, se puede concluir que:

Las trabajadoras de la universidad, objeto de estudio, tienen muy claro el significado de sí mismas como mujer se sienten bien siendo mujeres, este significado lo aplican en su desempeño diario en todos los campos, se ven como personas fuertes pero tiernas a la vez, estos dos factores les permite enfrentar cualquier situación que se les presente en su entorno con calidez pero firmeza a la vez.

Culturalmente les ha sido asignado al hecho de ser mujer, el de ser madre, lo aceptan y consideran, que, el ser madres las hace perfectas y realizadas como mujeres; pero se nota una dualidad ya que a pesar de estar satisfechas como mujeres y madres sienten que para el papel de madre hay que tener mucha responsabilidad.

Para las madres que tienen hijos, en edad escolar o edad intermedia, la jornada diaria de trabajo es más extensa y pesada ya que deben ayudar a sus hijos en sus tareas escolares o enfermedades porque en estas edades los niños son más propensos a enfermedades, infecciones virales etc, y necesitan más tiempo de sus madres.

Las trabajadoras que tienen hijos grandes ven la vida en forma diferente ya pasaron por la edad difícil de sus hijos pequeños, pero viene otra etapa en donde se necesita mucha responsabilidad y madurez por parte de sus hijos, viene la decisión de la carrera a escoger, si es en la misma ciudad, o en otra, Cualquiera que sea la edad de sus hijos la madre siempre está pendiente de ellos.

Todas buscan que la relación con sus hijos sea de amistad y mucha comunicación y que a largo plazo desean ver a sus hijos bien formados. Dedicar la mayor parte de su tiempo al trabajo lo que no les permite compartir todo lo que quisieran con sus hijos.

Comparten muy poco en actividades con sus amigas y amigos ya que están dedicadas al trabajo, a la familia, a los hijos y a estudiar, la mayoría de las trabajadoras tienen afán de superación y con mucho esfuerzo estudian en programas de pregrado unas, y postgrado otras, con el fin de construir un futuro sólido tanto económicamente como emocional, en esta parte se nota que no hacen vida social ya que todo su tiempo lo dedican a la familia. Consideran a la familia como el pilar de la sociedad y que hay dedicarle mucho tiempo ya que

esto les permitirá a sus hijos en un futuro que sean hombres y mujeres bien formados, capaces de salir adelante en cualquier situación

Las trabajadoras en su mayoría consideran que laborar en la Universidad de Nariño ha sido muy gratificante, porque tienen comunicación permanente con gente joven, llena de aspiraciones, metas y alegría; al igual en cuanto a la planta física la Universidad está rodeada de zonas verde, jardines y esto influye positivamente en su parte emocional en la todas las entrevistadas.

Hay descontento, insatisfacción dentro de un grupo considerable de trabajadoras de la Universidad, en el sentido de no hay estímulos económicos a su esfuerzo de superación y capacitación, como es el caso del personal que ya a terminado su carrera y su postgrado.

En cuanto a la relación de pareja ésta ha sufrido cambios a lo largo del tiempo, debido a las diferencias personales y a las diferentes situaciones que se presentan en el diario vivir. Consideran que la pareja es muy importante dentro del hogar siempre y cuando haya amor, comprensión y sobre todo comunicación de lo contrario opinan que es mejor vivir sola.

Para un grupo de trabajadoras la pareja es muy importante, ya que con ésta se sienten acompañadas y completas, piensan que nunca van a estar solas y que por eso hay que cuidar a la pareja darle mucho amor, cariño, comprensión y sobre todo mucha comunicación. También es importante la pareja en la crianza de los hijos, ésta ayuda a llevar el hogar dando ejemplo de responsabilidad y buenos valores.

RECOMENDACIONES

A partir del análisis realizado a la información recolectada mediante entrevistas y hojas de vida se hacen las siguientes recomendaciones:

Recomendar ante Bienestar de la Universidad a crear grupos de encuentro que posibiliten entre las trabajadoras, el compartir con cada una, todas las experiencias vividas como madres, trabajadoras, esposas y se ayuden en la solución de problemas, se recreen y se den un tiempo así mismas.

Recomendar ante las autoridades competentes de la universidad que a las trabajadoras se les estimule el esfuerzo que hace por salir adelante mediante el reconocimiento de su hoja de vida con ascensos salariales.

11. BIBLIOGRAFIA

Asebey M. A.M. del R. (1995) "Una Constante en el GAP: la madre soltera y su hijo en GIN" Ponencia presentada en el XXXIV Congreso Nacional de la Asociación Psicoanalítica Mexicana. Morelia.

Asebey M. A.M. del R. (1994) "*Estilos de Maternidad*". Conferencia impartida en el Colegio de Pediatras A.C.de Qro.

Badinter. E (1992) Existe el instinto maternal? Historia del amor maternal siglos XVII al XX.

Batthyany, Karina. (2004) "Cuidado Infantil y trabajo un desafío exclusivamente femenino". Montevideo.

BANCO MUNDIAL. Informe sobre el tema de género en Colombia. Bogotá, Unidad de Gerencia de Países para Colombia, Venezuela y México, Unidad de Política Económica y Reducción de la Pobreza en América Latina y el Caribe, 2002.

Bonilla, E. (1989) "La mujer en la universidad y el mundo del trabajo". Bogotá, Cuadernos CEDE, Universidad de los Andes,

Bonilla, E y Rodríguez, P (1997) "Más allá del dilema de los métodos: la investigación en las ciencias sociales. Bogotá: Norma

Buttler, J. (1989) "Variaciones sobre sexo y género.": Generalita valenciana, 1990.

CONSEJERIA PARA EQUIDAD DE LA MUJER. Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres. Consejería Presidencial para la equidad de la mujer. Presidencia de la República, Santa fe de Bogotá, 1999.

CONSEJERIA PARA EQUIDAD DE LA MUJER. Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo. Una política nacional orientada a la paz, la equidad y la Igualdad de Oportunidades. Bogotá, Grafiq, Presidencia de la República, Santa fe de Bogotá, 2003.

Chavarro, C y Rios, N. (2005). "Percepciones que tienen los hombres y las mujeres acerca de que ellas ocupen cargos directivos". Santiago de Cali.

Díaz Conty R. (1988) "Malitzin Tenapal y la Virgen de Guadalupe. Un estudio sobre la Identidad de la mujer mexicana" Memorias del XVI Congreso Latinoamericano de Psicoanálisis (FEPAL) y XI Congreso Didáctico de A.P.M. Tomo I, México.

Chaves Ch. M. (1983) "Desarrollo de la Universidad de Nariño". Bogotá Colombia.

Dalton M. (1996). "Mujeres, diosas y musas: tejedoras de la memoria". México: El Colegio de México (Programa interdisciplinario de Estudios de la mujer bíd. Hobbes, De Cive, III

Domínguez, M. E. (1998). "Género y docencia universitaria en Colombia". Bogotá, Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia, tesis de Magíster en Estudios de Género: área Mujer y Desarrollo,

Domínguez, M. E. (2004). "Convivencia y Diversidad en la Escuela. Practica de Psicología I y II". Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas, Departamento de Psicología,

Espinoza. M , (2003). "Notas para una agenda sindical de la mujer trabajadora". Santiago de Chile

González, P. (1997) "Módulo de la familia y las relaciones psicoafectivas". San Juan de Pasto. Universidad de Nariño, Facultad de Educación, Especialización en orientación educativa y desarrollo humano.

García, C. I. (2001) "La pedagogía del cuerpo como bastión del género". Bogotá

García, C. I. (2002) "Aspectos investigativos para el cambio de las relaciones de género en la institución escolar". Bogotá, Universidad Central-Consejería para equidad de la mujer.

Guerrero, A.(1999) "Historia de la educación femenina en Colombia: la incursión de la mujer en la Universidad. El caso de la Ciencias Sociales en la llamada "República Liberal". Bogotá, Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional, tesis de maestría en Estudios de Género: área Mujer y Desarrollo,

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA. Política de Equidad de Género para las mujeres (3ª. Impresión). Medellín, Secretaria de equidad de género para las mujeres, 2004.

Virginia Pineda de Gutierrez, La mujer a través de los tiempos

Hernández G.(2004) "Historia de la Universidad de Nariño" Pasto Nariño.

Lamas, M. (1996) "El género, la construcción cultural de la diferencia sexual. México: PUEG-Porrúa, Londoño

Mauro, Amalia (1999) "Género, mujer y trabajo en el sector financiero de Bogotá"

Posso, Jeanny. (2004) "Genero y trabajo" Universidad del valle Cali.

Quijano, M. S.(1999) "La maestra en la historia de la educación en Colombia. Vida de maestro". Bogotá, Prensa Moderna.

Revista Iberoamericana de Educación Número 6 Género y Educación Septiembre - Diciembre 1994 Mujer y Educación en América Latina: hacia la igualdad de oportunidades Gloria Bonder.

Robledo, A. I, Puyana, Y. (2000). "Ética: masculinidades y feminidades". Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Centro de Estudios Sociales, Bogotá.

Rojas de Gonz'alez, Nelly. La Pareja. Santa Fe de Bogotá. Editorial Planeta. 1995. p 28

Solano, Y., Duran, Y (2000) "Madera. J. Regionalización y movimiento social de mujeres procesos en la Costa Caribe Colombiana". Santa Marta.

Toro, M. (2001) "Atmósfera socio-moral en la escuela bogotana desde una perspectiva de género. Nómadas" Bogotá.

Universidad de Nariño (2005). Disponible en <http://www.udenar.edu.co>

UNESCO. Educación para todos ¿Va el mundo por buen camino? Informe de seguimiento de la EPT en el mundo. Paris, Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2003.

Varela, P. (2006). "La alegría". Artículo electrónico pág web.

Zúñiga, M. (2004) "Introduciendo la perspectiva de género en el modelo pedagógico emergente del proceso de integración de tres experiencias educativas del sector rural colombiano". Castellanos, G. (comp.) Textos y prácticas de género.

Zúñiga, M. (1998.) "Mujer y Educación. En Presente y futuro de los estudios de género en América Latina". Cali.

ANEXOS

ANEXO A : ACUERDO NUMERO -004- DE 2005

ACUERDO NUMERO -004- DE 2005 (Enero 31)

Por el cual se define la política de suscripción de contratos laborales temporales en la Universidad de Nariño

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y,

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 29 del Acuerdo No. 194 de 1993 en su literal ñ) establece como función del Rector de la Universidad de Nariño firmar y celebrar los contratos que se suscriban en la institución.

Que el Artículo 49 del Acuerdo No. 194 de Diciembre 20 de 1993 establece que el consejo de administración es el organismo encargado de asesorar al Rector en la ejecución de las políticas administrativas trazadas en la Universidad de Nariño.

Que la administración central de la Universidad considera que es necesario trazar una política clara de suscripción de contratos laborales temporales, teniendo en cuenta que los mismos deben fundamentarse en criterios de equidad y de prestación adecuada del servicio.

ACUERDA:

ARTICULO 1.- Los contratos laborales temporales se regirán por el procedimiento, los requisitos y remuneración contenidos en el presente Acuerdo independientemente de la dependencia administrativa o académica y del origen presupuestal de los fondos destinados a cubrir el gasto

PARAGRAFO.- Se exceptúan de esta reglamentación los contratos de los docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra en cualquier nivel educativo, los

contratos que impliquen participación en venta de servicios y los derivados de la suscripción de convenios diferentes a los de estudios de posgrados.

ARTICULO 2.- Atendiéndose a la complejidad de la función los contratos laborales temporales se clasificarán en uno de los siguientes niveles:

- Asesor
- Profesional
- Técnico
- Auxiliar
- Secretaria
- Conductor
- Operario
- Vigilante

ARTICULO 3.- los niveles enunciados en el artículo anterior se entenderán así:

- **Asesor:** Los empleados cuya función se centra en brindar consejo y apoyo altamente especializado y particularmente complejo a los funcionarios del nivel directivo de la Universidad
- **Profesional:** Los empleados cuya función se desarrolla en la aplicación autónoma de los conocimientos, habilidades, competencias y conceptos propios de una profesión legalmente reconocida a procesos y tareas que se desarrollen en determinadas dependencias de la Universidad.
- **Técnico:** Los empleados cuya función se desarrolla en la aplicación de conceptos, conocimientos y habilidades propias de una técnica o tecnología necesaria para adelantar procesos o cumplir tareas asignadas a una dependencia y que se adelanta bajo la responsabilidad y supervisión de un jefe de dependencia, un profesional o un asesor.
- **Auxiliar:** Los empleados que desarrollan labores administrativas o técnicas relativamente rutinarias en cumplimiento de procesos y tareas previamente diseñados y bajo la responsabilidad y supervisión de un jefe de dependencia, un asesor, un profesional, un técnico o en general de un superior jerárquico.
- **Secretario:** Los empleados cuya función está dirigida a la transcripción de textos, manejo de documentos, recepción y suministro de información autorizada, levantamiento de las minutas de las reuniones, administración

de la agenda de su superior inmediato, atención al público y otras labores propias del buen manejo de una oficina.

- **Conductor:** Los empleados cuya función esta dirigida a la conducción de los vehículos oficiales de propiedad de la institución cumpliendo labores propias de este oficio, de acuerdo al tipo de vehículo asignado y del funcionario o dependencia encargado del mismo.
- **Operario:** Es el empleado cuya función es eminentemente mecánica y manual. Se incluyen en este nivel los aseadores, mensajeros, jardineros, etc.
- **Vigilante:** Los empleados cuya función esta encaminada a la protección y cuidado de los bienes muebles e inmuebles asignados a su responsabilidad por la Universidad

ARTICULO 4.- Para ser contratado en los niveles anteriores el contratista deberá acreditar los requisitos mínimos que se describen a continuación.

Asesor

Educación: Título profesional
Título de Postgrado

Experiencia: Profesional mínima de dos (2) años o tener un titulo de Maestría en el área.

Profesional

Educación: Título profesional universitario afín con la naturaleza del cargo

Experiencia: Cursos de entrenamiento en el área o dos (2) años de experiencia laboral en cargos relacionados con funciones a desempeñar.

Técnico

Educación: Título de formación tecnológica o formación técnica en el área

Experiencia: Cursos de entrenamiento en el área o dos (2) años de experiencia laboral en cargos relacionados con las funciones a desempeñar.

Auxiliar Administrativo

Educación: Título de bachiller en cualquier modalidad.

Experiencia: Cursos o similares en el área o dos (2) años de experiencia en cargos similares.

Auxiliar Técnico

Educación: Título de bachiller en cualquier modalidad

Experiencia: Cursos de entrenamiento en el área o dos (2) años de experiencia en cargos similares

Secretaria

Educación: Título de bachiller en cualquier modalidad.

Experiencia: Cursos de entrenamiento en el área o dos (2) años de experiencia en cargos similares.

Conductor:

Educación: Aprobado un (1) año de educación básica Secundaria

Experiencia: Cursos de entrenamiento en el área o dos (2) años de experiencia en cargos similares.

Operario

Educación: Aprobado un (1) año de educación básica Secundaria. Cuando la naturaleza del cargo lo amerite se podrán exigir cursos en el área específica

Vigilante

Educación: Aprobado un (1) año de educación básica Secundaria

Experiencia: Cursos o similares en el área o dos (2) años de experiencia en cargos similares.

ARTICULO 5.- El contrato laboral temporal no podrá tener una duración mayor de 11 meses continuos o discontinuos en un (1) año contado a partir de su suscripción. Este periodo máximo incluye las prórrogas y renovaciones.

Corresponde a la oficina de Recursos Humanos vigilar el cumplimiento de esta norma.

ARTICULO 6.- La oficina de Recursos Humanos tomará las medidas necesarias para dar cumplimiento oportuno a todas las garantías laborales y obligaciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 7.- Las asignaciones mensuales para cada categoría serán las siguientes:

- Asesor	\$ 1.600.000.00
- Profesional	\$ 1.200.000.00
- Técnico	\$ 900.000.00
- Auxiliar Administrativo	\$ 600.000.00
- Auxiliar Técnico	\$ 600.000.00
- Secretaria	\$ 500.000.00
- Conductor	\$ 500.000.00
- Operario	\$ 381.000.00
- Vigilante	\$ 381.000.00

PARAGRAFO: Cuando el contrato sea de tiempo parcial la remuneración será proporcional

ARTICULO 8.- Cuando el contrato sea de tiempo parcial la remuneración será proporcional. Cuando el jefe de una dependencia considere que el cumplimiento de las tareas asignadas requiere la vinculación de un empleado temporal deberá presentar al Vicerrector Administrativo una solicitud en la que se describan con claridad las funciones que se van a cubrir, una evaluación

del tiempo semanal que se requiere para cumplirlas y la posible duración de la vinculación.

El Vicerrector Administrativo o el Vicerrector de Investigaciones y Pos grados, según el caso, con la asesoría de la oficina de Recursos Humanos, evaluará la petición tanto desde el punto de vista de la justeza de las necesidades descritas y su urgencia como de la ausencia de soluciones alternas para afrontar/as. Si la considera ajustada a las necesidades del servicio y a las disponibilidades presupuestales, la clasificará en uno de los niveles establecidos en el artículo 2°. de este acuerdo y la presentará al Rector para la decisión final

ARTICULO TRANSITORIO: A partir de la fecha de expedición del presente Acuerdo, . el Rector de la Universidad de Nariño implementará los procedimientos transitorios y tomará las decisiones tendientes a la aplicación total de lo estipulado en el presente acuerdo a partir del segundo semestre de 2005

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

DADO EN San Juan de pasto, a los treinta y un (31) días del mes de enero del año dos mil cinco (2005)

JAIRO MUÑOZ HOYOS
Rector

JUAN ANDRES VILLOTA RAMOS
Secretario general

María Cristina

ANEXO B: UNIVERSIDAD DE NARIÑO RESOLUCIÓN NUMERO 0404.

RESOLUCIÓN NUMERO 0404 (Febrero 1 de 2005)

Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias para la implementación de la política de vinculación de trabajadores por medio de contratos laborales temporales.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y

CONSIDERANDO

Que El Artículo 29 del Acuerdo No. 194 de 1993 en su literal ñ) establece como función del Rector de la Universidad de Nariño firmar los contratos que se suscriban en la institución.

Que mediante Acuerdo No. 004 de enero 31 de 2005, el Consejo de Administración de la Universidad de Nariño expidió la política de suscripción de los laborales temporales

Que el Artículo transitorio del mencionado Acuerdo establece "a partir de la fecha de expedición presente Acuerdo el Rector de la Universidad de Nariño implementará los procedimientos transitorios y tomará las decisiones tendientes a la aplicación total de lo estipulado en el presente Acuerdo a partir del Segundo de 2005".

Que el rector de la Universidad de Nariño, como autoridad responsable de la suscripción de los contratos laborales temporales, acoge plenamente al Acuerdo 004 de Febrero 1 de 2005 y en consecuencia adopta las medidas transitorias consignadas en el presente Acto administrativo.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Los contratos laborales que según las condiciones estipuladas en el Acuerdo 004 de Enero 31 de 2005, expedido por el Consejo de Administración de la Universidad de Nariño tengan una disminución salarial menor o igual a cien mil pesos (\$100.000) con respecto al contrato anterior y que sean suscritos nuevamente para el periodo febrero – junio de 2005 tendrán como salario el mismo que figuraba en el contrato vigente hasta 31 de diciembre de 2004.

ARTICULO SEGUNDO.- Los, contratos laborales que según las condiciones estipuladas en el Acuerdo 004 de Enero 31 de 2005, expedido por el Consejo de Administración de la : Universidad de Nariño tengan una disminución salarial mayor a cien mil pesos (\$100.000) con respecto al contrato anterior serán objeto de solución de continuidad y de ser suscritos nuevamente, se someterán a las condiciones plantadas en el Acuerdo a partir del mes de marzo de 2005.

ARTÍCULO TERCERO.- Los contratos laborales que según las condiciones estipuladas en el Acuerdo 004 de Enero 31 de 2005, expedido por el consejo de Administración de la Universidad de Nariño tengan un aumento salarial con respecto al contrato anterior y que sean suscritos nuevamente para el periodo febrero – junio de 2005 tendrán como salario el mismo que figuraba en el contrato vigente hasta 31 de diciembre de 2004 más la suma diferencial sin sobrepasar cien mil pesos (\$100.000)

PARAGRAFO.- los contratos a los que se hace referencia en el presente Artículo, si son suscritos nuevamente, serán reajustados en su totalidad a partir del mes de agosto de 2005.

ARTICULO CUARTO.- Los criterios planteados en la presente resolución, son transitorios y vigentes hasta el 30 de junio de 2005, a partir de esa fecha los contratos laborales temporales se sujetarán en su totalidad a lo estipulado en el Acuerdo 004 de enero 31 de 2005.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en San Juan de Pasto, el 1º de Febrero de 2005

JAIRO MUÑOZ HOYOS
Rector

ANEXO C: Acuerdo No. 166 de 1990. Universidad de Nariño

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

**ACUERDO NUMERO 166 DE 1990
(Agosto 21)**

**Por el cual se expide el ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.**

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO,

En uso de la autonomía universitaria consagrada en el Artículo 69 de la Constitución Política y de las atribuciones legales conferidas en la Ley 30 del 28 de Diciembre de 1992,

ACUERDA:

Expedir el siguiente:

**ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO,**

El cual contiene los siguientes artículos:

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. La eficiencia, la capacitación y el estricto y cabal cumplimiento de los deberes, son los principios básicos a los cuales se subordinan la vinculación y la permanencia de los servidores de la Universidad de Nariño, criterios éstos que se tendrán en cuenta al interpretar las disposiciones del presente estatuto.

ARTICULO 2. Es deber de todos los empleados contribuir a la creación de un ambiente de trabajo que permita el cumplimiento de los objetivos de la Universidad y, así mismo, es un derecho participar como miembros de la comunidad, dentro de las normas legales y reglamentarias, en la vida universitaria y gozar de los beneficios de promoción que se establezcan en la Universidad.

ARTICULO 3. Es deber de todo empleado agilizar los trámites y hacer que la administración tenga la máxima eficiencia como corresponde a los fines académicos, científicos y de extensión que cumple la Institución.

ARTICULO 4. Los jefes inmediatos darán a sus subalternos ejemplo de trabajo, disciplina, honradez y buenas relaciones humanas en el manejo de los intereses universitarios y de respeto a la ciudadanía en general.

ARTICULO 5. El presente estatuto regula, de acuerdo con las leyes y demás disposiciones vigentes, la administración del personal de empleados públicos del orden administrativo que presten sus servicios a la Universidad de Nariño, establecimiento público del orden departamental.

ARTICULO 6. Los docentes de la Universidad que se encuentren en comisión desempeñando cargos administrativos, se regirán por el presente Estatuto, sin perjuicio de los derechos que les corresponde como docentes universitarios.

ARTICULO 7. El personal administrativo de la Universidad de Nariño está conformado por empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a la ley y los Acuerdos de clasificación expedidos por el Consejo Superior Universitario.

ARTICULO 8. Las personas que presten sus servicios en forma ocasional, o por el tiempo de la ejecución de una obra o contrato, no son empleados públicos ni trabajadores oficiales; su vinculación se hará mediante contrato administrativo de prestación de servicios en la forma prevista en el Código Fiscal de Nariño y en el Decreto 222 de 1983.

ARTICULO 9. Según la naturaleza de sus funciones, la índole de sus responsabilidades y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleados públicos de la Universidad de Nariño, de conformidad con la Ley y el Estatuto General de la Universidad, se clasifican así: de Libre Nombramiento y Remoción, de Carrera y de Período.

ARTICULO 10. A partir de la expedición de este Acuerdo, en el acto de creación o modificación de un cargo, deberá indicarse si se trata de trabajador oficial, empleado público de libre nombramiento y remoción, o de carrera, y el grado si es del caso.

ARTICULO 11. El Consejo Superior a iniciativa del Rector, podrá crear, suprimir y fusionar lo empleos que requiera la Administración de la Universidad y fijar sus emolumentos, observando los siguientes criterios:

a) Toda creación de cargos obedecerá a las necesidades académico-administrativas de la Universidad debidamente sustentadas.

b) Toda modificación de cargos obedecerá exclusivamente a las necesidades del servicio y atendiendo a la disponibilidad presupuestal de la Universidad de Nariño.

c) Cada cargo estará sujeto a la descripción de funciones y su remuneración será la correspondiente a la respectiva categoría.

ARTICULO 12. El ingreso al servicio de la Universidad de Nariño del personal administrativo cuya vinculación no se a de carácter contractual, se hará mediante resolución de nombramiento y acta de posesión.

PARAGRAFO Los Trabajadores oficiales se vincularán mediante contrato de trabajo en el que se estipulará un período de prueba de dos (2) meses.

ARTICULO 13. Corresponde al Rector el nombramiento y remoción de los empleados de conformidad con la ley, el Estatuto General de la Universidad y el presente estatuto.

ARTICULO 14. Todo empleado deberá posesionarse dentro de los términos que señale la ley y así será declarado por el nominador.

ARTICULO 15. Cualquier persona al servicio de la Universidad de Nariño, que sin estar autorizada para vincular personal lo haga, será responsable del salario y prestaciones sociales del empleado, quien a su vez no tendrá vínculo alguno con la entidad universitaria. El funcionario que sin autorización vincule personal, incurrirá en causal de mala conducta, y la responsabilidad civil y penal a que haya lugar.

ARTICULO 16. Para desempeñar un cargo administrativo en la Universidad, se requiere:

a) Reunir las calidades que exigen la ley, el estatuto general y los reglamentos, de acuerdo con el manual de requisitos y funciones.

b) Tener definida la situación militar.

c) No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.

d) Acreditar aptitud física y mental mediante certificación médica expedida por el médico que determine la Universidad de Nariño.

e) Haber sido seleccionado mediante concurso.

f) Ser nombrado en forma regular y tomar posesión del cargo.

ARTICULO 17. El movimiento del personal en su servicio se hace por traslado, encargo y ascenso.

ARTICULO 18. Se produce traslado cuando se provee, con un empleado un servicio activo, un cargo vacante definitivamente con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exigen requisitos mínimos similares.

Cualquier traslado del personal administrativo de la Universidad, obedecerá estrictamente a las necesidades académicas y administrativas.

ARTICULO 19. Cuando el traslado implique cambio de sede, el funcionario tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, conforme a la ley y a los reglamentos.

ARTICULO 20. Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante por la falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su empleo.

ARTICULO 21. El empleado encargado, al vencimiento de su encargo cesará automática en el ejercicio de sus funciones y recuperará la plenitud de las del empleo del cual es titular.

ARTICULO 22. El encargado no interrumpe el tiempo para efectos de antigüedad en el empleo del cual se es titular.

ARTICULO 23. El encargo tendrá derecho al sueldo señalado para el empleo que desempeñe siempre que haya vacancia en el cargo.

ARTICULO 24. Ascenso es el paso de un cargo a otro, de superior categoría por funciones, responsabilidades, remuneración y exigencia de calidades especiales.

ARTICULO 25. Los ascensos se determinan mediante concurso de méritos, tomando en consideración las calidades especiales, las evaluaciones de servicio y conocimientos, de conformidad con el siguiente procedimiento: El comité de Ascensos Calificación y Promoción de Personal recepcionará las solicitudes, seleccionará los candidatos que cumplan los requisitos mínimos determinados en el manual de funciones, realizará la prueba evaluatoria, calificará la hoja de vida de los aspirantes y hará las recomendaciones pertinentes al Rector. De todo lo anterior se levantará acta por parte del Comité.

ARTICULO 26. Serán requisitos para concursar:

a) Inscribirse.- Las solicitudes para su aceptación deberán cumplir los requisitos mínimos que se señalen.

- b) Acreditar capacitación exigida para el cargo de acuerdo con el manual de funciones y requisitos.
- c) Presentar la prueba evaluatoria de conformidad con las labores a desempeñar.
- d) Presentar certificado de calificación de servicios de último período.

ARTICULO 27. El Comité de Ascensos Calificación y Promoción de Personal, tendrá en cuenta los siguientes criterios:

Estudios.....	40 puntos
Experiencia en el área.....	10 puntos
Antigüedad.....	10 puntos
Prueba Evaluatoria.....	40 puntos
TOTAL	100 puntos

El puntaje de los estudios se distribuirá así:

Profesional en el área.....	30 puntos
Estudios profesionales completos en el área Sin título.....	20 puntos
Tecnólogo en el área.....	15 puntos.
Técnico en el área.....	10 puntos
Cursos de 20 horas en el área Hasta.....	10 puntos
Bachillerato	5 puntos

PARAGRAFO I.- Los cursos deberán ser en el área respectiva y se calificación con un punto por cada 20 horas.

PARAGRAFO II.- La antigüedad se calificará con un punto por cada año, y la experiencia en el cargo de concurso tendrá un valor de un punto por cada año.

PARAGRAFO III. La prueba será realizada y evaluada por un jurado de tres miembros, nombrado por el Comité de Ascensos Calificación y Promoción de Personal, que tengan los conocimientos académicos, técnicos, científicos y artísticos propios del área en que se ubica el cargo a proveer. Los resultados se entregarán en sobre cerrado, previa la calificación en promedio del jurado al Comité de Ascensos Calificación y Promoción de Personal.

ARTICULO 28. El concurso será declarado desierto por el Rector, previo informe del Comité, si ninguno de los aspirantes reúne los requisitos o cuando teniéndolos no

llegan al puntaje mínimo de treinta (30) puntos (sobre 40), en la prueba evaluatoria, situación en la cual se procederá a abrir concurso externo.

ARTICULO 29. El Comité de Ascensos, calificación promoción de personal estará integrado por cinco miembros así:

- a. Vicerrector Administrativo
- b. El Jefe de Personal.
- c. Dos representantes de los trabajadores oficiales o dos representantes de los empleados en carrera, según el caso.
- d. Un representante del Consejo Superior, delegado por éste.

PARAGRAFO: El Vicerrector Administrativo presidirá el Comité e informará los resultados al Rector, quien procederá a ascender al ganador o a declarar desierto el concurso.

ARTICULO 30. La Autoridad nominadora podrá o deberá, según el caso, modificar, aclarar, revocar o derogar una designación en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ha cometido error en la persona.
- b. Cuando la designación se ha hecho por acto administrativo inadecuado
- c. Cuando aún no se ha comunicado.
- d. Cuando el nombrado no ha manifestado su aceptación o no se ha posesionado dentro de los plazos legales.
- e. Cuando la persona designada ha manifestado que no acepta.
- f. Cuando recaiga en una persona que no reúna los requisitos señalados en el presente estatuto y demás normas vigentes en la Universidad.
- g. Cuando haya error en la denominación, clasificación o ubicación del cargo o en empleos inexistentes.

ARTICULO 31. Para posesionarse en los casos de ascensos deberá cumplirse con los requisitos de posesión y de constitución de la fianza cuando sea pertinente.

ARTICULO 32. No podrá darse posesión cuando:

- a. La provisión del cargo se haga con personas que no reúnan los requisitos señalados para el cargo o se encuentren en estado de interdicción.
- b. La provisión del cargo no cumpla con lo dispuesto en el presente Estatuto.
- c. No se presenten los documentos que exige la Ley.
- d. La persona nombrada desempeñe otro cargo público, así se haya separado en virtud de licencia.
- e. Haya recaído medida de aseguramiento en la persona designada.
- f. La designación haya sido efectuada por autoridad no competente.
- g. Se hayan vencido los términos legales, sin que se hubiese posesionado.

ARTICULO 33.- Declarado desierto el concurso interno, el Rector mediante resolución convocará a concurso externo y señalará descripción del cargo, requisitos, salario, documentos que el candidato debe presentar, fecha de las pruebas, fecha de cierre de inscripción y publicación de resultados. El Comité de Ascensos, Calificación y Promoción de Personal, seguirá el mismo procedimiento en el caso del concurso interno.

ARTICULO 34. Con base en los resultados del concurso, el Vicerrector Administrativo elaborará listas de elegibles con los candidatos aprobados y en riguroso orden de méritos.

ARTICULO 35. La lista de elegibles tendrá vigencia hasta de un (1) año. Durante este lapso se deberá proveer las vacantes que se presenten en los cargos para los cuales se conformó la lista, con las personas que figuren en ella.

ARTICULO 36. La persona que figure en lista de elegibles será retirada de la misma cuando:

- a. Se compruebe que se ha hecho fraude en el concurso.
- b. Se establezca error evidente en el proceso de selección.
- c. Comunicado el nombramiento, no lo acepte.

ARTICULO 37. La persona escogida por el sistema de concurso abierto será nombrado en período de prueba o se suscribirá con ella contrato temporal en período de prueba, durante el cual serán calificados sus servicios para apreciar la eficiencia, adaptación y condiciones personales en el ejercicio de las funciones de propias del cargo.

ARTICULO 38. El período de prueba será de cuatro (4) meses para los empleos de carrera y de dos (2) meses en caso de trabajadores oficiales.

ARTICULO 39. El empleado en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo cuando observe buena conducta y cumpla con lealtad, eficiencia y honestidad los deberes del mismo, a obtener la respectiva calificación de sus servicios para los productos de su escalafonamiento.

PARAGRAFO: Cuando el empleado en período de prueba obtenga dos calificaciones de servicio no satisfactorias sucesivas será declarado insubsistente.

ARTICULO 40. Una vez vencido el período de prueba, si las calificaciones de servicios son satisfactorios y no hay objeción del Comité de Ascensos, Calificación y Promoción de Personal, el Rector ordenará la inscripción del empleado en el escalafón administrativo. En este caso, el empleado entra a gozar de la plenitud de los derechos y garantías establecidas por este estatuto.

ARTICULO 41. Corresponde a la Oficina de Personal efectuar el registro de inscripción en el escalafón administrativo a los empleados que tengan derecho a ello.

ARTICULO 42. Al vencerse el período de prueba, el funcionario podrá solicitar su inscripción en el Escalafón, en un plazo de treinta (30) días.

ARTICULO 43 . Recibida la petición, la Oficina de Personal, dentro de los quince (15) días siguientes, solicitará al jefe inmediato el respectivo concepto debidamente motivado sobre la conducta y eficiencia del empleado, y sobre la conveniencia de incorporarlo al Escalafón Administrativo.

Recibido el concepto favorable o corridos Quince (15) días de recibida su solicitud sin que haya habido respuesta, se presume favorable y la Oficina de Personal procederá a efectuar el escalafonamiento.

PARAGRAFO: El funcionario que hubiere recibido la solicitud del Jefe de Personal, y que no emita su concepto, incurrirá en falta disciplinaria.

ARTICULO 44. Cuando el concepto del jefe inmediato no sea favorable, el Comité de Ascensos. Calificación y Promoción de Personal, resolverá discrecionalmente y en definitiva sobre el escalafonamiento, la prórroga del período de prueba, el mantenimiento en el servicio sin escalafonamiento o el retiro del servicio.

La no asistencia de las partes, o de alguna de ellas a la audiencia, no Invalida el acto y el Comité de Ascensos, Calificación y Promoción de Personal deberá decidir, con base en los elementos de juicio que reposen en el expediente, salvo que ocurran circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas dentro de los ocho (8) días siguientes al señalado para la audiencia, caso en el cual se citará para una nueva.

La determinación del Comité de Ascensos. Calificación y Promoción de Personal se hará constar en Resolución motivada que dictará el Rector de la Universidad, providencia que comunicará inmediatamente al interesado v al Jefe de Personal.

ARTICULO 45. La Resolución mediante la cual se produzca la inscripción en el Escalafón Administrativo, deberá motivarse, contener el nombre e identificación del cargo, indicar el cuadro ocupacional o carrera especial a la que se incorpora, categoría en la que se le escalafona y demás elementos que determinen el escalafón del funcionario.

ARTICULO 46. No podrán ser escalafonados los empleados que reúnan los requisitos para gozar de la pensión de jubilación, invalidez o vejez, o que estén

disfrutando de cualquiera de las pensiones citadas, ni los militares que disfrutaban de pensión de retiro.

CAPITULO III

LA CALIFICACIÓN DE SERVICIOS

ARTICULO 47.- El rendimiento, la calidad de trabajo y el comportamiento laboral de los empleados de carrera administrativa serán objeto de calificación de servicios.

La calificación de servicios se tendrá en cuenta para:

- a. Determinar la permanencia o retiro del servicio.
- b. Escalafonar en carrera administrativa cuando sea el caso.
- c. Prorrogar el período de prueba.
- d. Participar en los concursos para ascensos.
- e. Formular programas de adiestramiento o perfeccionamiento;
- f. Evaluar los sistemas de selección de personal e ingreso al servicio.
- g. Otorgar becas o comisiones de estudio y conceder estímulos a los empleados, y
- h. Determinar la prioridad para la participación en los programas de bienestar social.

ARTICULO 48. Compete al jefe inmediato la calificación de servicios de los empleados bajo su dirección.

Se entiende por jefe inmediato la persona a quien se le hayan asignado las funciones de supervisión del empleado calificado, La asignación de dichas funciones debe ser hecha por la persona u organismo competentes,

El Rector, para efecto de la calificación de aspectos puramente técnicos, podrá delegar la calificación en organismos o personas de reconocida idoneidad en el campo.

ARTICULO 49.- La calificación debe ser:

1. Objetiva, imparcial y fundada en principios de equidad y no constituye premio ni sanción;
2. Para la justa valoración del empleado como funcionario de la Universidad, deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas, y
3. Referida a hechos concretos y condiciones demostradas por el calificado durante el lapso que abarca la calificación, apreciados dentro de las circunstancias en las que desempeña sus funciones.

ARTICULO 50. La calificación de servicios deberá ser notificada personalmente al interesado. Si no estuviere de acuerdo con ella tendrá derecho a interponer los recursos de reposición y apelación dentro de los términos del Código Contencioso Administrativo.

ARTICULO 51.- El recurso de reposición se interpondrá ante el mismo funcionario que produjo la calificación, para que aclare, modifique o revoque; el de apelación, ante el Rector o su delegado, con el mismo propósito.

ARTICULO _52.- Los empleados serán calificados por periodos anuales comprendidos entre el 1o. de Mayo y el 30 de abril. Dicha calificación deberá producirse en el mes de Mayo de cada año. Si la calificación del empleado es insatisfactoria, se deberá calificar el semestre subsiguiente, en el mes de noviembre. No obstante, cuando el Rector tenga conocimiento de que el rendimiento, la calidad del trabajo o el comportamiento laboral del empleado no están acordes con un eficiente desempeño, podrá ordenar que se le califiquen los servicios por períodos no inferiores a dos meses.

También deberán ser calificados cuando ocurra cambio de empleo que implique igualmente cambio de superior inmediato.

Cuando un funcionario se retira o cambia de cargo deberá dejar calificados a sus subalternos.

Cuando el funcionario no haya servido el año o el semestre objeto de calificación, el superior calificará los servicios correspondientes al período laborado.

Los funcionarios en período de prueba dentro de la carrera administrativa serán calificados mensualmente.

Los empleados oficiales que no se presenten a la calificación de servicios incurrirán en causal de mala conducta.

PARÁGRAFO: Cuando por cambio de empleo o de jefe inmediato el funcionario haya sido calificado varias veces en el mismo período, la calificación definitiva será igual al promedio ponderado del puntaje asignado para cada uno de los factores, y el total de puntos de las calificaciones obtenidas.

ARTICULO 53. Los funcionarios que conforme al presente reglamento deban calificar los servicios del personal que de ellos dependa tendrán la obligación de hacerlo en los períodos y circunstancias señalados en el artículo anterior. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionado disciplinariamente, sin perjuicio de que cumpla su obligación de calificar.

ARTICULO .54.- El empleado que se afecte en sus derechos por la omisión de su superior en calificar sus servicios oportunamente, podrá exigir que ésta sea efectuada por alguno de sus superiores dentro de los quince (15) días siguientes a la solicitud.

ARTICULO_55.- Los originales de la calificación de servicios, una vez haya quedado en firme, se agregarán a la hoja de vida del calificado, salvo los correspondientes a los funcionarios en período de prueba que se remitirán mensualmente al Comité de Ascensos, Calificación y Promoción de Personal, para su escalafonamiento.

ARTICULO 56. El Comité de Ascensos, Calificación y Promoción da Personal, elaborará los modelos de formularios, determinará la ponderancia de los factores e impartirá las instrucciones para la adecuada y oportuna calificación de servicios.

La calificación será sobre 100 puntos. Se considera no satisfactoria cuando no sobrepase los sesenta (60) puntos.

CAPITULO IV

DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTICULO 58. Los empleados vinculados regularmente a la Universidad pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

- a. En servicio activo
- b. En licencia
- c. En permiso
- d. En comisión
- e. Ejerciendo las funciones de otro empleo por encargo
- f. En vacaciones
- g. Suspendido en ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 59. Un empleado se encuentra en servicio activo, si en este momento ejerce las funciones del cargo del cual ha tomado posesión.

ARTICULO 60. Un empleado se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de sus funciones, enfermedad o por maternidad.

Los empleados tienen derechos a licencia ordinaria, a solicitud propia y sin sueldo, hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Si ocurre justa causa a juicio del Rector, podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más; la licencia no puede ser revocada por la autoridad que la conceda, pero puede ser renunciada por el beneficiario.

ARTICULO 61.- Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga deberá elevarse por escrito, acompañada de los documentos que se requieran.

ARTICULO 62. Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, el Rector decidirá sobre la oportunidad de concederla, y podrá negarla teniendo en cuenta exclusivamente las necesidades del servicio.

ARTICULO 63.- El tiempo de licencia ordinaria o de su prórroga, no es computable para ningún efecto como tiempo de servicios.

ARTICULO 64.- Durante la licencia ordinaria no se podrán desempeñar otros cargos dentro de la Administración Pública.

ARTICULO 65.- Las licencias de maternidad o enfermedad, serán remuneradas según las normas generales y del régimen de seguridad social vigente en la Universidad de Nariño.

ARTICULO 66.- Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el empleado debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones. Si no lo hace justificadamente, incurrirá en abandono de cargo.

ARTICULO 67º.- El empleado puede solicitar permiso remunerado por causa debidamente justificada hasta por cinco (5) días hábiles al año.

ARTICULO 68º.- Corresponde al Jefe de Personal otorgar o negar un permiso, previo visto bueno del jefe inmediato del funcionario, así;

- a) Hasta por dos días se otorgará el permiso por solicitud escrita, de la cual se dejará constancia en la hoja de vida.
- b) De tres (3) a cinco (5) días los permisos serán concedidos o negados por Resolución de Jefatura de Personal.

PARAGRAFOº.- En los casos de fuerza mayor o caso fortuito, la petición de permiso podrá ser formulada verbalmente, la cual se legalizará dentro de los cinco (5) días siguientes a la obtención del permiso.

ARTICULO 69.- La Universidad concederá permiso especial por una (1) hora laborable diaria al empleado oficial para adelantar estudios, siempre y cuando no perjudique el servicio. Para ello se solicitará concepto favorable del Comité de Ascensos, Calificación y Promoción de Personal.

PARÁGRAFO: El empleado oficial tiene la obligación de presentar un informe o calificación mensual, semestral o anual según el caso, las que, previa evaluación del Jefe de Personal, le permitirán la continuación o suspensión del permiso de estudios.

ARTICULO 70. El empleado se encuentra en comisión cuando por disposición del Consejo Superior o del Rector de la Universidad, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades oficiales similares o distintas a las inherentes al empleo del cual es titular.

ARTICULO 72. Las comisiones pueden ser:

- a. De servicio
- b. Para adelantar estudios y cursos de capacitación.

ARTICULO 73º.- Las comisiones de estudio en ningún caso podrán concederse para adelantar estudios de pregrado.

ARTICULO 73.- La comisión de servicios será concedida por el Rector para ejercer las funciones propias o diferentes de su cargo en la sede o lugar diferente, para cumplir misiones especiales, asistir a reuniones, conferencias, o realizar visitas de observación que interesen a la Universidad y que se relacionen con el ramo en que preste sus servicios.

ARTICULO 74º. Los gastos de transporte y viáticos que demanden las comisiones serán concedidos mediante Resolución debidamente motivada y de conformidad con las tablas de viáticos vigentes en la Universidad.

ARTICULO 75º. El acto administrativo que confiera la comisión deberá expresar su duración que podrá ser hasta por quince (15) días prorrogables por razones de servicio y por una sola vez hasta por quince (15) más.

ARTICULO 76º. Dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento de la comisión, el empleado deberá rendir informe al funcionario u organismo que la concedió, sobre el cumplimiento de los objetivos de la misma.

ARTICULO 77º.- Las comisiones de estudios pueden ser de tres clases:

- a. Cursos de adiestramiento y capacitación hasta por un mes, en la Universidad de Nariño o en otra Institución del país.
- b. Cursos de adiestramiento y capacitación hasta por seis (6) meses, en la Universidad de Nariño o en otra Institución de carácter nacional, en el área que la Institución requiera.
- c. Para adelantar estudios de postgrado en la Universidad de Nariño o en otra Institución de educación superior nacional o extranjera cuando no exista el Campo de estudios en el país, hasta por un año si no conducen a título, o que Conduzcan a título de especialista, y hasta por dos (2) años para obtener título de Magister en el área que la Institución requiera.

ARTICULO 78.- Las comisiones de estudio para adelantar cursos de adiestramiento y capacitación, contempladas en el literal a) del artículo anterior serán concedidas

por el Rector de la Universidad, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la disponibilidad presupuesta!, el movimiento de personal que la comisión implique y las calificaciones de servicios obtenidas en los dos últimos períodos.

PARAGRAFO: Esta comisión se concede para recibir adiestramiento o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del cargo del cual es titular o en relación con los servicios que presta en la Institución.

ARTICULO 79º. Las comisiones de adiestramiento y capacitación hasta por seis meses de las que habla el literal b) del artículo 77, serán concedidas por el Consejo Superior previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a. Justificación de la dependencia o superior inmediato de la necesidad del adiestramiento o capacitación. La solicitud deberá ser presentada por el Rector ante el Consejo Superior.
- b. Que el funcionario a quien se otorgue la comisión tenga una experiencia mínima de dos (2) años en el área respectiva en la cual va a recibir adiestramiento o capacitación. La experiencia mínima será certificada por el superior inmediato.
- c. Que el funcionario no haya tenido antecedentes disciplinarios en los dos (2) últimos años de labores.
- d. Que haya obtenido calificación de servicios con puntaje promedio no inferior a 80 en los últimos períodos.

ARTICULO 80. La comisión para adelantar estudios de Postgrado en la Universidad da Nariño o en otra Institución de Educación Superior del país o del extranjero, será concedida por el Consejo Superior previo el cumplimiento de las siguientes condiciones y requisitos:

- a. Que la Universidad requiera del profesional especializado para mejorar los servicios de la Institución.
- b. El requerimiento de la necesidad del profesional especializado debe hacerlo la dependencia o el superior inmediato al que se adscribe el funcionario.
- c. Conocido el requerimiento, se tramitará ante el Consejo Académico para que este organismo conceptúe sobre la viabilidad académica de otorgar dicha comisión.
- d. Conocido el concepto del Consejo Académico, el Consejo Superior decidirá sobre la concesión o negación de la comisión.

- e. Que el funcionario haya prestado a la Institución un tiempo de servicio no inferior a cinco (5) años.
- f. Que haya obtenido calificación satisfactoria de servicios con puntaje promedio no inferior a 80 últimos en los dos últimos períodos.
- g. No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos cinco (5) años salvo que se trate de amonestación privada.

ARTICULO 81.- Para los cursos de adiestramiento y capacitación de más de treinta (30) días calendario y para los de postgrado, el beneficiario suscribirá con la Universidad un contrato en el cual se obligue a prestar sus servicios a la entidad en el cargo del cual es titular o en otro que se le adscriba, por un tiempo correspondiente al doble de la comisión.

ARTICULO 82.- Para respaldar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas en el contrato de comisión de estudios, al funcionario deberá suscribir una garantía que puede ser mediante hipoteca de primer grado o póliza de seguros o un pagaré a favor de la Universidad. De suscribir el pagaré éste deberá ser respaldado solidariamente por un fiador solvente aceptado por la universidad.

ARTICULO 83. Para las comisiones de qua habla el artículo 76 del presente estatuto en el contrato debe estatuirse una cláusula de autorización irrevocable del beneficiario para que en caso de incumplimiento Injustificado, se descuente a favor de la Universidad, de su salario y/o prestaciones sociales, el monto total de la obligación pendiente.

ARTICULO 84.- Todo el tiempo de la comisión de estudios, se entenderá como de servicio activo.

ARTICULO 85.- Todo funcionario que finalice una comisión, o cuando el Consejo Superior o el Rector, según el caso, acepte la renuncia a ella por causas justificadas, deberá reintegrarse al cargo que desempeñaba. Si no lo hiciere incurrirá en abandono del cargo.

ARTICULO 86º.- Toda comisión de estudios puede ser suspendida por la Universidad, por razones administrativas o académicas, de carácter excepcional y urgente. El Beneficiario podrá renunciar a la comisión por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito. En ambos casos el funcionario deberá reintegrarse a su cargo, y corresponde al Consejo Superior o al Rector según el caso, aceptarla.

PARAGRAFO: Cuando el empleado oficial se encuentre disfrutando de comisión de estudios, las vacaciones a que hubiere lugar se darán por disfrutadas y pagadas, y así se hará constar en el Acuerdo que autorice la comisión de estudios.

ARTICULO 87º.- En ningún caso habrá más de un empleado público en comisión de estudios

ARTICULO 88º.- Todos los empleados de la Universidad tendrán derecho a treinta (30) días calendario de vacaciones anuales.

ARTICULO 89º.- Los empleados escalafonados disfrutarán de las vacaciones colectivamente, durante el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 19 de enero inclusive.

Los empleados públicos de libre nombramiento y remoción disfrutarán de sus vacaciones colectivamente, en el período determinado para los de carrera y, por excepción, cuando a juicio del Rector así se requiera.

Los trabajadores oficiales disfrutarán de las vacaciones, cuando el trabajador lo solicite, siempre y cuando a juicio del Rector, no se entorpezcan las labores normales de la Universidad, sin perjuicio de las vacaciones colectivas por razones institucionales.

ARTICULO 90º. La suspensión se redirá por las normas a que se refiere el presente estatuto sobre el régimen disciplinario.

ARTICULO 91º. Corresponde al Consejo Superior fijar las políticas de capacitación, especialización, adiestramiento y perfeccionamiento. La formulación de dichas políticas y la preparación de los planes generales de adiestramiento y perfeccionamiento corresponden al Consejo Superior, a petición del Comité de Ascensos, Calificación y Promoción de Personal con base en las necesidades establecidas por las distintas dependencias de la Universidad.

CAPITULO V

DEL RETIRO DEL SERVICIO

ARTICULO ..92.- La cesación definitiva de funciones se produce por:

- a. Destitución.
- b. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento.
- c. Renuncia regularmente aceptada
- d. Supresión del empleo
- e. Revocatoria del nombramiento
- f. Declaratoria de nulidad del nombramiento
- g. Retiro con pensión de jubilación, vejez o invalidez
- h. Haber llegado a la edad de retiro forzoso
- i. Invalidez absoluta
- j. Abandono del cargo

PARAGRAFO: La cesación definitiva de funciones por cualquiera de las causales de que trata el presente artículo, implica el retiro del escalafón salvo en el caso del literal d).

ARTICULO 93º. Los nombramientos de los empleados en carrera administrativa deberán ser declarados insubsistentes, mediante providencia motivada, en los siguientes casos:

1. Cuando el funcionario en período de prueba obtenga dos calificaciones de servicio no satisfactorias sucesivas.
2. Cuando al término del período de prueba el funcionario no obtenga calificación de servicios satisfactoria para ser escalafonado;
3. Cuando el comité de Ascensos, Calificación y promoción de Personal así lo disponga conforme al artículo 45 del decreto extraordinario 2400 de 196S: y
4. Cuando el rendimiento del empleado escalafonado no sea satisfactorio, de acuerdo con dos (2) calificaciones de servicios obtenidas dentro del mismo año calendario.

Para los fines previstos en el numeral 4, se entenderá que el empleado ha obtenido la calificación de servicios el último día del período al cual ella se refiere.

ARTICULO 94º. Cuando se trate de declarar la insubsistencia del nombramiento de un empleado escalafonado deberá oírse previamente el concepto de la respectiva Comisión de Personal. Dicho concepto se referirá al cumplimiento de los procedimientos y normas que regulan la calificación de los servicios. La comisión tendrá un plazo de seis (6) días para rendir su concepto y el Rector dispondrá de un plazo de cinco (5) días para resolver.

ARTICULO 95º.- La Resolución por la cual se declare la insubsistencia del nombramiento de un empleado de carrera deberá ser siempre motivada.

ARTICULO 96º.- La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta en forma escrita, espontánea, su voluntad de separarse definitivamente del servicio.

ARTICULO 97º.- Todo empleado que cumpla la edad de 65 años, será desvinculado de la Universidad. La persona retirada con derecho a pensión de jubilación no podrá ser reintegrada al servicio.

ARTICULO 98º.- Cuando se suprima un empleo de libre nombramiento y remoción desempeñado en comisión por un empleado escalafonado, éste deberá ser reintegrado inmediatamente al cargo del escalafón del cual es titular.

ARTICULO 99º.- Los efectos de la supresión de un empleo de carrera administrativa son:

- a- Reintegro de quien lo desempeña como encargado al cargo del cual es titular.
- b. Incorporación del empleado que se encuentra en período de prueba, a la lista de elegibles a que se refiere el artículo 34 del presente Estatuto, y
- c- El empleado de carrera tendrá derecho a ser nombrado sin solución de continuidad en otro cargo equivalente que se encuentre vacante. En caso de que no sea posible su designación por no haber cargo o por' no existir en las condiciones anotadas, podrá ser nombrado, dentro de los seis (6) meses siguientes, en el primer cargo del escalafón similar al suprimido que se cree, o en el que se produzca vacante definitiva.

PARAGRAFO: Para los casos contemplados en los literales b y c del presente artículo, el empleado no requerirá la presentación de un nuevo concurso.

ARTICULO 100º.- La cesación definitiva de funciones por invalidez absoluta se rige por las normas sobre prestaciones económicas, convencionales y asistenciales vigentes en la Universidad de Nariño.

ARTICULO 101º.- El nombramiento hecho a un empleado de libre nombramiento y remoción podrá ser declarado insubsistente por el Rector, en cualquier momento sin motivar la providencia.

ARTICULO 102º.- Del abandono de cargo.

El abandono de cargo se produce empleado sin justa causa:

1. No reasume sus funciones dentro de los tres días siguientes al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones o comisión.
2. Deje de concurrir al trabajo días consecutivos.
3. No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo legal.
4. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de reemplazarlo.

ARTICULO 103º- Comprobado cualquiera de los hechos de que trata el artículo anterior, la autoridad nominadora declarará la vacancia del empleo, previos los procedimientos legales, sin perjuicio de las acciones disciplinarias, penales y/o civiles a que hubiere lugar.

ARTICULO 104º.- Las situaciones anteriores se regirán por lo dispuesto en el Decreto 1950 de 1.993 y por las demás normas y Estatutos vigentes de la Universidad de Nariño.

CAPITULO VI

DISTINCIONES V ESTÍMULOS

ARTICULO 105º.- Los empleados que se distingan por sus méritos en la prestación de sus servicios, se harán acreedores a los estímulos y distinciones que determine la Universidad y el Gobierno.

Lo dispuesto en el presente Capítulo tiene por objetivo exaltar los méritos, virtudes y talentos de los servidores administrativos de la Universidad.

ARTICULO 106º.- Son estímulos y distinciones entre otros, los siguientes:

- a. La felicitación verbal o escrita.
- b. La designación para adelantar programas de capacitación y/o especialización.
- c. La publicación por cuenta de la Universidad de los trabajos escritos por el empleado oficial, cuya calidad así lo amerite.
- d. Las condecoraciones.
- e. Las demás que determinen la Universidad y el Gobierno.

ARTICULO 107º.- La felicitación verbal o escrita corresponda darla al Jefe inmediato del funcionario; la felicitación escrita se consignará en la hoja de vida registrando el hecho o las circunstancias que la justificaron y se tuvieron en cuenta para concederla.

La participación en programas de capacitación y/o especialización, las publicaciones y las condecoraciones serán concedidas por el Rector o Consejo Superior según el caso, y otorgadas por el Rector.

Cuando se establezcan otros estímulos o distinciones, en el acto de su concesión se determinarán las modalidades de su otorgamiento.

CAPITULO VII

DE LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 108.- La jornada laboral para los empleados administrativos de tiempo completo será de cuarenta (40) horas semanales, y se desarrollará de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.; sin perjuicio de que el Rector pueda determinar jornadas u horarios diferentes de manera regular y atendiendo a necesidades académicas y administrativas de la Universidad.

ARTICULO 109º.- En todo caso solo el Rector podrá variar en cualquier momento los horarios antes mencionados, en forma transitoria o definitiva para acomodarlos a las necesidades académicas, científicas, de extensión y de servicio que se desarrollan en la Institución. Así mismo, podrá establecer horarios especiales para el personal

que previa autorización adelanten estudios de Pregrado, cursos de capacitación o adiestramiento por el tiempo señalado en el acto administrativo correspondiente.

ARTICULO 110º.- Quedan exceptuados de los horarios anteriores:

- a) Los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes, en cuyo caso la jornada puede ser hasta de doce (12) horas.
- b) Los celadores o vigilantes, cuya jornada ordinaria es hasta de doce (12) horas por turno y sesenta (60) horas semanales, sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras ni implique sobre remuneración alguna por este concepto.
- c) Las personas que ocupen puestos de supervisión, dirección o desempeñen actividades de confianza o manejo, o labores que no sean susceptibles de limitación de jornada, deberán trabajar el tiempo necesario para atender debidamente sus deberes y obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) diarias cause sobre remuneración alguna, pues la jornada laboral ordinaria de este personal incluye todo pago por trabajo adicional eventual que se presenta en el desempeño de sus funciones.
- d) Los Conserjes podrán tener horarios de trabajo diferentes, pero cumplirán con la jornada, laboral de ocho (8) horas.

ARTICULO 111º.- Trabajo suplementario o de horas extras es al que excede de la jornada ordinaria.

ARTICULO 112º.- Para los anteriores efectos se entiende que el trabajo diurno es el comprendido entre las seis (6) de la mañana y las seis (6) de la tarde.

Trabajo nocturno es el comprendido entre las seis de la tarde y las seis de la mañana.

ARTICULO 113º.- Cuando por razones especiales del servicio, fuere necesario realizar trabajos en horas distintas de la jornada laboral ordinaria, el Jefe de Personal autorizará descanso compensatorio o pago de horas extras.

El pago de horas extras o el reconocimiento del descanso compensatorio se sujetarán a los siguientes requisitos:

- a. El trabajo
- b. El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por la Oficina de Personal, previo el informe de cumplimiento firmado por el jefe inmediato y

se liquidará con el recargo legal sobre la remuneración básica del respectivo cargo.

- c. En ningún caso podrán pagarse más de cuarenta (40) horas extras mensuales.
- d. Si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un (1) día hábil por cada ocho (8) horas extras de trabajo.

ARTICULO 114º.- Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente, por funcionarios que de ordinario laboran en jornada diurna. En caso de jornadas mixtas se considerará diurna o nocturna siempre y cuando más del 60% de las labores se cumplan en una u otra jornada.

Este trabajo se reconocerá con el recargo legal sobre la asignación básica mensual.

ARTICULO 115º.- Por razones especiales del servicio podrá autorizarse, el trabajo ocasional en días dominicales, o festivos.

Para efectos de la liquidación y pago de la remuneración de los empleados que ocasionalmente trabajen en los días dominicales y festivos, se aplicarán las mismas normas establecidas en el artículo 113 literales a y b. Además se aplicarán las siguientes reglas:

- a) El trabajo ocasional en días dominicales y festivos, se compensará con un (1) día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, de conformidad con las normas convencionales que regulan este aspecto. Dicha retribución será igual al doble de la remuneración correspondiente a un (1) día ordinario de trabajo o proporcionalmente al tiempo laborado si este fuera menor.
- b. El disfrute del día de descanso compensatorio o la retribución en dinero, se reconocerá sin perjuicio de la asignación ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.
- c. La remuneración por el día de descanso compensatorio se entiende incluida en la asignación mensual.

ARTICULO 116º.- Ningún empleado oficial podrá por sí y ante sí trabajar tiempo extra o suplementario. La Universidad sólo reconocerá el pago de trabajo extraordinario cuando haya sido autorizado previamente por el Jefe de Personal.

CAPITULO VIII DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 117º.- El régimen disciplinario tiene por objeto asegurar la moralidad, legalidad, imparcialidad, responsabilidad, cooperación y eficiencia en los servicios administrativos, mediante la aplicación de un sistema que regula la conducta de los empleados y sanciona los actos incompatibles con los objetivos señalados, o con la dignidad que implica el ejercicio de funciones en la Universidad.

ARTICULO 118º.- El empleado inculpado tendrá derecho a conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación, a que se practiquen las pruebas que solicite y sean conducentes, y a ser oído en declaración de descargos.

ARTICULO 119º.- Son deberes de las personas que prestas sus servicios a la Universidad:

- a. Respetar, cumplir la constitución, las leyes, el Estatuto General y los reglamentos de la Universidad de Nariño.
- b. Desempeñar con solicitud, eficiencia e imparcialidad las funciones de su cargo.
- c. Obedecer y respetar a los superiores jerárquicos.
- d. Dar un tratamiento cortés a sus compañeros y a sus subordinados y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito.
- e. Observar permanentemente toda la consideración y cortesía debidas, en sus relaciones con la comunidad universitaria y el público en general.
- f. Realizar las tareas que le sean asignadas en concordancia con el manual de funciones.
- g. Guardar la reserva que requieran los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso.
- h. Defender y salvaguardar los derechos la Universidad.
- i. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario del trabajo al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas.
- j. Atender regularmente las actividades de capacitación y perfeccionamiento; efectuar las prácticas y los trabajos que se les asignen.

- k. Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes, confiados a su guarda o administración, y rendir oportunamente cuenta de su utilización.
- l. Poner en conocimiento del Jefe inmediato los hechos que pueden perjudicar la buena marcha de la Institución, y las iniciativas que se estimen útiles para el mejoramiento del servicio y organización de la Universidad.
- m. Cumplir el horario de trabajo y permanecer durante la jornada realizando las funciones que le corresponden.
- n. Dar la información que se requiera en forma fidedigna y responsable.
- o. Las demás que determinen las leyes, reglamentos o instrucciones que imparta la Universidad.

ARTICULO 120º.- Son derechos de los empleados que prestan sus servicios a la Universidad:

- a. No ser removido del cargo, sino conforme a las normas del presente Estatuto y demás disposiciones legales.
- b. Percibir puntualmente la remuneración que para el respectivo cargo fije la Universidad.
- e. Recibir capacitación adecuada para el mejor desempeño de sus funciones,
- d. Participar en los cursos que les permitan obtener promociones dentro de la Universidad.
- e. Disfrutar de los programas de bienestar social que para sus servidores establezcan el Estatuto y la Universidad.
- f. Gozar de los estímulos de carácter moral o pecuniario.
- g. Disfrutar de vacaciones anuales, del reconocimiento y pago de prestaciones sociales y obtener los permisos, comisiones de estudio y licencias, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias que regulen la materia.
- h. Recibir en todo momento un trato correcto.
- i. Todos los derechos que determinen y reglamenten las disposiciones legales.

ARTICULO 121º.- A los empleados de la Universidad les será prohibido en el ejercicio de su cargo:

- a. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.

- b. Abandonar ó suspender sus labores sin autorización previa.
- c. Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados.
- d. Proporcionar noticias o informes no oficiales de la administración, cuando no estén facultados para hacerlo.
- e. Dedicarse, por causa o con ocasión del servicio, a actividades que puedan afectar la confianza del público.
- f. Observar habitualmente una conducta que pueda comprometer la dignidad de la Universidad.
- g. Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o de drogas enervantes.
- h. Solicitar o recibir, directamente o por interpuesta persona, gratificaciones, dádivas o recompensas como retribución para actos inherentes a su cargo,
- i. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la Universidad.
- j. Prestar a título particular, servicios de asesoría o de asistencia en trabajos relacionados con las funciones propias de su empleo.
- k. Percibir más de una asignación del Tesoro Nacional, salvo las excepciones establecidas en la Ley.

- l. Obtener préstamos y contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeña.

- m. Intervenir directa o indirectamente en la suscripción de contratos con el Estado y en la obtención de concesiones o de cualquier beneficio que implique privilegios a su favor, salvo en los casos en que por mandato de la Ley deba suscribir contratos o concesiones.

- n. La persona que haya sido empleado oficial de la Universidad, no puede gestionar ante ésta y durante el año siguiente a su retiro, directa o indirectamente, a título personal, ni en representación de terceros, asuntos que tengan relación con negocios que haya conocido en razón del desempeño de las funciones del cargo.

- o. Las demás que determinen las disposiciones legales y estatutos universitarios.

ARTICULO 122º.- Constituyen faltas disciplinarias:

- a. El incumplimiento de los deberes y la violación de las prohibiciones que se mencionan en el presente Estatuto.

- b. El incumplimiento de los deberes y obligaciones que emanen de las instrucciones propias de la Universidad, de los Manuales de Funciones y de Procedimientos Administrativos.
- c. Las actividades incompatibles con el decoro del cargo, con su desempeño o con el respeto debido a la Universidad.
- d. Las demás previstas en las leyes, decretos y reglamentos.

ARTICULO 123º.- Las faltas disciplinarias para efectos de la sanción se calificarán como leves, graves y muy graves, determinando su naturaleza y sus efectos, las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes personales del infractor.

ARTICULO 124º.- Para esa determinación se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a. La naturaleza de la falta y sus efectos se apreciarán teniendo en cuenta sus móviles, según hayan producido escándalo, mal ejemplo o causado perjuicio.
- b. Las modalidades y circunstancias del hecho se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta y la existencia de circunstancias agravantes, atenuantes o eximentes.
- c. Los motivos determinantes se apreciarán según se haya procedido por innobles o fútiles o por nobles o altruistas, y
- d. Los antecedentes personales del infractor se apreciarán por las condiciones personales del inculpado, categoría del cargo y funciones desempeñadas.

ARTICULO 125º.- Se consideran circunstancias agravantes entre otras las siguientes:

- a. Reincidir en la comisión de faltas.
- b. Realizar el hecho en complicidad con subalternos.
- c. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por el superior.
- d. Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
- e. Cometer la falta para ocultar otra.
- f. Infringir varias obligaciones con la misma acción u omisión, y

- g. Preparar ponderadamente la infracción y las modalidades empleadas en la comisión de la misma.

ARTICULO 126º.- Son circunstancias atenuantes o eximentes, entre otras

- a. Buena conducta anterior.
- b. Haber sido inducido por un superior a cometer la falta.
- c. Procurar, a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciado el proceso disciplinario.
- d. El confesar la falta oportunamente,
- e. Cometer la falta en estado de ofuscación motivada por la concurrencia de circunstancias y condiciones difícilmente previsibles y debidamente comprobadas.

ARTICULO 127º.- Para efectos de la reincidencia sólo se tendrán en cuenta las faltas cometidas en los cinco (5) años inmediatamente anteriores a la comisión de la que se juzga.

ARTICULO 128º.- La comisión de una falta da lugar a la imposición de una sola sanción, pero cuando con el hecho se cometieren varias se considerará como muy grave.

ARTICULO 129º.- Los empleados que incurran en faltas conforme al presente Acuerdo, serán objeto de las sanciones disciplinarias que se señalen en el siguiente artículo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su ejecución pueda originar.

ARTICULO 130.- Son sanciones disciplinarias:

- a. Amonestación privada y escrita con anotación en la hoja de vida.
- b. Amonestación pública y escrita con anotación en la hoja de vida.
- c. Multa que no exceda de la quinta parte del sueldo mensual.
- d. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por sesenta (60) días sin derecho a remuneración
- e. Destitución

ARTICULO 131º.- Se impondrá la sanción de amonestación privada y escrita con copia a la hoja de vida mediante el sistema del memorando impuesta de plano por el

jefe inmediato en caso de falta levísima, previa evaluación de los descargos verbales presentados por el funcionario.

ARTICULO 132º.- Se impondrá la sanción de amonestación pública y escrita o multa en el caso de falta leve.

ARTICULO 133º.- Se impondrá la sanción de suspensión en caso de falta grave o reincidencia en falta leve.

ARTICULO 134º.- Se impondrá la sanción de destitución en caso de falta muy grave o cuando haya reincidencia en falta grave.

ARTICULO 135º.- Además de las faltas que en cada caso se califiquen como muy graves, tendrán en todo caso este carácter las que impliquen violación de las prohibiciones establecidas en el artículo 121 del presente Estatuto.

ARTICULO 136º.- Las sanciones de amonestación pública, privada y multa, serán impuestas por el Jefe de Personal; las suspensiones en el ejercicio del cargo hasta por sesenta (60) días y la destitución la impondrá el Rector de la Universidad.

PARAGRAFO: Cuando se trate de aplicación de las sanciones de destitución, se requerirá concepto de la comisión de Personal. Si dicha comisión no se pronunciare dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud, el Rector podrá proceder a aplicar la sanción correspondiente. El concepto de la Comisión de Personal no obliga al Rector.

ARTICULO 137º.- El instructor para la averiguación de las faltas disciplinarias será el Jefe de Personal o el funcionario designado mediante Resolución Rectoral, y la decisión la tomará el Jefe de Personal o el Rector de la Universidad según el caso.

ARTICULO 138º.- La acción disciplinaria y la aplicación de las sanciones serán procedentes aunque el empleado se haya retirado del servicio. Cuando la multa, la suspensión o la destitución no pudieren hacerse efectivas por cesación definitiva de funciones, se anotarán en la hoja de vida, paja que surta sus efectos como antecedentes o impedimento en el ejercicio de empleos públicos.

ARTICULO 139º.- Si los hechos materia de investigación disciplinaria fueren constitutivos de delitos, el Jefe de Personal lo pondrá en conocimiento de la autoridad competente, sin perjuicio de la acción disciplinaria.

ARTICULO 140º.- Toda acción disciplinaria prescribirá en el término de dos (2) años, contados a partir de la fecha de realización del último acto. La iniciación del proceso disciplinario interrumpe la prescripción.

ARTICULO 141.- Conocida una situación que pueda constituir falta disciplinaria de un empleado oficial, el jefe de personal dentro de los cinco (5) días hábiles

siguientes, realizará la investigación preliminar si aquella puede considerarse como tal; en caso positivo procederá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la calificación del hecho, a comunicarle por escrito al empleado los cargos y las pruebas existentes en su contra.

ARTICULO 142º.- Para la formulación de cargos sólo se requerirá un indicio grave de que el encartado es responsable disciplinariamente.

ARTICULO 143º.- Si por cualquier circunstancia el encartado no se encontrare en la dirección residencial suministrada por él, o en la dependencia donde está o estuvo vinculado, previo informe del empleado a quien corresponda la entrega del oficio de cargos, se fijará un aviso en la Secretaría de la Oficina de Personal en donde se le prevendrá de que si no se presentare dentro del término de cinco días hábiles a la Secretaría de la Oficina de Personal, se le designará un apoderado de oficio y se proseguirá la actuación.

Vencido el término señalado en el inciso anterior sin que el acusado compareciere, se le declarará persona ausente y se le designará defensor de oficio con quien se seguirá el procedimiento hasta su terminación.

Se designará como defensor de oficio a los profesores de la Facultad de Derecho, y/o a los estudiantes de la citada facultad que pertenezcan a los Consultorios Jurídicos, o a defensor particular.

ARTICULO 144º.- El empleado dispondrá de cinco (5) días hábiles para formular sus descargos y presentar las pruebas que considere convenientes para su defensa; término que podrá prorrogarse por una sola vez, por un tiempo igual y a petición del interesado. Las pruebas solicitadas o de oficio se recepcionarán dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término anterior, el Jefe de Personal procederá a imponer la sanción de amonestación pública, amonestación escrita con anotación en la hoja de vida o multa, o archivará, si a ello diere lugar, o remitirá lo actuado al Rector, si considera que la sanción que se debe imponer fuere diferente.

ARTICULO 145º.- Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de recepción de los documentos, el Rector procederá a imponer la sanción a que hubiere lugar.

ARTICULO 146º.- En todos los casos, las pruebas allegadas se apreciarán según la crítica.

ARTICULO 147º.- Las sanciones deberán ser impuestas por resolución motivada y notificarse en la forma prevista en el Código Contencioso Administrativo. Contra dichas resoluciones procede el recurso de reposición en todos los casos. Los recursos contra el acto administrativo mediante el cual se haya impuesto una

sanción deberán interponerse y sustentarse por escrito dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de notificación. Los recursos interpuestos contra la suspensión o destitución, se concederán en el efecto devolutivo. Estos recursos deberán resolverse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición. Con el recurso de reposición queda agotada la vía gubernativa.

ARTICULO 148º.- En todo proceso disciplinario que se inicie por abandono del cargo, se aplicarán las disposiciones del presente estatuto.

ARTICULO 149º.- En los casos de faltas muy graves y en el abandono del cargo, el Rector de la Universidad puede suspender transitoriamente al empleado investigado sin derecho a sueldo, mediante resolución rectoral, sin recursos, que tendrá vigencia inmediata y cuyos efectos se prolongarán mientras se surte los procedimientos disciplinarios, pero en ningún caso podrá ser superior a sesenta días, vencidos los cuales, sin que se haya tomado determinación alguna, el empleado adquiere el derecho a reincorporarse a su cargo y al reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir, sin perjuicio de continuar con la investigación y decisión correspondiente.

ARTICULO 150º.- Si la suspensión que se impusiere fuere inferior al tiempo durante el cual estuvo provisionalmente suspendido, o si se impusiere una sanción de amonestación o multa, o si no hubiere lugar a sanción, el funcionario tendrá derecho al reconocimiento y pago de los salarios correspondientes al período que exceda el tiempo señalado en la sanción y a reincorporarse de inmediato al cargo.

ARTICULO 151º.- De toda sanción se dejará constancia en la hoja de vida del empleado.

ARTICULO 152º.- Cuando el investigador no hallare mérito para formular cargos o encontrare admisibles los descargos del inculpado, dispondrá por escrito el archivo del expediente motivando las razones de su decisión.

ARTICULO 153º.- Invalidez de los actos en trámite. Son causales de invalidez de los actos en trámite y de la actuación previa a los fallos de instancia:

- a. Falta de competencia .
- b. Cuando no se resuelva sobre petición de pruebas solicitadas oportunamente.
- c. Falta de notificación de los existentes en su contra.
- d. Trámite inadecuado del proceso.

ARTICULO 154º.- Si el Rector encontrare afectado el procedimiento por alguna de las causales de invalidez, procederá a revocar la resolución apelada, dejará sin valor la actuación correspondiente e indicará lo que debe renovarse.

ARTICULO 155º.- Cuando el funcionario competente advirtiere la existencia de una causal de invalidez, antes de proferir el fallo se procederá a decretarla mediante acto de trámite debidamente motivado.

ARTICULO.156º.- Impedimentos y Recusaciones. El instructor o fallador, que tenga que resolver sobre asuntos disciplinarios. debe declararse impedido para conocer de dichas investigaciones, cuando exista respecto de ellos alguna causal de recusación, tan pronto como advierta su existencia.

ARTICULO 157º.- Son causales de recusación las consagradas en el Código de Procedimiento Civil y la decisión será de plano por el Rector de la Universidad de Nariño; y si el recusado es el Rector, la decisión será del Consejo Superior. En el caso de ser recusado un miembro del Consejo Superior la decisión será tomada por el resto de miembros de dicho Consejo.

ARTICULO 158º.- La Comisión de Personal estará conformada por:

El Vice Rector Administrativo

El Jefe de Personal

El Asesor Jurídico

Dos delegados de la Asociación de Empleados de Carrera. Estos delegados serán elegidos mediante votación secreta de la organización para un período de un año.

Si dicha elección no se hace dentro de los treinta (30) días siguientes de la vigencia de éste Acuerdo o del vencimiento del período, lo hará directamente el Rector.

ARTICULO 159º.- Los vacíos existentes en este capítulo se llenarán observando lo preceptuado en el Decreto 3404 de 1983 y normas concordantes.

CAPITULO IX

DEL ESCALAFÓN ADMINISTRATIVO

ARTICULO 160º.- El Escalafón Administrativo tiene por objeto principal garantizar la eficiencia de la organización y ofrecer igualdad de oportunidad para el ingreso al servicio de la Universidad de Nariño; igualmente tiene por objeto garantizar la estabilidad de los empleados en sus cargos mientras estén cumpliendo a cabalidad con sus deberes y brindarles la posibilidad de promoción o ascenso de acuerdo con sus méritos y capacidades, y conforme a las reglas que el presente capítulo establece.

Con el fin de alcanzar estos objetivos, el ingreso, la permanencia y el ascenso se fundamentarán en los méritos personales del individuo, en su competencia, rendimiento y cualidades morales, sin tener en cuenta para ella la filiación política, el credo religioso, la condición económica, social o de raza.

ARTICULO 161º.- La dirección del Escalafón Administrativo compete al Rector de la Universidad asesorado por el Comité de Ascensos Calificación y Promoción de Personal y la Administración a la Oficina de Personal de la Universidad.

ARTICULO 162º.- El empleado aspira al Escalafón Administrativo cuando inicia el periodo de prueba; ingresa cuando al finalizar el periodo de prueba es confirmado en el cargo, y pierde su carácter de empleado de escalafón administrativo por las causales establecidas en el presente Estatuto.

ARTICULO 163º.- Los empleados escalafonados gozarán de prelación respecto a los detrás servidores de la Universidad para ser ascendidos a los cargos vacantes de la categoría inmediatamente superior.

ARTICULO 164º.- Los titulares de los cargos que según la clasificación contenida en los Acuerdos del Consejo Superior de la Universidad de Nariño pasen de trabajadores oficiales a empleados de carrera, ingresarán a esta en forma automática.

ARTICULO 165º.- El ascenso es procedente para proveer empleos del mismo nivel o niveles complementarios siguiendo el procedimiento utilizado en el Art. 25 del presente Estatuto.

El ejercicio de un cargo por ascenso no requiere período de prueba.

ARTICULO 166º.- Podrán proveerse los cargos vacantes por concurso abierto, sólo cuando, verificado el concurso, ninguno de los participantes haya obtenido las calificaciones necesarias para ascender o cuando la naturaleza del cargo lo exija.

ARTICULO 167º.- Para la provisión de las vacantes definitivas se realizará primero el concurso para ascenso.

Cuando se hayan vencido las listas de elegibles para ascensos o, cuando verificado el concurso, ninguno de los participantes haya obtenido las calificaciones necesarias para ascender, deberá convocarse a concurso abierto.

ARTICULO 168º.- El presente Acuerdo rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo No. 128 de julio 7 de 1989 expedido por el Consejo Superior.

El presente Estatuto será publicado en la Gaceta Departamental de conformidad con las leyes vigentes.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dado en Pasto a los (21) días del mes de Agosto de mil novecientos noventa.

EL PRESIDENTE, LUIS EDUARDO GUERRERO MADROÑERO

EL SECRETARIO, LIBARDO RIASCOS GOMEZ.

ANEXO D: Decreto 1262 de 1997

**DECRETO 1262 DE 1997 (mayo 13)
Diario Oficial No 43.069, del 26 de junio de 1997
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

Por el cual se promulga el "Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 29 de junio de 1951.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

En uso de las facultades que le otorga el artículo 189 ordinal 2o. de la Constitución Política de Colombia y en cumplimiento de la Ley 7a. de 1944, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 7a. del 30 de noviembre de 1944 en su artículo 1o dispone que los tratados, convenios, convenciones, acuerdos, arreglos u otros actos internacionales aprobados por el Congreso, no se considerarán vigentes como leyes internas mientras no hayan sido perfeccionados por el Gobierno en su carácter de tales, mediante el canje de ratificaciones o el depósito de los instrumentos de ratificación, u otra formalidad equivalente; Que la misma ley en su artículo 2o ordena la promulgación de los tratados y convenios internacionales una vez sea perfeccionado el vínculo internacional que ligue a Colombia; Que el 7 de junio de 1963 la República de Colombia, previa aprobación del Congreso Nacional mediante Ley 54 de 1962, publicada en el Diario Oficial número 30947, depositó el instrumento de ratificación del "Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo; Convenio adoptado en la 34a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, el 29 de junio de 1951, que entró en vigor general el 23 de mayo de 1953 y está vigente para Colombia desde el 7 de junio de 1964,

DECRETA:

Artículo 1o. Promulgase el "Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 34a. reunión el 29 de junio de 1951. (Para ser transcrito en este lugar se adjunta fotocopia del texto del Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, debidamente autenticada por el Jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores).

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - Convenio 100

CONVENIO RELATIVO A LA IGUALDAD DE REMUNERACION ENTRE LA MANO DE OBRA MASCULINA Y LA MANO DE OBRA FEMENINA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1951 en su trigésima cuarta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

ARTICULO 1o. A los efectos del presente Convenio:

a) El término "remuneración" comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; b) La expresión "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

ARTICULO 2o. 1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) La legislación nacional;
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o
- d) La acción conjunta de estos diversos medios.

ARTICULO 3o. 1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse no deberán considerarse contrarias al principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

ARTICULO 4o. Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma en que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

ARTICULO 5o. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 6o. 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 7o. 1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) Los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificación;

b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 9o., todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

ARTICULO 8o. 1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9o., el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

ARTICULO 9o. 1. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 10. 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 11. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 12. Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 13. 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9o., siempre y cuando el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 14. Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas. Copia certificada conforme y completa del texto español. Por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Santa Fe de Bogotá, D. C., a 22 días del mes de mayo de 1997.

Artículo 2o. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE.

Dado en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 13 de mayo de 1997.

Ernesto Samper Pizano

Maria Emma Mejia Velez

Ministra de Relaciones Exteriores. (Convenio 100, legislación de la mujer 1997).

ANEXO E: Formato de Entrevista Semi-estructurada

Formato de Entrevista Semi – Estructurada para las trabajadoras de la parte administrativa de la Universidad de Nariño.

La presente entrevista tiene como objetivo conocer la percepción y el sentir, que tienen las trabajadoras de la administración de la Universidad de Nariño frente a los diferentes roles que desempeñan.

1. ¿Qué significa ser mujer para tí?
2. ¿Consideras que has cumplido tus metas como mujer?
3. ¿Qué expectativas tienes frente a tu vida como mujer?.
4. ¿Cómo te sientes como mujer frente a la labor administrativa en la Universidad de Nariño?.
5. ¿Consideras que como mujer valoran tu trabajo?
6. ¿Qué es lo más difícil de ser madre trabajadora?
7. ¿Qué expectativas tienes como madre?
8. ¿Tu trabajo interfiere en tu labor como madre?
9. ¿Cómo es la relación con tus hijos?
10. ¿Cuál crees que debe ser tu labor como esposa?
11. ¿Qué papel juegas dentro de tu familia?.
12. ¿Es importante tener una pareja?
13. ¿Es fácil ser trabajadora y esposa?
14. ¿Consideras que por ser mujer eres discriminada en tu trabajo?
15. ¿Qué expectativas tienes como trabajadora en la parte administrativa de la Universidad de Nariño?
16. ¿Influye tu condición de mujer en tu trabajo?
17. ¿Consideras que eres una persona diferente a cuando entraste a trabajar a la Universidad o eres la misma?

ANEXO F: Formato para aplicar Historias de vida

El objetivo de aplicar las historias de vida es conocer desde la perspectiva misma de las trabajadoras sus sentimientos, emociones y expectativas en los roles que desempeñan: mujer, esposa, madre y trabajadora.