

**PARTICIPACIÓN DE LAS DOCENTES EN EL CONCURSO PARA
DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO 2005-2006**

**SILVIA CARIME CÁRDENAS TAPIA
NUBIA YALLEN GUERRERO YELA**

Trabajo de grado presentado como
requisito parcial para optar por el
titulo de Especialistas en estudios
Latinoamericanos

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES
LATINOAMERICANAS –CEILAT–
ESPECIALIZACION EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS
SAN JUAN DE PASTO
2007**

**PARTICIPACIÓN DE LAS DOCENTES EN EL CONCURSO PARA
DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO 2005-2006**

Asesora:

Mg. GABRIELA HERNÁNDEZ VEGA

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES
LATINOAMERICANAS –CEILAT–
ESPECIALIZACION EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS
SAN JUAN DE PASTO
2007**

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Pasto, _____

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a:

PEDRO PABLO RIVAS, director del Centro de Estudios Latinoamericanos CEILAT, por su constante respaldo, liderazgo y paciencia.

GABRIELA HERNANDEZ VEGA, Asesora de tesis, por su dedicación, compromiso, apoyo incondicional, dirección y entrega.

MONICA PATRICIA SOLIS URBANO Y JAIME MEJIA, Jurados de tesis por sus orientaciones que hicieron posible llevar a feliz termino este trabajo

Y a todos y cada uno de los docentes de la especialización de Estudios Latinoamericanos, en especial al Doctor GERARDO LEON GUERRERO VINUEZA director del grupo de Investigación "Historia Educación y Desarrollo" quienes con sus conocimientos y entrega aportaron a nuestra formación

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
1. MARCO CONTEXTUAL. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	20
2. EL CONCURSO PARA DIRECTIVOS DOCENTES	25
2.1. Historia del concurso de méritos	25
2.2. Requisitos para ocupar las vacantes	27
2.3. Nombramientos en periodo de prueba	28
2.4. Etapas del concurso	28
2.5. Primer concurso para selección de docentes y directivos en Nariño	32
2.6. Generando Cambios	38
2.7. Mujeres profesionales inscritas al concurso de directivos docentes de la Secretaria de Educación Departamental	43
2.8. Docentes que cumplen requisitos para aspirar a cargos de directivas en Instituciones Educativas del Departamento	45
2.9. Participación de las mujeres docentes en cada etapa del Concurso.	45
2.9.1 Primera etapa: inscripción a la prueba de convocatoria	46
2.9.2 Segunda prueba: valoración de antecedentes	47
2.9.3 Tercera prueba: entrevista.	48

3. PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES	50
3.1. Género y desarrollo	50
3.2. En vías del cambio	63
4. REGULACIÓN DE LOS CARGOS DIRECTIVOS EN EL SISTEMA EDUCATIVO COLOMBIANO	66
4.1. Ley 115 de 8 de febrero de 1994	67
4.2. Decreto 1221 de 2005	68
4.3. Decreto 1278 de 2002	70
4.4. Normatividad concurso docente	71
5. TECHO DE CRISTAL	73
5.1. Las Docentes en el Departamento de Nariño	88
6. LAS DOCENTES Y LA DIRECCIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NARIÑO.	90
6.1. Las rectoras y los rectores una labor mas allá del aula	90
6.2. La dirección de una Institución Educativa	93
6.3. El deber ser de un directivo docente	106
6.4. El tiempo y el quehacer directivo docente	112
6.5. Mujer en el mundo laboral	118
6.6. Matrimonio y cargos directivos	121
6.7. Directivas docentes: hacia la igualdad de oportunidades y de trato	122

6.8. Exigencias dentro de la Institución Educativa	129
6.9. Mujer y realidad social	131
7. CONCLUSIONES PROPOSITIVAS	134
8. BIBLIOGRAFÍA	140
9. ANEXOS	145

TABLA DE CUADROS

		Pág.
Cuadro No. 1.	Resultados obtenidos a nivel nacional en el concurso de docentes y directivos docentes Primera convocatoria	29
Cuadro No. 2.	Resultados obtenidos a nivel nacional en el concurso de docente y directivos docentes segunda convocatoria	30
Cuadro No. 3.	Resultados obtenidos a nivel nacional en el concurso de docente y directivos docentes tercera convocatoria	31
Cuadro No. 4.	Resultados convocatoria concurso de meritos para docentes y directivos docentes. (Preescolar – primaria)	35
Cuadro No. 5.	Resultados obtenidos convocatoria concurso de meritos directivos docentes	35
Cuadro No. 6.	Resultados convocatoria concurso de mertios para docentes y directivos docentes (nivel básica secundaria y media)	36
Cuadro No. 7.	Convocatoria Directivos Docentes	37
Cuadro No. 8.	Planta directivos docentes Secretaria de Educación Departamental de Nariño	40
Cuadro No. 9.	Total profesionales inscritas	43
Cuadro No. 10.	Indice de participación de las mujeres con relación a las demás profesionales	44

Cuadro No. 11.	Total docentes que pueden aspirar a cargos directivos docentes	45
Cuadro No. 12	Total docentes inscritos para aspirar a cargos de directivos docentes	46
Cuadro No. 13	Total de docentes que se presentaron a la prueba de valoración de antecedentes	48
Cuadro No. 14	Resultados proceso de entrevista	49

TABLA DE GRAFICOS

	Pág.
Grafico No. 1. Resultados obtenidos a nivel nacional en el concurso de docente y directivos docentes. Primera convocatoria	29
Grafico No. 2. Resultados obtenidos a nivel nacional en el concurso de docente y directivos docentes segunda convocatoria	30
Grafico No. 3. Resultados obtenidos a nivel nacional en el Concurso de docente y directivos docentes tercera convocatoria	31
Gráfico No. 4 Convocatoria Directivos Docentes	37
Grafico No. 5. Planta directivos docentes secretaria de Educación Departamental de Nariño	41
Grafico No. 6. Distribución planta docente Secretaria de Educación Departamental	44

TABLA DE FOTOGRAFIAS

		Pág.
Fotografía N. 1	Manifestación de Mujeres contra la discriminación laboral	73
Fotografía N. 2	Secretaria de Educación Nariño y funcionarios reunión programa de alfabetización programa bandera de la Gobernación de Nariño	74
Fotografía N. 3.	Patricia Córdoba Vallejo, Secretaria de Educación de Nariño Informe de gestión 2006	82
Fotografía N. 4.	Cecilia Maria Vélez White, Ministra de Educación de Colombia Visita a Nariño, capacitación Plan Decenal de Educación	86
Fotografía N.5	Profesores y estudiantes Centro Educativo Santa de Lima municipio del Rosario	89
Fotografía N. 6	Capacitación rectores ARCODEN (asociación de Rectores del Departamento de Nariño) Departamento Rectora Institución Educativa san Juan de Ipiales	91
Fotografía N. 7.	Reunión docente y directiva Docentes, Plan de Desarrollo	104
Fotografía N. 8.	Estudiantes del Centro Educativo San Rafael y su Directora	107
Fotografía N.9	Reunión de docentes y rectores para la evaluación de Instituciones Educativas del departamento de Nariño.	108
Fotografía N.10.	Ministra de cultura Paula Marcela Moreno; encuentro de literatura en México	118

Fotografía N. 11.	Docente y directivos docentes en reunión de ampliación de cobertura.	122
Fotografía N. 12.	Reunión mujeres líderes de Colombia	127
Fotografía N. 13	Reunión: rectores y docentes convenio Educación Sexual	132

ANEXOS

	Pag
Anexo 1. encuesta	146
Anexo 2. Decreto 1234 de 19 de octubre de 2004	149
Anexo 3. Decreto 1284 de 5 de noviembre de 2004	153
Anexo 4. Decreto 1469 del 13 de diciembre de 2004	163
Anexo 5. Decreto 828 de 29 de agosto de 2005	165
Anexo 6. Decreto 3982 de 11 de noviembre de 2006	170
Anexo 7. Decreto 2370 de 21 de agosto de 2007	177

RESUMEN

El trabajo denominado “ *LA PARTICIPACION DE LAS DOCENTES EN EL CONCURSO PARA DIRECTIVOS DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO 2005 -2006*”, hace alusión a la incursión de la mujer en el campo directivo docente, de igual manera se realiza un análisis de la mujer en el campo de la docencia en el departamento de Nariño, la manera como la mujer ha ganado espacios que eran considerados de hombres, igualmente se reseña una breve historia del concurso de meritos en general y en particular en el departamento de Nariño, se menciona: los requisitos para ocupar las vacantes de cargos de directivos docentes, las etapas del concurso, concurso de docentes y directivos en Nariño, mujeres profesionales inscritas en el concurso de directivos docentes, índice de participación de las mujeres con relación a las demás profesionales; docentes que cumplen requisitos para aspirar a cargos de directivas en las Instituciones del departamento de Nariño, participación de las mujeres en cada etapa del concurso; de igual manera de se muestra un bosquejo respecto al papel y los retos que debe afrontar en el campo de la educación lo cual requiere un mayor compromiso por parte de la mujer en la medida en que debe fortalecer su preparación en materia de dirección, gestión y proyección en el campo de la educación. Finalmente se realiza conclusiones propositivas.

ABSTRAC

The work called "INVOLVEMENT OF THE TEACHERS IN THE CONTEST FOR TEACHERS IN THE MANAGEMENT DEPARTMENT OF NARIÑO 2005 - 2006," alluding to the incursion of women managers in the field teaching, just as an analysis of women the field of teaching in the department of Nariño, the way women have won spaces that were considered men also outlined a brief history of the merits of competition in general and particularly in the department of Nariño.

INTRODUCCION

Desde sus inicios la historia de la humanidad ha estado marcada una notoria discriminación hacia la mujer, las culturas, las civilizaciones y las organizaciones lo han sufrido de una forma o de otra, lo que implica que se haya generado una estructura social y cultural asentada en el predominio permanente de una parte de la población sobre otra por razón de sexo

Lo que ha supuesto, la consolidación de una concepción de las personas y de su misión en la sociedad en función de su género, es decir se ha provocado una división del trabajo, una separación de los espacios y unas determinadas expectativas respecto a las habilidades, capacidades y destrezas de acuerdo con el género.

La situación actual, muestra una perpetuación de la imagen distorsionada de la mujer, que sigue marcando roles establecidos, que priorizan la responsabilidad en el ámbito doméstico frente al profesional; es así, como en épocas anteriores se pensaba que las mujeres no podían ser sujeto de derechos y por ende se les apartaba del ámbito social, político y cultural, sometiéndolas al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos.

Desde esta perspectiva, en el campo de la educación, la mujer no ha sido la excepción dado que la cultura organizativa en el mundo educativo está dominada por valores androcéntricos excluyentes de lo femenino, lo que provoca serias dificultades para que las mujeres puedan acceder a puestos directivos en las organizaciones educativas.

El acceso a un cargo de responsabilidad es valorado en el caso de los hombres por su familia y amigos: hay un estímulo y reconocimiento inicial. En el caso de las mujeres no es así: se percibe como un abandono de otras responsabilidades o como una "pérdida de tiempo" y como "meterse en problemas". Hay menos apoyo emocional y práctico.

Aunque los resultados no ofrecen datos muy alentadores sobre un aumento considerable de las docentes en puestos de dirección, la situación es preocupante, en la medida que muchas de ellas prefieren asumir su cargo de maestras dado el nivel de responsabilidad que ello genera.

Teniendo en cuenta lo anterior, la importancia de realizar este trabajo radica en el conocimiento que se aporte respecto a los motivos que llevan a un bajo número de docentes con aspiraciones a dirigir Instituciones Educativas, así como las razones para que la gran mayoría de las docentes no tengan dentro de sus metas profesionales el llegar a ser responsables de la dirección de dichos establecimientos educativos.

¿Qué motivos las llevan a querer dirigir una Institución Educativa? y ¿Qué motivos tienen para no querer esa dirección? ¿Cuáles son las dificultades que les impiden aspirar a cargos de dirección?

De allí que el objeto de estudio de la presente investigación sea " *LA PARTICIPACION DE LAS DOCENTES EN EL CONCURSO PARA DIRECTIVOS DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO 2005 - 2006*, trabajo que se considera importante realizar, en la medida en que en él se establece el conocimiento que se aporte respecto a los

motivos que llevan a un bajo número de docentes con aspiraciones a dirigir Instituciones Educativas en el Departamento de Nariño, así como las razones para que la gran mayoría de las docentes no tengan dentro de sus metas profesionales el ser responsables de la dirección de las mismas.

En este orden de ideas el objetivo general de esta investigación es:

Analizar las razones de la escasa participación de las docentes en el concurso realizado durante el período 2005-2006 para aspirar a cargos de dirección en las Instituciones Educativas de Nariño con el fin de propiciar una mayor participación de las docentes en ejercicio en los concursos para seleccionar los Directivos Docentes, y como objetivos específicos: identificar el índice de mujeres profesionales inscritas, aspirantes a dirigir las Instituciones Educativas del Departamento, así mismo, identificar la participación en el concurso de las docentes con relación a las demás profesionales, igualmente, identificar en cada etapa del concurso el la participación de las mujeres profesionales y conocer desde el punto de vista de los docentes en ejercicio, de las docentes participantes, directivo docentes y de los evaluadores del concurso las razones del bajo índice de participación.

El sustento teórico desde género, no solamente se trata de la interpretación de datos estadísticos, sino en la búsqueda de elementos culturales que permitirán entender por qué las mujeres no aspiran a cargos directivos, lo que llevaría a una aproximación a dilucidar la compleja relación de las mujeres con el poder.

Igualmente, se considera importante desarrollar esta investigación ya que ella permitirá establecer las razones por las cuales las docentes en ejercicio no se interesan por acceder al nivel directivo de las Instituciones Educativas.

Para la realización del presente trabajo, se tomo como base los siguientes tipos de investigación: explicativa porque esta trata de descubrir, establecer y explicar las relaciones causalmente funcionales que existen entre las variables estudiadas, y sirve para explicar cómo, cuándo, dónde y por qué ocurre un fenómeno social, este caso el porque de la escasa participación femenina en el concurso de directivos docentes de la Secretaria de Educación del Departamento de Nariño, así mismo es descriptiva, porque en el proceso de investigación se describe situaciones, costumbres , actitudes predominantes, actividades, procesos y personas. Es importante mencionar que en este tipo de investigación, su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

En el desarrollo de esta investigación se debe tener en cuenta, que el acceso de las mujeres a puestos de dirección en las organizaciones educativas es un tema que ha surgido recientemente, por lo que las investigaciones, la bibliografía y documentación sobre el mismo son escasas y recientes, de allí que para la realización de éste trabajo fue primordial la elaboración de entrevistas y encuestas como elementos que han servido de base para determinar las razones que permitan llegar al objeto de estudio, de igual forma se hizo un análisis de tipo cualitativo – cuantitativo.

Con base en esta perspectiva, se da paso a la siguiente investigación la cual contiene:

Se hace un breve análisis de los escritos referente al tema de estudio se analiza como las mujeres han ido escalando posiciones en las diferentes esferas de sociedad, sin embargo, a pesar del reconocimiento formal del derecho de las mujeres a participar en pie de igualdad con los hombres en el poder y la toma de decisiones, éstas continúan estando desigualmente representadas a todos los niveles y en todos los sectores; así mismo, se explica la normatividad por la cual se rigen las y los directivos docentes en Colombia, se hace referencia a la Ley 115 o Ley General de Educación de 1994, Ley 715 o nueva Ley de transferencias y competencias, Decreto 2277 de 1979 estatuto docente, Decreto 1278 de 2002 Nuevo estatuto de profesionalización docente, y Directiva Ministerial 27 de 2004, Decreto 1238 de 2004, Decreto 4235 de 2004, Decreto 3238 de 2004, decreto 3333 de 2005, Decreto 3238 de 2004, decreto 1227 de 2005, Decreto 1221 del 21 de abril de 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 entre otros.

Se hace alusión a la incursión de la mujer en el campo directivo docente, de igual manera se realiza un análisis de la mujer en el campo de la docencia en el departamento de Nariño, la manera como la mujer ha ganado espacios que eran considerados de hombres, igualmente se reseña una breve historia del concurso de meritos en general y en particular en el departamento de Nariño, se menciona: los requisitos para ocupar las vacantes de cargos de directivos docentes, las etapas del concurso, concurso de docentes y directivos en Nariño, mujeres profesionales inscritas en el concurso de directivos docentes, índice de

participación de las mujeres con relación a las demás profesionales; docentes que cumplen requisitos para aspirar a cargos de directivas en las Instituciones del departamento de Nariño, participación de las mujeres en cada etapa del concurso.

Se analiza las encuestas y entrevistas realizadas a docentes y directivos docentes de la Secretaria de Educación del departamento de Nariño.

Así mismo, se efectúa un breve análisis de las mujeres en la dirección de la educación, se muestra un bosquejo respecto al papel y los retos que debe afrontar en el campo de la educación lo cual requiere un mayor compromiso por parte de la mujer en la medida en que debe fortalecer su preparación en materia de dirección, gestión y proyección en el campo de la educación. El trabajo finaliza con unas conclusiones propositivas.

1. MARCO CONTEXTUAL

ANTECEDENTES DE INVESTIGACION.

Después de hacer una exhaustiva revisión bibliográfica, en las bibliotecas de la localidad y en Internet, se encontraron algunos artículos relacionados con el tema de investigación, a continuación se hace un pequeño resumen de ellos.

1. En la tesis "Las mujeres y los equipos directivos" defendida por Teresa García, profesora de Ciencias de la Educación de la Universidad de Almería -España-, recoge estadísticas y analiza las escuelas desde una perspectiva de género y poder, expone las dificultades de las docentes para acceder a puestos de responsabilidad.

García, doctora en pedagogía y experta en alternativas pedagógicas, quiso saber las razones por las que las mujeres, más representadas como docentes en el nivel de primaria, no ocupan cargos de responsabilidad en la misma proporción. Abordó la parte cuantitativa de su tesis en 84 colegios de Granada, y la cualitativa, grabadora en mano, en Almería. La directora del colegio Francisco de Goya, Lilia Romero, de 48 años y especialista de inglés, fue una de las entrevistadas.

Durante mi investigación, dice Teresa García, "muchas maestras decían 'no tengo tiempo' o 'no me gusta' cuando les preguntaba por qué no ocupaban puestos de poder. Acabé descubriendo que ese gusto, conformado socialmente, no era una elección propia, sino que obedecía

a multitud de mecanismos externos e internos a la institución, que se relacionan y retroalimentan, y que marginan a las mujeres de los ámbitos de poder y decisión de los centros".¹. También constató la pervivencia de estereotipos sexuales con el modelo de maestra-madre.

En las prácticas de la educación: "Descubrí que cuando la Inspección de Granada tenía que nombrar director, elegía más a los hombres que a las mujeres. Las mujeres son invisibles, están en otros espacios y, además, cuando se establecen las condiciones para un cargo directivo se está pensando en una persona con tiempo, y ése no es el caso de la mayoría de maestras", manifiesta García. Lilia Romero y Carmen Jiménez están casadas y se sienten apoyadas, alentadas por sus maridos, aun siendo conscientes de que soportan la carga principal de sus casas. Las dos son madres. Admiten que priorizaron sus familias a la hora de pedir sus traslados. Y que en algún momento, cuando sus hijos eran muy pequeños, se plantearon pedir una excedencia y dejarlo, pero no lo hicieron porque la educación es "un compromiso social".

2. En general, las maestras y los maestros entrevistados razonaban con argumentos distintos las mismas decisiones: ellos justificaban sus traslados en la mejora profesional; ellas, en la cercanía con la familia. A

¹ PÉREZ, Francisco. Género y Educación. *Género, Equidad y Desarrollo*. Departamento Nacional de Planeación. Proyecto Pro equidad/GTZ. Santa fe de Bogotá, Tercer Mundo Editores, 1998. Pag. 52.

la hora de acceder a un puesto directivo, ellas hablaban de vocación y compromiso; ellos, de reconocimiento. Para finalizar: "Ellas estimaban en mayor medida que sus compañeros que la docencia y la dirección eran incompatibles"²

En este artículo hace un análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres en la educación desde tres vertientes complementarias: los ordenamientos estructurales en función del género (políticas públicas en la educación); las discriminaciones en el sistema educativo (indicadores sociales y segregación entre sexos); y las construcciones sociales de género y las propuestas de acción coeducativa.

La investigación en este campo se ha orientado hacia las representaciones del sistema sexo/género en las prácticas educativas, y programas coeducativos del orden nacional han integrado el componente de diversidad desde 2003. Se concluye que hacen falta implementar las políticas existentes en género, diversidad y educación para fomentar la investigación y la coeducación colaborativa en todos los campos de la educación formal.

3. Así mismo, Maria Guadalupe Alcaraz en su obra *Las maestras tapatías: celibato y disciplina*. Guadalajara, segunda mitad del siglo XIX. Analiza el proceso de feminización de la educación en Guadalajara, relacionada con las oportunidades y limitaciones sociales y laborales de este tiempo. Muestra el perfil de como eran las maestras y las dificultades y presiones que enfrentaban en su trabajo desde su

² Domínguez Blanco En EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA EDUCACION COLOMBIANA ponencia presentada en el Primer Encuentro Latinoamericano Feminismo y Educación, realizado entre el 21 y el 28 de Octubre de 2001, México, Universidad Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género.

condición de mujeres. Entiende por feminización el proceso de institucionalización de una actividad social, el magisterio que paulatinamente se torna como propio para las mujeres. La investigación aborda dos interrogantes ¿Cómo se expresa numéricamente la feminización del magisterio? Y en ¿el normalismo y en las escuelas de la ciudad?, y además en qué contexto se pretende despejar el último interrogante; por otra parte revisa los aspectos culturales relacionados con las condiciones del trabajo y los problemas que enfrentan las maestras.

La aproximación a una mirada genealógica sobre las prácticas que configuran el ejercicio del magisterio como asunto de mujeres, se indaga por la configuración de la subjetividad femenina en el desarrollo de la pedagogía clásica y católica en Colombia (1870-1920) y por el proceso de escolarización de niñas y jóvenes de las clases populares. Con base en esto se analiza como las mujeres fueron instaladas en el ejercicio del magisterio y su lucha como lo propio y natural.

4. En el proceso de feminización del magisterio en la República Dominicana, 1915-1940. de GINER, Alfonseca de los Ríos. Indaga acerca de indicadores estadísticos en relación con la composición del magisterio rural género, estado civil, formación, edad y filiación política y las formas de circulación profesional que existieron para las maestras, reclutamiento, movilidad geográfica y permanencia en el trabajo durante las primeras décadas del siglo XX.

Realiza una aproximación al sujeto social maestra, con base en el análisis de los efectos de la política pública en la feminización, algunas

modalidades de formación del magisterio femenino y los procesos de feminización del magisterio. Para el caso de la República dominicana, expresa los efectos de la formación desarrollada por las congregaciones protestantes al nordeste de la isla y el reclutamiento pautado para dominicanizar a la población negra afrohablante de la frontera con Haití.

Los argumentos y la resistencia no son claramente explícitos y abiertos, sino que reviste un carácter más bien discreto (envuelto en un aliento de apoyo ayuda) y utiliza estrategias indirectas de desánimo, resaltando los inconvenientes y aspectos negativos que pueda tener. Es aquí, donde se constatan esas "normas estrictas", esa presión a la conformidad que funciona para que las mujeres puedan acceder al trabajo en la esfera de lo público.

Los trabajos referenciados apuntan hacia la marcada, desigualdad de género en la comunidad, trabajo y ámbito educativo entre otros que afectan a la mujer en todo el mundo. Las desigualdades aumentan la vulnerabilidad de las mujeres frente al hombre, es importante destacar que según los autores anteriormente mencionados dejan entrever, que la mujer posee muchas potencialidades que le permiten desempeñarse en cualquier campo de actividad humana, pero que a pesar de ello, algunas mujeres se convierten en su propio obstáculo, porque no cree en si mismas y esto aunado al machismo imperante hace que cada día sea mas complicado que estas ocupen cargos de nivel directivo.

2. EL CONCURSO PARA DIRECTIVOS DOCENTES

El Concurso para ingreso al servicio educativo estatal se estableció con el Decreto Ley 1278 del 19 de junio de 2002. El concurso de méritos es un proceso mediante el cual se evalúa competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente, se determina su inclusión en el listado de elegibles y se fija su ubicación en el mismo, con el fin de garantizar disponibilidad permanente para la provisión de vacantes que se presenten en cualquier nivel, cargo o área de conocimiento dentro del sector educativo estatal.

2.1 Historia del concurso de méritos

El 23 de septiembre de 2004 se expidió la ley 909, sobre empleo público, carrera administrativa, gerencia pública y otras disposiciones. Dicha ley permitió convocar, a finales del mismo año, al concurso de méritos para ocupar 50.000 plazas vacantes de docentes y directivos docentes de las diferentes instituciones públicas del país. Para finales del 2005, se tiene previsto un concurso similar para ocupar más de 120.000 vacantes.

El Gobierno anunció que la Ley del Empleo Público Ley 909 de 2004 y carrera administrativa garantiza que cualquier ciudadano de cualquier ciudad, pueda aspirar a los cargos públicos disponibles a nivel Nacional, Departamental o Municipal, participando en los concursos de méritos que realizarán en forma autónoma las universidades públicas y privadas

que se inscriban ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, siguiendo tres criterios:

-Ingreso por mérito.

-Permanencia por méritos y por desempeño.

-Flexibilidad en la salida.

A los aspirantes se les valora los estudios y experiencia, además de presentar un examen sobre las destrezas que se requieran para desempeñar cada uno de los cargos.

Para el caso el sistema educativo colombiano la Ley del Empleo Público significa que: a) cualquier docente en ejercicio que cumpla los requisitos puede aspirar a ser directivo, b) cualquier profesional que cumple los requisitos puede acceder a ser directivo docente.

En Colombia existen más de 180 mil cargos públicos en carrera administrativa, y se aspiraba que para 2006 se adicione otros 120 mil que eran ocupados por personal en provisionalidad.

Si este personal provisional deseaba ingresar a la carrera administrativa, tendrían que concursar como cualquier colombiano que se postule y competir por el cargo de su preferencia.

2.2. Requisitos para ocupar las vacantes

Para cargos de directivos docentes:

1. Para director de educación preescolar y básica primaria rural: título de normalista superior o de licenciado en educación o de profesional, y cuatro (4) años de experiencia profesional.
2. Para coordinador: título de licenciado en educación o título profesional y cinco (5) años de experiencia profesional.
3. Para rector de Institución Educativa con educación preescolar y básica completa y/o educación media: título de licenciado en educación. o título profesional y seis (6) años de experiencia profesional.

La prueba se compone de 4 etapas:

1. Evaluación de aptitudes y competencias básicas
2. Realización de pruebas psicotécnicas
3. Citación a entrevista
4. Revisión de antecedentes

Las personas participantes debían superar las dos pruebas (de aptitudes y psicotécnicas) para continuar el proceso, es decir, ser llamados a entrevista y a revisión de documentación.

El puntaje requerido para acceder a la etapa de entrevista y verificación de documentos en el caso de docentes es de 60 puntos y para directivos, de 70 puntos.

Como todo concurso es riguroso si llegado al proceso de revisión de documentación la persona no cumple con los requisitos, por ejemplo, no cuenta con el título profesional, no podrá ser elegido.

Mediante Audiencia Pública en cada entidad territorial, los docentes y directivos docentes elegidos podrán escoger el establecimiento educativo que mejor se acomode a sus necesidades y expectativas.

2.3. Nombramientos en periodo de prueba

Las personas que hayan quedado nombradas en planta, tendrán un período de prueba de un año, durante el cual deberán demostrar sus aptitudes para el cargo.

Una vez superado el período de prueba, podrán inscribirse al escalafón docente y ser nombrados en propiedad mediante decreto expedido por el ente territorial donde se presentó, en este caso en particular la Secretaría de Educación del Departamento de Nariño

2.4. Etapas del concurso

En cumplimiento de la política de selección objetiva de personal para la prestación del servicio educativo estatal, se dio paso al concurso público de méritos para proveer las vacantes existentes; el resultado de esto fue un proceso que comprendió varias etapas.

La primera convocatoria se realiza a finales del año 2004 a docentes y directivos docentes, arrojando las siguientes estadísticas:

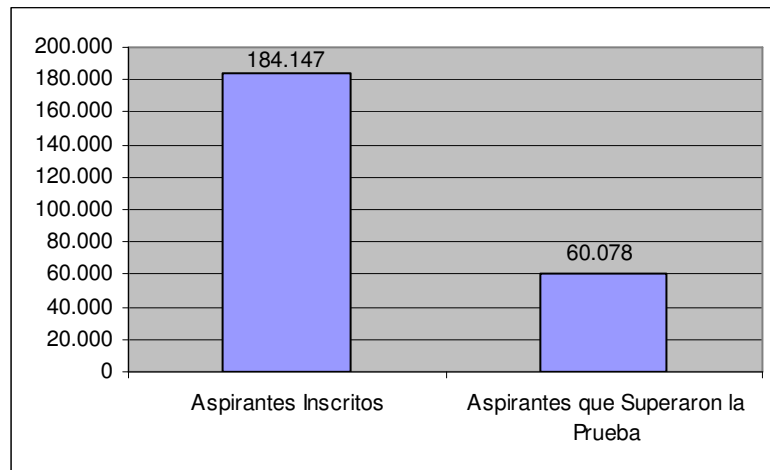
Cuadro No. 1

Resultados obtenidos a nivel nacional en el concurso de docente y directivos docentes primera convocatoria

Entidades Territoriales	69
Vacantes a Proveer	50.947
Aspirantes Inscritos	184.147
Aspirantes que Presentaron la Prueba	140.541
Aspirantes que Superaron la Prueba	60.078

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

Grafico No. 1



Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

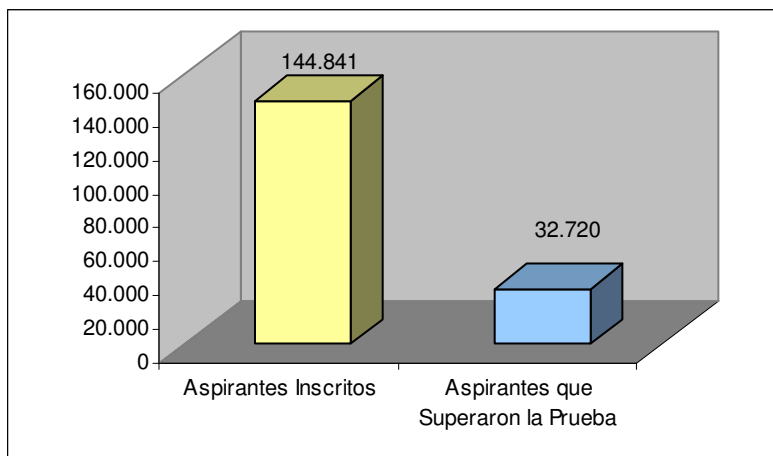
Del total de aspirantes inscritos 184.147 superaron la prueba 60.078 lo que corresponde al 32.62%. del total de inscritos. A nivel nacional la segunda convocatoria se realizó a finales del año 2005 a docentes y directivas docentes, arrojando las siguientes estadísticas:

Cuadro No. 2
Resultados obtenidos a nivel nacional en el concurso de docente y directivos docentes segunda convocatoria

Entidades Territoriales	66
Vacantes a Proveer	23.355
Aspirantes Inscritos	144.841
Aspirantes que Presentaron la Prueba	134.090
Aspirantes que Superaron la Prueba	32.720

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

Grafico No. 2



Para la segunda convocatoria del total de aspirantes inscritos superaron la prueba el 22.59%. La Secretaria de Educación Departamental realizó la tercera convocatoria para las zonas donde se atiende población afrocolombiana y raizales a finales del año 2005. Solo en los municipios de Tumaco y Charco en Nariño y Quimbiquí en Cauca no se realizó la prueba por cuestiones de orden público. Situación que causa el aplazamiento para la realización de la Prueba.

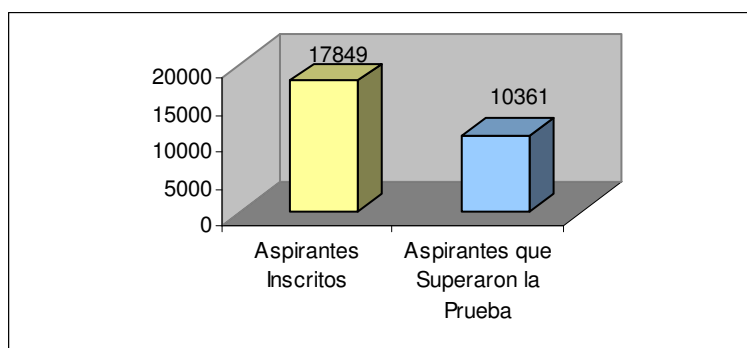
Cuadro No. 3

Resultados obtenidos a nivel nacional en el concurso de docente y directivos docentes tercera convocatoria

Entidades Territoriales	29
Vacantes a Proveer	6121
Aspirantes Inscritos	17849
Aspirantes que Presentaron la Prueba	12651
Aspirantes que Superaron la Prueba	10361

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

Grafico No. 3



Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

El Ministerio de Educación Nacional convocó a las pruebas para aspirar a cargos de docentes y directivos docentes en 29 entidades territoriales del país, para proveer las 6121 plazas vacantes para ello se inscribieron

17.849 aspirantes de los cuales se presentaron 12.651 que corresponde al 70.87% y superaron la prueba 10.361 que es el 58.04% del total de los inscritos.

2.5. Primer concurso para selección de docentes y directivos en Nariño

Un gran avance para la cualificación de la educación en el país es el relacionado con la selección de profesores y directivos, teniendo en cuenta como único criterio concurso de méritos que es el gran aporte del decreto 1278 de junio 19 de 2002, el cual pretende erradicar del sistema educativo colombiano lo que comúnmente se conoce con politiquería es decir el tráfico de influencias para el ingreso del personal docente y directivo docente.

Desde hace más de tres décadas, las agremiaciones sindicales del magisterio FECODE y SIMANA, orden nacional y regional, tuvieron como una de sus banderas de lucha el acceso a la planta docente y directiva a través de concurso. Esta fue, por muchos años, una de sus reivindicaciones primordiales. Se percibe con beneplácito la política de la meritocracia, porque se combate esos lastres de influencias y la corrupción, permite que todas las personas que accedan al Magisterio es por sus meritos.

Con base en formas en la ley 115 del 94; Ley 715 del 2001 y los decretos 1278/02, 3238 del 2004, relacionados con la vinculación estatal, el gobierno departamental promulgó el Decreto 1490 de 2004, mediante el cual se convocaron a concurso público de meritos, los cargos que no tenían titular en carrera docente: (los directivos y docentes), las plazas por proveer fueron determinadas según los requerimientos planteados por los directivos docentes de los establecimientos educativos del Departamento, también se tuvieron en cuenta las directrices trazadas por el Ministerio de Educación Nacional que, de una u otra manera, implicaron paulatinas modificaciones respecto a la planta de personal.

Los componentes el Concurso de Meritos abarcaron: a) una prueba de conocimientos, (prueba psicotécnica realizada por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, Icfes), b) evaluación de antecedentes, (análisis de la hoja de vida), y c) una entrevista.

El 20 de diciembre de 2004, la Secretaria de Educación Departamental hizo pública la convocatoria respectiva. Los aspirantes se inscribieron ante el ICFES, por Internet; en total se inscribieron 5.162 aspirantes en el departamento de Nariño, aclarando que en este total están incluidos los aspirantes tanto docentes como directivos docentes. En las pruebas básicas programadas se presentaron 4.413 en aras de garantizar la participación en el concurso, el 23 de mayo la Secretaria de Educación contrató con la Universidad Pedagógica Nacional para que fuese esta institución la encargada de hacer las entrevistas y la valoración de

antecedentes (hoja de vida), la elección de esta Institución se hizo por su reconocida idoneidad y experiencia en esta clase de evaluaciones.³

Posteriormente el 27 de mayo de 2005 la Secretaria de Educación publicó el listado de los directivos docentes que alcanzaron el puntaje exigido en la prueba para acceder a las siguientes etapas: la valoración de antecedentes y la entrevista.

Para dar una información precisa en el proceso de la Secretaria de Educación Departamental, mediante Decreto 608 del 29 de junio de 2005, publicó el listado de aspirantes que hasta el momento quedaban excluidos del concurso de méritos, fijando la fecha para las reclamaciones pertinentes.

Más adelante el 27 de julio se hizo la publicación definitiva de quienes lograron el derecho a una plaza de directivo docente, para su posterior nombramiento en periodo de prueba.

Pese a que la entidad territorial tiene la discrecionalidad Ley 715 de 2001 para ubicar a los docentes en los lugares que se estimen convenientes, procedió de la manera más democrática, dio libertad de elegir a los concursantes el lugar de trabajo de acuerdo al puntaje obtenido. El de mayor puntaje fue el primero en escoger y, así, sucesivamente. Para el Departamento de Nariño los resultados finales fueron:

³ GOBERNACION DE NARIÑO, informe de gestión 2005-2006, Págs. 123-140.

Cuadro No. 4
Resultados convocatoria concurso de meritos para
docentes y directivos docentes. (Preescolar – primaria)

DOCENTES		
Área	Cargos a proveer	Elegibles
Preescolar	22	72
Primaria	48	380

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

Cuadro No. 5
Resultados convocatoria concurso de meritos
directivos docentes.

DIRECTIVOS DOCENTES		
Area	Cargos a proveer	Elegibles
Rector	91	19
Coordinador	60	7

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

En la Secretaria de Educación del Departamento habían 91 vacantes para rectores, estas vacantes estaban siendo copadas por rectores en encargatura, en el concurso solo pasaron 19, por lo tanto, después del concurso siguieron quedando vacantes 72 plazas , y por ende era en un futuro se haría un nuevo concurso para suplir dichos cargos.

Cuadro No. 6
resultados convocatoria concurso de meritos para docentes
y directivos docentes. (Nivel básica secundaria y media)

BASICA SECUNDARIA Y MEDIA		
Área	Cargos a proveer	Elegibles
Ciencias naturales y educación ambiental	52	170
Ciencias sociales	17	79
Educación artística	10	44
Educación religiosa	14	10
Educación física, recreación y deporte	23	46
Humanidades y lengua castellana	28	72
Idioma extranjero- inglés	17	61
Matemáticas	26	124
Ciencias económicas y políticas	8	148
Tecnología e informática	15	178
Química	10	62
Física	9	27
Filosofía	21	48

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

A la fecha, la SED ha vinculado en periodo de prueba a todos los docentes que aprobaron el concurso en las 320 vacantes existentes.

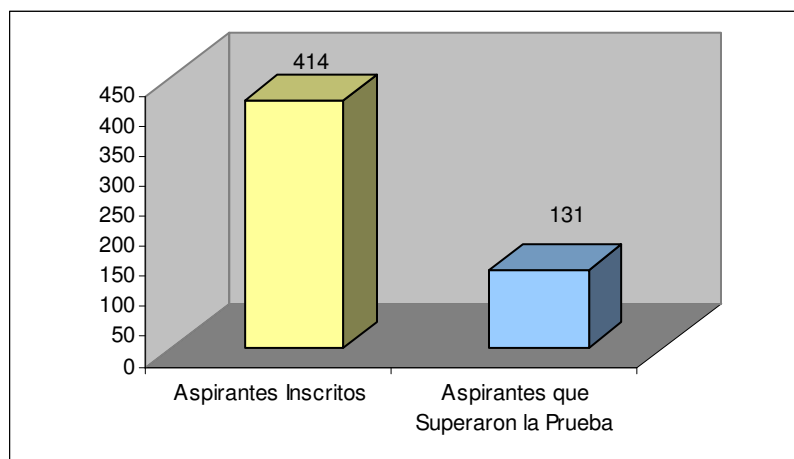
Teniendo en cuenta que la lista de rectores elegibles fue insuficiente para cubrir las plazas vacantes total de plazas vacantes de rectores cubiertas y número por cubrir se convocó mediante Decreto 1821 del 31 de octubre de 2005, a un nuevo concurso de méritos, las estadísticas fueron las siguientes:

Cuadro No. 7
Convocatoria Directivos Docentes

Vacantes a Proveer	46
Aspirantes Inscritos	466
Aspirantes que Presentaron la Prueba	414
Aspirantes que no Presentaron la Prueba	52
Aspirantes que Superaron la Prueba	131

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

Grafico No 4



Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

La prueba de Aptitud Verbal, Numérica, Específica y Psicotécnica realizada por el ICFES, la superaron el 28%; no aprobaron, 60.7%; no se presentaron, 11%, dentro del cronograma fijado para el efecto.

El concurso, en medio de algunas dificultades de orden menor, tuvo un feliz desarrollo y, desde nuestra perspectiva, fue un triunfo social y político a favor de los profesores, sobre todo de los jóvenes egresados de las universidades que ya no tendrán que buscar mediación política para conseguir una plaza. De ahora en adelante, primarán las capacidades y los méritos por encima de cualquier otra consideración.

Mediante decreto 1820 del 31 de octubre de 2005, se convocó a concurso de méritos para docentes y directivos docentes que atienden población afro colombiana.

2.6. Generando Cambios

A mediados del siglo XVIII, la labor del maestro público de primera letras ha estado rodeada de contrasentidos: la importancia social de su labor frente al exiguo reconocimiento económico; el lugar instrumental de su práctica frente a la producción de saber sobre su oficio por otros intelectuales; su calidad de director de la escuela frente a su condición subordinada ante autoridades civiles y eclesiásticas; su escritura constreñida a la elaboración de informes, registros y observaciones, frente a la producción de saber que algunos de ellos han construido sobre su que hacer; el carácter masculino que tuvo este oficio en sus inicios frente al proceso de feminización que se ha operado desde finales del siglo XIX.

Estas paradojas señalan la complejidad del ejercicio de la enseñanza: labor en donde se pensionan de manera irresoluble la necesidad de disciplinamiento con las exigencias de autonomía y libertad que exige la formación de ciudadanos modernos; labor en donde los afectos y preceptos se cruzan con los conceptos, donde las tensiones del poder y del saber convierten al sujeto enseñante en una especie de víctima y verdugo a la vez; labor, en fin, en donde el malestar de la cultura se encarna de manera sui generis generando a su vez un desazón.

Desde esta perspectiva se pretende señalar el carácter complejo y paradójico de una práctica que miles de hombres y mujeres realizan diariamente en nuestro país y que, como ayer, la sociedad sigue exaltando como de las más nobles, mientras ignora o, por lo menos, olvida, la rudeza y dificultad involucrada en su cotidianidad.

Es un hecho evidente la presencia femenina en las aulas, particularmente en aquellas correspondiente al ciclo de la educación básica primaria, sin embargo, es preciso señalar que el oficio de la enseñanza pública fue un asunto de varones hasta finales del siglo XIX, momento a partir del cual se inició un proceso de feminización, proceso, por lo demás, no exclusivo de nuestra sociedad sino propio de todas las culturas en donde la escuela se asentó.

A pesar de que desde sus inicios han existido en igual proporción escuelas normales masculinas y escuelas normales femeninas, y un número más o menos similar de egresados y egresadas, la feminización del magisterio ha permanecido como fenómeno de larga duración, cabe anotar que dentro del campo docente si bien el número de mujeres en

centros e Instituciones Educativas el porcentaje es alto, vale tener en cuenta que a nivel de cargos directivos docentes es notoria la diferencia, por cuanto el porcentaje de hombres supera al de las mujeres.

En la actualidad la Secretaria de Educación Departamental cuenta con una planta de docentes y directivos docentes de 9336 los cuales se encuentran ubicados en 221 Instituciones Educativa y 1886 Centros Educativos, cabe anotar que la administración del personal docente y directivo docente está determinada por el Decreto 2277 de 1979 (estatuto docente). Este decreto fue derogado en lo que tiene que ver con las juntas nacionales y seccionales de escalafón y el régimen de traslados por el Art. 113 de la Ley 715 de 2001; solamente dejó vigente el régimen de ascensos y calidades para ejercer la docencia para quienes fueron vinculados

Es así como en la actualidad la Secretaria de Educación Departamental, cuenta con el siguiente personal directivo

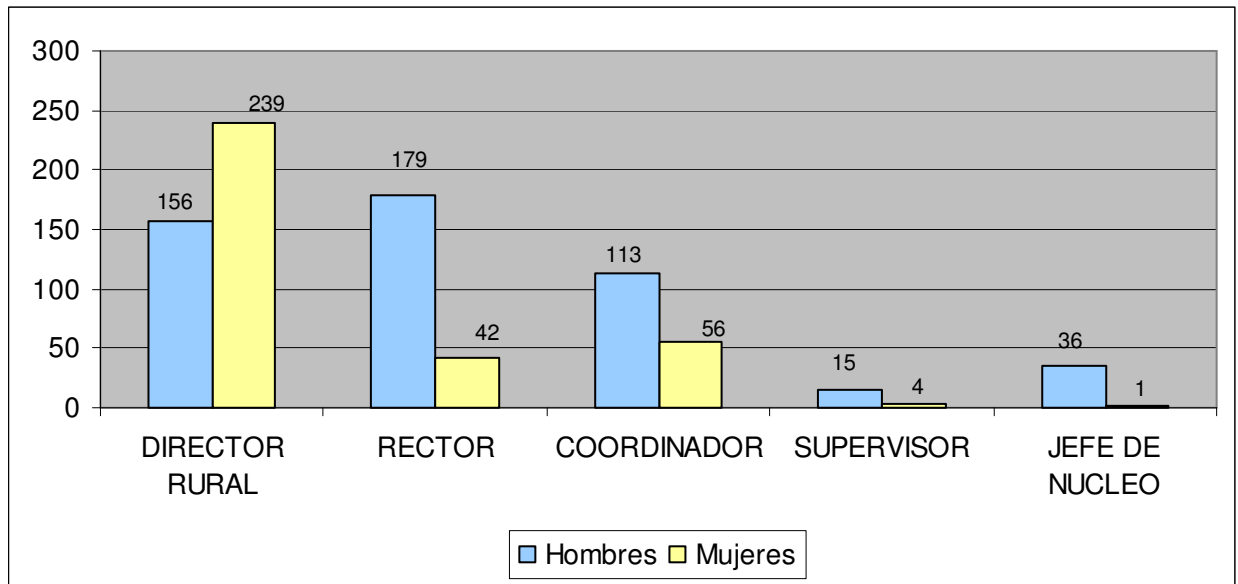
Cuadro No. 8

Planta directivos docentes secretaria de Educación departamental de Nariño

GÉNERO	DIRECTOR RURAL	RECTOR	COORDINADOR	SUPERVISOR	JEFE DE NUCLEO	TOTAL
HOMBRES	156	179	113	15	36	499
MUJERES	239	42	56	4	1	342
TOTALES	395	221	169	19	37	841

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

Gráfico No. 5



Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

Dentro del personal directivo que hace parte de la secretaria de Educación se observa a nivel general que el número de hombres supera al de mujer especialmente en los cargos de Rector, Supervisor y Directores de Núcleo y en un número menor Coordinadores.

En lo que respecta a Directores de escuela es mayor el número de mujeres con relación a los hombres en este último caso las directoras de centro educativos cumplen con el prototipo exigido por la sociedad más aun, cuando se trata de escuelas unitarias donde la directora es vista como la líder, la protectora responsable de educar y formar a las nuevas generaciones, además de ser la encargada de asumir el desarrollo de todas las actividades que se presenten en el entorno en

que vive, labor que debe efectuar conjuntamente con su que hacer pedagógico.

Por otra parte se presenta el caso de las directoras que trabajan conjuntamente con docentes y que deben cumplir con actividades curriculares, servicio de orientación estudiantil, atención a la comunidad (padres de familia), planeación, evaluación institucional, capacitaciones, actividades formativas culturales, deportivas, sindicales dirección, planeación, coordinación, administración además de esta su labor como madre, esposa, hija las no descuida pese a su responsabilidad social.

Para el caso de los rectores, coordinadores, directores de Núcleo y supervisores, si bien es cierto que existe en cierta medida una patriarcalización a nivel directivo por ser superior el número de hombres, es valido destacar que ellas aunque en menor número se han preparado y capacitado dentro de lo que implica su tarea social, lo que no se ha convertido en un condicionante para el acceso y el rendimiento de las mujeres en el sistema educativo y diariamente desarrolla su trabajo a fin de lograr un buen funcionamiento y proyección de la Institución que dirige o a la cual pertenece.

Bajo este contexto es necesario tener en cuenta que si bien es cierto muchas mujeres directivas docentes no ingresaron por concurso, las nombradas antes del nuevo estatuto de profesionalización docente tienen las mismas responsabilidades y compromisos ello no implica que su tarea no demande responsabilidad y compromiso frente a la Comunidad Educativa

2.7. Mujeres profesionales inscritas al concurso de directivos docentes de la SED

De las 206 inscritas aspirantes al cargo de directivas docentes 22 no pertenecen a la planta, lo que representa el 7,3% del total, dentro de este grupo se presentaron docentes que están vinculadas con el sector privado pero que cumplían con los requisitos exigidos.

Cuadro No. 9
Total profesionales inscritas

Total inscritas	Profesionales inscritas fuera de la planta	%
206	22	7.3

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

Es evidente que es mayor el número de docentes inscritas pertenecientes a la planta de la secretaria, docentes que con una visión progresista decidieron participar y someterse a las diferentes fases del concurso. Como se puede observar las mujeres docentes que laboran en el sector privado o son de otras profesiones diferentes a la docencia, en poca medida se presentan a cargos directivos más aún cuando la entidad que convoca esta relacionada con la mayor parte del departamento a excepción de Pasto y Tumaco esto implica para la gran mayoría de mujeres salir de sus lugares de origen lo que se convierte en el primer obstáculo, si se tiene familia por la cual responder, una gran parte de ellas opta por continuar laborando en el sector privado o

seguir ejerciendo en sus profesiones, ya que no implica salir del departamento, conocer otras instancias sociales, alejarse del núcleo familiar, de alguna manera cambiar de estilo de vida.

Las docentes de la planta que han optado a este tipo de cargos generalmente son mujeres que viven en los diversos municipios y que el aceptar les ha implicado trasladar sus hogares, generalmente son mujeres solteras que tienen hijos, por otra parte las mujeres casadas dependen de la aprobación o desaprobación de su cónyuge, para poder optar por este tipo de cargos.

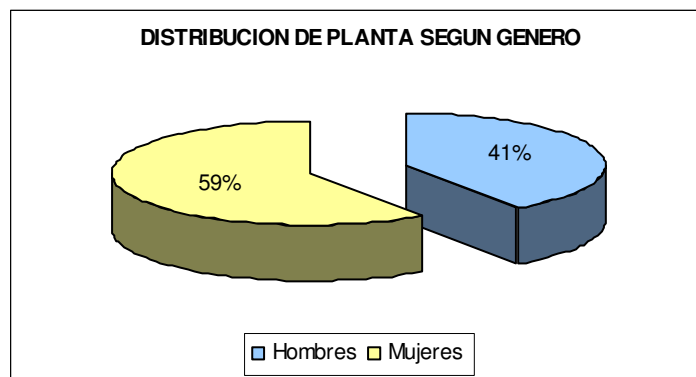
Cuadro No. 10

Distribución Planta docente Secretaría de Educación de Nariño

PLANTA TOTAL DE MUJERES	%	PLANTA TOTAL DE HOMBRES	%
5554	59%	3803	41%
TOTAL PLANTA SED		9357	

Fuente: Secretaría de Educación Departamental (SED)

Grafico No.6



Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

El total de la planta docente y directivos docentes es de **9357**, lo cual representa un papel muy significativo de las mujeres con un **59.36%** contra un **40.64%** de Hombres

2.8. Docentes que cumplen requisitos para aspirar a cargos de directivas en Instituciones Educativas del Departamento

Cuadro No. 11

Total de docentes que pueden aspirar a cargos directivos

	Coordinadora	Rectora
Aspirantes	62	123

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

De las **5554** mujeres que se encuentran en la planta de personal cumplen requisitos para participar para directivos y directivas docentes **3916** lo cual representa un **70%**, pero tan solo hubo una participación de aspirantes del **1.53%** y **3.14%** para coordinadora y rectora respectivamente. El bajo número de docentes aspirantes al cargo de dirección es notorio y no es proporcional al número de las docentes que existen en la planta de la Secretaria de Educación Departamental.

2.9. Participación de las mujeres docentes en cada etapa del concurso

El Departamento de Nariño convocó 151 plazas para ocupar cargos a nivel de directivo docente (rector y coordinador)

2.9.1. Primera etapa: inscripción a la prueba de convocatoria

Para el caso de Nariño la Secretaria de Educación Departamental de Nariño, ajustándose a la normatividad expedida por el gobierno nacional decreto 1278 de 2002 convoca mediante Decreto 1234 de oct.19 de 2004 a concurso público de meritos para proveer los cargos docentes y directivos docentes de los municipios no certificados con fundamento en el Decreto Nacional 3238 de 6 de octubre de 2004., con decreto modificadorio 1238, se señalan las fechas aplicadas para cada etapa del concurso y con decreto 1284 se convoca a concurso, para el caso de los rectores se convocó 91 plazas, no se convocó Directores rurales dado el alto número de directivos bajo esta denominación razón por la cual la Secretaria de Educación Departamental omitió convocar este cargo para el caso de los coordinadores se convocó un total de 60 plazas en respuesta a esto los resultados obtenidos fueron los siguientes.

Cuadro No. 12

Total docentes inscritos para aspirar a cargos de directivos docentes

Género	Coordinadoras		Rectoras	
	Aprobaron	No aprobaron	Aprobaron	No aprobaron
Mujeres	4	58	3	28
Hombres	6	76	26	166
Total	10	134	29	194

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

En la primera convocatoria para directivos docentes - coordinadores, el total de inscritos es de 144 aspirantes quienes se presentaron a la prueba ICFES de los cuales el 2.8% de las mujeres aprobó, frente 40.2% que no aprobó, con relación a los hombres el 4.1% aprobó y el no paso el examen el 52.8%. Teniendo en cuenta el número de aspirantes inscritos se puede decir que a nivel de cargos directivo-coordinadores el porcentaje de hombres inscritos supera al de las mujeres.

Situación esta que se repite para el caso de las vacantes a nivel directivo, en este orden de ideas se establece que el número de inscritos para dichos cargos es de 367 aspirantes de los cuales el 1.34% corresponde a las mujeres que se presentaron y superaron la primera prueba y en tanto que en los hombres el 11.66% superaron la primera fase. Igualmente es significativa la relación en cuanto a los aspirantes a ocupar un cargo directivo la inscripción masculina supera a la femenina.

2.9.2. Segunda prueba: valoración de antecedentes

Esta prueba básicamente consiste en valorar las hojas de vida de los aspirantes a cargos directivos en el que se tiene en cuenta la formación académica formal y no formal, y experiencia docente. Conforme a lo exigido por la Ley (ver formato de valoración.1). Igualmente se tiene en cuenta aspectos como la expresión oral, trabajo en equipo, liderazgo, capacidad para resolver conflictos. Frente a esta prueba los resultados obtenidos son los siguientes:

Cuadro No. 13

Total de docentes que se presentaron a la prueba de valoración de antecedentes

Género	Coordinadoras		Rectoras	
	Aprobaron	No aprobaron	Aprobaron	No aprobaron
Mujeres	4		3	
Hombres	6		20	6
Total	10		23	6

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

Frente a la valoración de cada uno de los ítems que forman parte de los antecedentes, las mujeres que representan el 40 % demostraron cumplir con los requisitos necesarios para superar esta prueba lo cual implica que las mujeres están capacitadas y cuentan con los requisitos de formación necesarios para aspirar a cargos de directivos docentes-coordinador. Para el caso de directivos docentes rector, la prueba es superada por el total de las mujeres aspirantes al cargo lo que representa el 10.34% con respecto a los hombres que corresponde al 69% que aprobaron.

2.9.3. Tercera prueba: entrevista.

El proceso de entrevista fue un factor decisivo en el proceso del concurso directivos docente, en la medida que preemitió conocer la capacidad de liderazgo responsabilidad factores estos muy importantes para dirigir una Institución Educativa.

Cuadro No. 14
Resultados proceso de entrevista

Género	Coordinadoras		Rectoras	
	Aprobaron	No aprobaron	Aprobaron	No aprobaron
Mujeres	2	2	2	1
Hombres	5	1	17	9
Total	7	3	19	10

Fuente: Secretaria de Educación Departamental (SED)

Frente al número de directivos docentes que aprobaron la prueba de la entrevista tanto para Coordinadores como para rectores se puede apreciar que en los dos casos los hombres superan notablemente a las mujeres es así como de 10 aspirantes al cargo de coordinador el 2% de las mujeres aprobó, en tanto, para el caso de los hombres el 5% aprobó.

El proceso de entrevista para todos los aspirantes al cargo de Coordinador implicó una serie de ítems aparte de los del examen del ICFES y la valoración de antecedentes, entre ellos cabe mencionar: trabajo en equipo, liderazgo, compromiso, manejo de grupo disposición para el cargo a ocupar, expresión oral, entre otros En cuanto a los rectores de los 29 aspirantes al cargo el 7% de las mujeres paso la prueba, de los hombres el 58.6% supero el proceso de entrevista

3. PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES

3.1. Género y desarrollo

La perspectiva de Género, llamada también enfoque de género, se basa en la teoría de género y se inscribe en tres paradigmas: el paradigma teórico histórico-crítico, el paradigma cultural del feminismo y el paradigma del desarrollo humano.

Como paradigma ético inédito, como visión filosófica contemporánea, como óptica renovada para comprender el desarrollo de la historia, y como acción política democratizadora, la teoría de género tiene su punto de partida en el feminismo contemporáneo.

En los últimos años se ha iniciado un desarrollo en el campo apenas roturado de la masculinidad crítica: algunos hombres reconocen los orígenes de sus propias aportaciones en las obras y las acciones de las feministas, analizan las formas dominantes de la condición masculina y plantean alternativas no sexistas y antisexistas para las relaciones entre hombres, y de los hombres con las mujeres.

El fundamento de la teoría de género es crítico, la índole de los enfoques que genera es crítica, y le es imprescindible la crítica de la modernidad. Todo ello ubica a la teoría de género en las corrientes democratizadoras postmodernas, comprendidas en el horizonte histórico-cultural de la modernidad misma, que no se ha clausurado.

Las ideas, los prejuicios, los valores, las interpretaciones, las normas, los deberes y las prohibiciones sobre la vida de las mujeres y los hombres conforman las cosmovisiones particulares de género, que son siempre etnocentristas. Cada persona se identifica con la cosmovisión de género de su mundo y la cree única valedera, universal.

La perspectiva de género permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias. Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; también los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, y las múltiples maneras en que lo hacen. En este orden de ideas es de suma importancia esta teoría para la presente investigación

El análisis de género desmenuza las características y los mecanismos del orden patriarcal, y de manera explícita critica sus aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes, debidos a la organización social estructurada por la inequidad, la injusticia y la jerarquización basadas en la diferencia sexual transformada en desigualdad genérica.

Hoy millones de seres humanos, sobre todo mujeres, abren en la perspectiva de género caminos inéditos para construir alternativas a su estrechez y sus carencias, a la injusticia y la violencia, a la pobreza, la ignorancia y la insalubridad. Desde la perspectiva de género se diseña una infinidad de propuestas, programas y acciones alternativas, oficiales y civiles, para afrontar los problemas sociales generados en la opresión de género, la disparidad entre los géneros y la inequidad y la injusticia.

Aunque con resultados desiguales, destaca en esa senda la realización de opciones ideadas por las mujeres mismas. En medio de incompreensión y hostilidad; acciones públicas y civiles y la participación social y política que ellas impulsan, les han permitido ser destinatarias, beneficiarias y protagonistas de procesos políticos particularmente importantes por sus alcances, y por los cambios de mentalidad y actitud de los que son producto al tiempo que inciden en ellos.

El género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura. La teoría de género permite analizar y comprender la condición femenina y las situaciones vitales de las mujeres, y también la condición masculina y la situación vital de los hombres.

El análisis genérico incluye a los sujetos de género, protagonistas de las acciones, actividades, relaciones y creaciones de los mundos en que se mueven: las mujeres y los hombres. En este análisis es posible abarcar las condiciones de género de unas y otros, asignadas y desarrolladas en las personas a partir de las posibilidades sociales reales y de los estereotipos culturales: son la condición femenina y la condición masculina en todas sus particularidades.

La perspectiva de género permite la comprensión de las *relaciones sociales intergenéricas* (entre personas de géneros diferentes) e intragenéricas (entre personas del mismo género), privadas y públicas, personales y colectivas, íntimas, sagradas, políticas etc. A partir de esta es factible examinar las instituciones civiles y estatales, tradicionales y modernas, informales y formales, educativas, de comunicación, sanitarias, religiosas, de gobierno, judiciales, y descifrar todos los

mecanismos pedagógicos de enseñanza y aprendizaje. Esas mismas u otras instituciones son encargadas de lograr el consenso al orden de géneros, es decir, la identificación de los sujetos con el sentido de ese orden y su lealtad para defenderlo. Son de la mayor importancia los engranajes con que en todas las instancias se ejerce la coerción social para sancionar a quienes no cumplen con normas, deberes y límites de género.

Es de suma importancia tener en cuenta que la teoría de género no enfoca a mujeres y hombres como seres dados, eternos e inmutables, sino como sujetos históricos, contruidos socialmente, producto de la organización de género dominante en su sociedad. Esta teoría ubica a las mujeres y a los hombres en su circunstancia histórica; por ello puede dar cuenta de las relaciones de producción y de reproducción social como espacios de construcción de género.

Así, la división del mundo en privado y público es propia de esa organización, en la que se estructuran la división del trabajo, las diferencias en la participación de mujeres y hombres en los espacios y en las actividades sociales, la segregación sexual y los deberes de intercambio y convivencia de género.

En su dimensión política, la teoría de género ofrece recursos para reconocer y estudiar la conformación del poder asignado a cada género, así como las relaciones de poder entre ellos.

Permite explicar el impacto de los poderes de género en el conjunto de la sociedad, en el Estado y en la cultura, puede llevar a captar la complejidad social, cultural y política de las relaciones entre mujeres y hombres, ignorada por otros enfoques que tienden a describir un mundo

androcéntrico, es decir, centrado en el hombre género masculino como paradigma de la comunidad.

Desde la perspectiva de género se evidencia la contradicción que existe entre la igualdad teórica entre los sexos enunciados en las leyes y normatividad jurídica del estado con la realidad de inequidad que viven las mujeres y hombres.

En este sentido el género permite la lectura de la desigualdad que existe entre mujeres y hombres con relación al poder, pertenencia, interés, deseo y acción entorno a conseguirlo y ejercer el poder en diferentes instancias en las instituciones del Estado

La perspectiva de género requiere miradas éticas frente al desarrollo y la democracia. En este orden de ideas durante la Conferencia de Beijing, únicamente 21 de los 189 países que se comprometieron a mejorar la condición jurídica y social de la mujer concedieron la más alta prioridad a la cuestión relativa a la urgencia de aumentar la participación de la mujer en todos los niveles donde se adoptaran decisiones. Desde la Conferencia de Beijing han proseguido los debates amplios sobre esta cuestión en circunstancias gubernamentales y no gubernamentales.

Ello ha contribuido a aumentar la sensibilización respecto de los cambios sistemáticos que se necesitan para lograr el equilibrio entre los géneros. Un número cada vez mayor de países han aplicado políticas de adopción de medidas positivas, incluidos los sistemas de cuotas y las metas, elaborado programas de capacitación para fomentar el liderazgo entre las mujeres e introducido medidas para conciliar las responsabilidades

familiares y profesionales tanto de las mujeres como de los hombres, en Colombia, por ejemplo, se aprobó la ley 581 o ley de cuotas expedida en el año 2000 que garantizan derechos fundamentales a las mujeres y busca crear mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le otorguen a las mujeres la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, así mismo el artículo 4 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer permite la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad en el acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones, incluido, entre otras cosas, el establecimiento de metas concretas y otras medidas positivas, en Colombia esta resolución dio lugar a ley 51 de 1981 por medio de la cual se aprueba la “convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.

Es aquí donde se constatan esas “normas estrictas”, esa presión a la conformidad que funciona para que las mujeres puedan acceder al trabajo en la esfera de lo público.

Teresa de Laurentis⁴ considera el género como la representación de una relación que se traduce en la pertenencia a una clase, a un grupo, a una

⁴ Teresa De Laurentis, “La Tecnología de Género”, En: *El género en perspectiva. De la dominación universal a la responsabilidad múltiple*. Universidad Autónoma. México 1986, citado En: María Solita Quijano y Marlene Sánchez Moncada *La Formación de Maestras en Bogotá (1880-1920. Una Mirada Histórica sobre las Prácticas que configuran el ejercicio del Magisterio como asunto de Mujeres*. 1997.

categoría y tiene la función de constituir a los individuos concretos en hombres y mujeres.

Entendido el género como una representación, implica que es una construcción social y cultural, mientras que la diferencia sexual es un estado natural. El género es la imagen que se hacen los individuos de la relación que establecen con los otros, representación que asigna una identidad como hombre o como mujer con todas sus significaciones. Según Bourdieu (1991, citado por Lamas, 1995)

“... la división del mundo basada en las referencias a las diferencias biológicas, y sobre todo a las que se refieren a la división del trabajo de procreación y reproducción, actúan como la mejor fundada de las ilusiones colectivas. Establecido como conjunto objetivo de referencias, los conceptos de género, estructuran la percepción y la organización concreta de toda la vida social”⁵.

“... Desde esta perspectiva, no existe diferencia entre género y cuerpo, en la medida en que las subjetividades generizadas son materialidades informadas históricamente.”⁶

⁵ Lamas, M. “Algunas dificultades en el uso de la categoría género”. La Ventana. Revista de Estudios de Género, 1, Universidad de Guadalajara, 331.

⁶ Estrada, A. M. Los fragmentos del calidoscopio. Una propuesta teórico-metodológica para el análisis cualitativo de las relaciones de género en la escuela. Nómadas, 10-22.

A mediados de los años 80 las teóricas y activistas feministas presentes en las agencias de desarrollo internacional, propusieron y adoptaron un nuevo enfoque, el enfoque GED (Género en el Desarrollo), para dar respuesta al cuestionamiento por parte de las mujeres del Sur de los enfoques y estrategias de la cooperación al desarrollo del momento.

Este nuevo enfoque propone un acercamiento al desarrollo que reconozca la importancia de las inequidades y desigualdades de género pero también otras relaciones desiguales de poder (por raza, clase, edad, orientación sexual, discapacidad, relaciones Norte/Sur...). Este enfoque adopta así el empoderamiento de las mujeres, entendido como aumento de *poder para*, *poder con* y *poder desde* (en contraposición al *poder sobre*), como estrategia y objetivo del desarrollo. Se entiende que el empoderamiento, por su carácter transformador, busca no sólo una mejora de la condición de las mujeres a través de la satisfacción de sus intereses prácticos; sino también, una mejora de su posición en las relaciones de género a través de la satisfacción de sus intereses estratégicos.

Se consolida a nivel de propuesta teórica la idea de empoderamiento de las mujeres en la sociedad, la idea de su empoderamiento, de la necesidad de que ellas contribuyan en plenitud de condiciones y de capacitación para la construcción de la sociedad y totalmente aceptados como ejes fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad: los derechos humanos, la salud sexual y re-productiva y la educación. A partir de ahí se trata de incrementar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

Sin embargo, a pesar del reconocimiento formal del derecho de las mujeres a participar en pie de igualdad con los hombres en el poder y la toma de decisiones, éstas continúan estando desigualmente representadas a todos los niveles y en todos los sectores.

Las estadísticas evidencian esta subrepresentación; y numerosos estudios intentan explicarla apuntando que las dinámicas, los tiempos, los procedimientos y la cultura 'masculina' imperantes no favorecen a las mujeres sobre todo por sus responsabilidades domésticas, nada o poco compartidas.

Diferenciar los tipos de poder existentes es una herramienta para comprender los alcances del empoderamiento: La primera clase -el poder sobre- es un poder de suma cero, en el que el aumento de poder de una persona implica la pérdida de poder de otra. Los otros tres poderes --poder para, poder con y poder desde dentro--- se definen como poder de suma positiva, debido a que el incremento de poder de una persona incrementa el poder total disponible.

Poder "sobre". es el más familiar y común y, en general, cuando se habla de relaciones de poder, se piensa en este tipo. Representa la habilidad de una persona para hacer que otras actúen en contra de sus deseos: es la capacidad de un actor de afectar los resultados aun en contra de los intereses de los demás, es decir, es una capacidad interpersonal en la toma de decisiones.

Este tipo de poder controlador suele manifestarse en la toma de decisiones en conflictos abiertos u observables, pero también puede estar presente en procesos en los que se suprimen algunos conflictos con el fin de evitar su discusión abierta, lo cual limita su aparición en

las agendas. Cuando la relación se da en un conflicto observable, el poder está del lado de quien se impone en la decisión. El conflicto puede darse entre personas o entre grupos de cualquier tipo. Puede llegar a expresarse con violencia o fuerza, o tomar la forma de omitir u otorgar recursos para lograr lo deseado.

Las decisiones que confieren el poder sobre se toman con relación a bienes y recursos, que pueden ser materiales (físicos, financieros, de tierra, de agua, del cuerpo o del trabajo), intelectuales (conductas, información e ideas) o ideológicos (creencias, valores y actitudes).

El hecho de que en el tipo de poder sobre los conflictos no siempre son observables o públicos y las decisiones no siempre son visibles y transparentes es fundamental, puesto que llama la atención sobre lo siguiente: el poder no sólo se da en la toma de decisiones sino también en lo suprimido, en aquello que no se toma en cuenta en la decisión y ni siquiera entra en la negociación.

Así que el poder sobre también se expresa en la capacidad de decidir sobre qué se decide. En este caso no se observa el conflicto porque no se permite que se manifieste. No tomar decisiones, dejar de hacer algo, no objetar, también implica la presencia del poder, y a esto se le denomina poder invisible, ello significa que el poder puede ser de dominación implícita o explícita. Así, coerción, manipulación e información sesgada o falsa también son espacios del poder sobre, caracterizados por no permitir el surgimiento del conflicto abierto.

Poder para sirve para incluir cambios por medio de una persona o grupo líder que estimula la actividad en otros e incrementa su ánimo. En esencia es un poder generativo o productivo aunque puede haber

resistencia y manipulación. Permite compartir el poder y favorece el apoyo mutuo. Es importante para que se expresen los potenciales y se logre construir individual o colectivamente la propia agenda. Es un poder creativo o facilitador que abre posibilidades y acciones sin dominación, es decir, sin uso del poder sobre. Su resultado es la generación de un amplio rango de alternativas y potencialidades humanas.

Mientras que poder con: permite apreciar especialmente cuando un grupo presenta una solución compartida a sus problemas. Se refiere a que el todo puede ser superior a la sumatoria de las partes individuales.

Y finalmente Poder desde dentro o poder del interior. Representa la habilidad para resistir el poder de otros mediante el rechazo a las demandas indeseadas. Ofrece la base desde la cual construir a partir de sí mismo. Incluye el reconocimiento y análisis de los aspectos por medio de los cuales se mantiene y reproduce la subordinación de las mujeres, lo cual se logra con base en la experiencia. Es el poder que surge del mismo ser y no es dado o regalado.

La mujer ha sido objeto principalmente de las diferentes clases de poder sobre, en particular del poder latente e invisible, y es por ello que se dice que está en situación de desempoderamiento. Pero no se puede afirmar que la mujer ha carecido de poder, sino más bien que su situación social expresa poco poder y que el que ostenta se da dentro de limitaciones sociales muy rígidas. Es el caso del poder de lo privado y en la familia. Empoderar a la mujer con una nueva concepción de poder es apoyar procesos que generen poder de tipo suma positiva.

El empoderamiento representa un desafío a las relaciones de poder existentes y que busca obtener mayor control sobre las fuentes de poder. Se señala que el empoderamiento conduce a lograr autonomía individual, a estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización. En suma, los procesos de empoderamiento son, para las mujeres, un desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social.

El empoderamiento, por lo tanto, se entiende como un proceso de superación de la desigualdad de género. Se busca que las mujeres reconozcan que hay una ideología que legitima la dominación masculina y que entiendan que esta ideología perpetúa la discriminación. Si la subordinación ha sido vista por la ideología patriarcal como natural, es difícil que el cambio parta espontáneamente de la condición de subordinación⁷

Significa que las mujeres lleguen a modificar la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos y capacidades y desafíen los sentimientos de "inferioridad". Facilitar las condiciones que permitan o induzcan estos cambios es el papel de los agentes externos.⁸

Según la CEPAL los mayores adelantos en materia de equidad de género se han dado en los planos político y legal. En los últimos cuatro años, se

⁷ Londoño, M. C. Retos de la educación con perspectiva de género hacia el nuevo milenio. En: Castellanos, E. (comp.) Textos y prácticas de género. Págs. 135-240

Cali, La manzana de la discordia, Centro Estudios de Género, Mujer y Sociedad, 2004, 83-128.

⁸ Báez, C. 1991. Mujer y desarrollo en la República Dominicana: 1981-1991. Preparado para el Banco Interamericano de Desarrollo. Santo Domingo. BID (Banco Interamericano de Desarrollo). 1994a. Argentina Programa in Support of Productive Reconversion. PR-1976. pag 20-78.

adoptaron planes para la igualdad de la mujer en ocho países, cuyo objetivo explícito es su participación en los procesos de adopción de decisiones y en el poder⁹ Nuevas redes de mujeres parlamentarias, políticas y ministras se han sumado a las ya existentes para promover la consideración del tema en los niveles decisorios.

Las brechas en materia de equidad que existen en la región latinoamericana y que se manifiestan también entre las mujeres. En algunos segmentos se observa una baja de fertilidad, un aumento de las expectativas de vida y del nivel de educación y formación, y que las mujeres han incursionado en un mercado que ofrece nuevas oportunidades, especialmente en el sector servicios

Otras mujeres se han visto afectadas por la globalización, que ha tenido efectos negativos para las personas con menos movilidad y flexibilidad, menos calificadas y con más bajos salarios. Para este grupo urge la adopción de nuevas leyes laborales y mecanismos para su cumplimiento, la ampliación de la cobertura de la seguridad social y el otorgamiento de acceso al crédito y a la capacitación. El tercer grupo afectado es el de las desempleadas, jefas de hogar, jóvenes y mujeres provenientes del interior de los países. En la región, la pobreza sigue siendo un elemento que dificulta el acceso a las instancias de toma de decisiones de todas las personas, especialmente de las mujeres. En cuanto al poder el estudio de la CEPAL analiza en tres ámbitos

⁹ LONDOÑO, M. C. Retos de la educación con perspectiva de género hacia el nuevo milenio. En: Castellanos, G. (comp.) *Textos y prácticas de género*. Cali, La manzana de la discordia, Centro Estudios de Género, Mujer y Sociedad, 2004, 83-128.

relevantes en cuanto al acceso de las mujeres a los espacios de poder y de toma de decisiones: familiar, comunitario y global o de la sociedad.

Uno de los temas más difíciles de abordar es el de la familia. La reducción de su tamaño, la posibilidad de decidir cuántos hijos se desea tener, de definir su espaciamiento y el derecho a hacerlo así como la socialización creciente de los hijos en espacios extrafamiliares, han cambiado las relaciones de poder dentro de la familia y conducen a una adaptación a las nuevas circunstancias.

3.2. En vías del cambio

Según la CEPAL, en la década de los años noventa, se presenció en Latinoamérica, un aumento significativo en el número de mujeres en cargos públicos. Hoy, cerca de 13 por ciento de los escaños en cámaras bajas o legislaturas unicamerales en los parlamentos latinoamericanos (15.4 por ciento si son incluidos Norteamérica y el Caribe) están ocupados por mujeres. Esta cifra se encuentra por debajo del promedio mundial de 13.9 por ciento.

El creciente número de mujeres encargos históricamente ocupados por hombres, ya sea en los parlamentos o en puestos altos del gobierno, demuestra que ha comenzado a cambiar el rostro del poder político. La región parece estar bien posicionada y dispuesta a abrir espacios políticos; sin embargo, en otros sectores la participación de mujeres sigue siendo bajísima. Michelle Bachelet es apenas la tercera mujer elegida presidente de un país en la región después de Mireya Moscoso de Panamá y Violeta Chamorro de Nicaragua. Con la excepción notable de los gobiernos actuales de Chile, Costa Rica, Honduras y Colombia es

muy raro ver a una mujer en cargos ministeriales o en el gabinete presidencial. Incluso hay unos cuantos países donde a principios del 2001 no había ni una sola mujer ministra.

En el sector judicial, las mujeres han logrado un avance importante en los cargos de menor autoridad pero aún tienen poca representación en los niveles superiores. La pregunta es ¿qué impide a la mujer acceder al poder? Las barreras que impiden el acceso al verdadero poder son múltiples y persistentes. Estas empiezan en el hogar, donde el desequilibrio en las responsabilidades entre los sexos no ha sido alterado por las nuevas leyes que proclaman la igualdad, las discrepancias que existen entre el mundo idealizado de garantías legales para la mujer y la estresante realidad de la vida doméstica.

Aunque un porcentaje pequeño de mujeres goza hoy de una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas con sus esposos o compañeros, la mayoría aún carga con el peso desproporcionado de estas tareas, pese a que se han dado pequeños cambios, existen todavía en nuestros países una gran ausencia de la representación de las mujeres en cargos de decisión.

A esta situación contribuye no solamente una normatividad que promueva a la mujer sino, una cultura que creó la imagen que el poder era para los hombres. De allí que para las mujeres en promedio no están interesadas a acceder a ningún cargo de poder como lo expone el trabajo (pie de pagina)¹⁰

¹⁰ Zúñiga, M. Mujer y Educación. En: Presente y futuro de los estudios de género en América Latina. Cali, Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad, 1998. Págs. 89-152

El acceso a los sitios de poder (manejados tradicionalmente por lo masculino) agudiza esta fragmentación en la medida que los cupos para mujeres han sido censados y adjudicados por hombres. No hay que olvidar, sin embargo, que el sistema se sostiene, en parte, gracias a la fragmentación de todas y cada una de las minorías, quienes en situación de acoso rompen sus propias plataformas y, de esa manera, colaboran en la perpetuación de los poderes tradicionales. En este sentido es frecuente que se aluda a una masculinización en la relación mujer-poder. Sin embargo, este estereotipo es también una falsa construcción, porque, en definitiva, el poder simplemente se ejerce (siguiendo a Michel Foucault) en tanto poder y, por lo tanto, se traza en la elección de formas y métodos contenidos en el mismo ejercicio de poder. De esta manera, la relación mujer-poder puede ser analizada bajo un idéntico prisma que la relación hombre-poder.

En el departamento de Nariño existen 221 Instituciones Educativas de las cuales 42 solamente están dirigidas por maestras, este es un dato altamente significativo puesto que como población potencial a dirigir las Instituciones Educativas del Departamento hay un total de 3352 docentes, es decir que solamente el 1.25% de la muestra correspondiente a secundaria han asumido cargos de dirección lo anterior lleva a sustentar una premisa y es que las mujeres no se preocupan, no se interesan por el poder y para que suceda lo contrario es necesario un cambio cultural inducido. Para el caso de la presente investigación, esto implica que hay que hacer un trabajo de sensibilización a las maestras hacia el ejercicio del poder, despertar en ella el deseo por participar en las instancias del poder, una de las cuales es la dirección de las Instituciones Educativas del departamento de Nariño.

4. REGULACIÓN DE LOS CARGOS DIRECTIVOS EN EL SISTEMA EDUCATIVO COLOMBIANO

En la actualidad el ejercicio de los cargos docentes así como las posibilidades de acceder a él están dadas por: el Decreto 2277 de 1979 (estatuto docente) el cual establece el régimen especial para regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que se desempeñan la profesión docente en los diferentes niveles y modalidades, que hacen parte del sistema educativo nacional a excepción del nivel superior el que rige por algunas normas especiales.

Este decreto fue derogado en lo que tiene que ver con las juntas nacionales y seccionales de escalafón y el régimen de traslados; por el Art. 113 Vigencias y derogatorias de la Ley 715 del 21 de diciembre de 2001; solamente dejó vigente el régimen de ascensos y calidades para ejercer la docencia para quienes fueron vinculados antes del 19 de junio de 2002, fecha en que entró a regir el nuevo Estatuto Profesional de Carrera Docente (Decreto 1278 del 19 de junio del 2002) que se aplicará única y exclusivamente al personal que se vincule a partir de la fecha de su vigencia para quienes ejerzan cargos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) o media, y a quienes sean asimilados de conformidad con lo dispuesto en esta norma.

En este caso, cambia el concepto de administración del personal docente y directivo docente, que antes se regía por un régimen de ascensos y

ahora se determina un régimen de carrera, establecido por meritos y la existencia se disponibilidad presupuestal.”¹¹ ; ley General de Educación. Ley 115 del 8 de febrero de 1994,

4.1. Ley 115 de 8 de febrero de 1994

Antes del año 2004 los docentes y directivos se regían bajo los siguientes parámetros estipulados en la ley 115

Artículo 126. Carácter de directivo docente. Los educadores que ejerzan funciones de dirección, de coordinación, de supervisión y de asesoría, son directivos docentes

Artículo 127. Autoridad nominadora de los directivos docentes. Los rectores o directores, vicerrectores, coordinadores, supervisores, directores de Núcleo y demás directivos docentes de las Instituciones Educativas estatales a que se refiere el Estatuto Docente, serán nombrados por los gobernadores, los alcaldes de sistritos o municipios que hayan asumido dicha competencia, previo concurso convocado por el departamento o distrito.

Artículo 128. Requisitos de los cargos de dirección del sector educativo. Los cargos de dirección del sector educativo en las entidades territoriales, serán ejercidos por licenciados o profesionales de reconocida trayectoria en materia educativa.

El nominador que contravenga esta disposición será sancionado disciplinariamente de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

¹¹ ORTIZ, VELA JOSE EDUARDO Y otros. MAESTRO LEGAL) primera edición abril de 2003 impresión empresa ciudadana, Págs. 39 y 40

Artículo 129. Cargos directivos docentes. Las entidades territoriales que asuman la prestación directa de los servicios educativos docentes, siempre y cuando las Instituciones Educativas lo requieran, con las siguientes denominaciones:

1. Rector o director de establecimiento educativo.
2. vicerrector
3. coordinador
4. director de Núcleo de Desarrollo Educativo.
5. supervisor de Educación.

En las Instituciones Educativas del Estado, “los cargos directivos docentes deben ser provistos con docentes escalafonados y de reconocida trayectoria en materia educativa. Mientras ejerzan el cargo tendrán el derecho a una remuneración adicional y cumplirán funciones, según reglamentación que expida el Gobierno Nacional”¹²

4.2. Decreto 1221 de 2005

Decreto 1221 del 21 de abril de 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales en especial las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004.

Capítulo II: de los procesos de selección o concursos. Artículo 11. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión

¹² HIGUITA Carlos, Lucila Santamaría, Rosalba Gómez. FECODE. primera edición, marzo de 2004. Medellín-Colombia. Pág. 58)

Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas, instituciones universitarias e instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en los términos establecidos en la ley, determinará los criterios para valorar la competencia técnica, la experiencia y la capacidad logística que deben demostrar aquellas entidades que quieran ser acreditadas para adelantar los procesos de selección.

Dentro de los criterios de acreditación que establezca esta Comisión se privilegiará la experiencia y la idoneidad del recurso humano que vaya a realizar los concursos en esta materia. Para las inscripciones, el diseño, la aplicación y la evaluación de las pruebas, la Comisión Nacional del Servicio Civil o las entidades contratadas para la realización de los concursos podrán apoyarse en entidades oficiales especializadas en la materia, como el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, Icfes. La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá delegar en la entidad pública interesada en proveer la vacante, en los términos establecidos en la Constitución y la Ley 489 de 1998, la suscripción del contrato o convenio interadministrativo, para adelantar el proceso de selección, con la universidad pública o privada, institución universitaria o institución de educación superior acreditadas por la Comisión para tal fin. Artículo 12. El proceso de selección o concurso comprende la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba. Artículo 13. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir

las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos. La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso

4.3. Decreto 1278 de 2002

Contiene el nuevo estatuto de profesionalización docente aplicable a los educadores que se vinculen al servicio público a partir de la vigencia de esta norma. Entre las reformas importantes en el régimen laboral se encuentran:

1. se establece el concurso de meritos con el único mecanismo legal para ingresar a la carrera docente, determinando el procedimiento y las etapas del concurso.
2. se configura un nuevo escalafón nacional docente a partir de tres grados con cuatro niveles salariales cada uno, de acuerdo a los estudios y experiencia de cada docente, según los cuales se determinará la nueva tabla salarial y los requisitos de inscripción.
3. Se determina de manera definitiva el régimen especial de seguridad social y pensiones que regía para el sector docente y se faculta al gobierno para determinar el nuevo régimen, que seguramente será similar al sistema integral de seguridad social en salud y pensiones contemplado en la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

4. Se implementan las evaluaciones de periodo de prueba, de desempeño y de competencias para los nuevos docentes.
5. Se adiciona al código único disciplinario (Ley 734 de 2002) un nuevo catalogo de prohibiciones para los docentes.

4.4. Normatividad concurso docente

El Ministerio de Educación Nacional determina el calendario para la aplicación de pruebas de aptitudes, de competencias básicas y psicotécnicas que diseña, adopta y aplica el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.13 del artículo 3 del Decreto 2232 de 2003, se realiza la convocatoria a los concursos de selección de docentes y directivos docentes

Ley 715 De 2001, por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros. Art. 9 Definición de las Instituciones Educativas.

Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 del 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998 expedido por la Presidencia de la República de Colombia 21 de abril de 2.005

Directiva ministerial 27 de 2004, aplicación del decreto 3238 de 2002 e inexecutable del artículo 7 del decreto 1278 de 2002 Ministerio de Educación Nacional 30 de noviembre de 2004.

Decreto 1238 de 2004, modificaciones al decreto 1234 del 19 de octubre 2004

Decreto 4235 de 2004, por el cual se modifica parcialmente el decreto 3238 de 2004 expedido por Presidencia de la República de Colombia 16 de diciembre de 2004

Decreto 3238 de 2004, por el cual se reglamentan los concursos que rigen para la carrera docente y se determinan criterios, contenidos y procedimientos para su aplicación expedido por Presidencia de la República de Colombia 6 de Octubre de 2004

Decreto 3333 de 2005, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 3238 de 2004, mediante este decreto se reglamentan los concursos que rigen la carrera docente y se determinan criterios, contenidos y procedimientos para su aplicación expedido por la Presidencia de la República de Colombia el 21 de Septiembre de 2005

5. TECHO DE CRISTAL

Según algunos expertos, las mujeres no llegarían a ocupar o permanecer en cargos directivos porque no se pueden adaptar a la cultura empresarial dominante en los altos niveles. Un clima determinado aún por valores masculinos, donde no hay espacio para mostrar de vez en cuando un lado vulnerable o interés por el bienestar de los demás. Pero sería igualmente una cuestión de distintos estilos de lenguaje.

En las últimas décadas, la proporción de mujeres en el mercado laboral ha ido aumentando progresivamente, alcanzando prácticamente todos los ámbitos de la actividad pública. En empresas, instituciones gubernamentales o el sector de la educación, en industrias y en trabajos considerados tradicionalmente como inapropiados para las manos femeninas, se ha visto un incremento constante de mujeres

Fotografía 1.



Manifestación de Mujeres contra la discriminación laboral. ¹³

¹³ Fotografía de www.Spanish.millenniumcampaign.org/site/apps/nl/c..

Lo que parece más difícil de alcanzar, sin embargo, es una proporción equitativa de mujeres en puestos directivos, según algunas mujeres entrevistadas esto se debe, a que a pesar que la mujer ha ido paulatinamente conquistando espacios vetados antes para ellas, esta no ha sido una tarea fácil de realizar puesto que hay un gran tendencia a creer que los hombres son mas capaces que la mujeres que tienen un mayor liderazgo, aplican mas la razón que los sentimientos, son mas independientes y objetivos demuestran mas autoridad. Esta situación no se limita solo a las empresas privadas sino también en el sector público y en la educación.

Fotografía 2:



Secretaria de Educación Nariño y funcionarios Reunión programa de alfabetización, programa bandera de la Gobernación de Nariño¹⁴

¹⁴ Fotografía esta investigación

Algunas mujeres dedican toda su energía y capacidad hasta llegar a un cargo directivo, sólo para abandonarlo poco tiempo después, así corroboran algunas mujeres entrevistadas.

“Me dedicaba a dirigir una empresa familiar, porque soy administradora de empresas, fue muy complicado que mi familia creyera en mi porque soy la única mujer en entre cinco hermanos, ellos no tenían la experiencia ni el estudio suficiente que le permitiera asumir tal responsabilidad, pero mi padre prefería a uno de sus hijos dirigiendo la empresa decía que yo no tenía el suficiente carácter para manejar personal, que ellos se las sabían todas, pero finalmente le demostré a él y a mi misma que podía, lastimosamente, me case y quede embarazada, esto hizo que me viera en la obligación de renunciar a la empresa y dedicarme de lleno a mi hogar”¹⁵

“Desde niña me gustaba las fuerzas armadas estude mucho y logre graduarme como psicóloga luego ingrese a la policía, no fue fácil, pero poco a poco y con mucho esfuerzo alcance al grado de capitán de la policía, me asignaron a una zona muy complicada por el orden público, allí empezaron los inconvenientes, puesto que mi familia empezó a preocuparse por mí, a diario me llamaban y me

¹⁵ Entrevista esta investigación

decían que no corriera tantos riesgos que no valía la pena. Mi familia constantemente me presionaba para que renunciara me decían que a diario todos los medios de comunicación presentaban noticias muy preocupantes del área donde yo me encontraba, fue tanta la insistencia de mi familia que decidí renunciar puesto que solicite muchas veces el traslado a una urbana o un lugar donde no corriera tanto peligro, pero eso no fue posible, hoy me dedico a mi hogar”¹⁶

Fui rectora de una prestante Institución Educativa de Pasto, mi objetivo fue siempre dirigirla de la mejor manera posible, para mi fue un reto porque siempre había una constante comparación de mi institución con las instituciones que eran dirigida por los hombres, pero gracias a mi trabajo y mi profesionalismo mi colegio siempre se sobresalió, una de las maneras de medir esto eran y son hasta hoy las pruebas de estado, mi colegio estuvo siempre entre los primeros del municipio, esto hacia que los padres de familia, los docentes y la comunidad educativa en general creyera mucho en mi y su apoyo hacia mi gestión era incondicional, pero no todas las cosas salen como uno las tienen presupuestadas; mi hogar esta conformado por mi esposo, mi hija y yo, en vista que mi hija salio del colegio y quería entrar a la universidad Nacional de Medellín, mi esposo y yo

¹⁶ Entrevista esta investigación

decidimos que uno de los dos debía acompañarla y por eso me vi obligada a renunciar. Creo que hay prioridades en la vida y mi prioridad es mi única hija, no fue una decisión fácil de tomar pero tuve que hacerlo por el bienestar de mi familia.

Incompetencia profesional tampoco puede ser una razón: según otro estudio, las mujeres en funciones públicas necesitan, en promedio, menos tiempo que los hombres para alcanzar una promoción.

A medida que vamos subiendo en el escalafón jerárquico de las organizaciones, encontramos menos mujeres.

Esta regla se cumple a nivel mundial y se da en todos los sectores económicos incluso en aquellos en los que la presencia de la mujer es mayor. En Europa las mujeres ocupan un 32% de puestos directivos, pero sólo un 10% llegan a ocupar puestos en los Consejos de Administración. La disparidad salarial entre hombres y mujeres, ocupando puestos de la misma capacidad y responsabilidad, es de un 15% como media.¹⁷

El techo de cristal aparece, como un obstáculo invisible, en la carrera profesional de las mujeres, que les impide avanzar. Por techo de cristal se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando.

¹⁷ ARAGÓN S. Patricia, En revista educación y cultura No 56. Pág. 34-38. Bogotá 2003

Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica, el famoso techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas parece invisible, pero las estadísticas demuestran que existe; es decir, es un término enigmático, secreto, indetectable, pero cuyo resultado es cuantificable, y real: la no existencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones.

Aquel conjunto de normas no escritas o cultura empresarial que dificulta a las mujeres acceder a los puestos de alta dirección, se convierten para ellas de alguna manera en su techo de cristal, que le impide avanzar en los diferentes ámbitos sociales, políticos económicos y culturales.

Son muchos los obstáculos que se presentan en las carreras profesionales de las mujeres. Las estructuras jerárquicas de las empresas se rigen por reglas masculinas y el prototipo de empleado ideal sigue siendo un varón.

En las entidades sigue siendo predominante el estereotipo que relaciona al hombre como directivo considerando que la mujer no puede serlo porque no tiene capacidad de mando y autoridad. Estos estereotipos

proceden no sólo del ámbito institucional sino del entorno familiar y educativo.

Uno de los mayores problemas en la trayectoria profesional de la mujer, viene dado por la elección que tiene que hacer entre su vida personal y laboral.

Estamos inmersos en una sociedad basada en la división sexual del trabajo. También responde a un modelo basado en la generación de dinero y no de riqueza, en las políticas a corto plazo. En la actualidad, las personas que buscan empleo (mujeres y hombres) valoran algo más que la prestación económica. Se empieza a exigir que las empresas sean sensibles a las necesidades de sus trabajadores.

La escasa flexibilidad y la falta de oportunidades profesionales son otros de los principales obstáculos con los que se encuentran las mujeres. Esto tiene como consecuencia la pérdida de talento que las entidades tanto públicas como privadas tendría que intentar retener.

También hay obstáculos internos que impiden que la mujer avance, como son la falta de autoestima, la inseguridad, el complejo de culpabilidad, renunciar a la familia, la invisibilidad, el miedo a sobresalir, el perfeccionismo. Todos estos problemas son consecuencia de la estructura social y de una educación sexista y androcéntrica.

Las dificultades son muchas y cuando consigue sus objetivos, el costo de oportunidad en otras facetas de su vida es mucho mayor y el nivel de exigencia y de esfuerzo se duplica en comparación a lo exigido en el caso del hombre.

En el siglo XIX las mujeres desempeñaban la labor de la dirección en los establecimientos educativos para el caso del Dpto. Nariño las primeras encargadas de este proceso fueron: Amalia Santander, Hortensia Mora y Elena Fernández de Córdoba.

“Amalia Santander, perteneciente a una prestigiosa familia liberal, dirigió desde 1880 la primera Escuela Superior de Niñas que existió en Pasto como resultado de la aplicación del Decreto, Orgánico de Instrucción Pública. Doña Amalia al solicitar los premios para sus estudiantes, decía: i por los cuales se premian las diferentes virtudes que se advierten en las niñas, quienes formarán más tarde el mejor ornato de la sociedad domestica i pública⁷ . Era evidente que para esta maestra el sitio de la mujer no era exclusivamente la casa y esto lo expresaba en una época en la cual a las colombianas les estaba vedado el derecho a la ciudadanía; además, ni liberales ni conservadores estaban de acuerdo en que la mujer podía tener participación política en la sociedad...Doña Hortensia Mora organizó en Ipiales el colegio femenino La Providencia con la colaboración de su hermano el Dr., Rosendo y los institutores provenientes de las experiencias del radicalismo, de la Escuela de Química sostenida por el francés Jules Thomas en Tuquerres⁹ “... Por su parte, doña Elena Fernández de Córdoba trabajó por unos años en Pasto, después viajó al Ecuador donde se desempeñó como maestra en Tulcán y en Quito.

Por solicitud del gobierno del Cauca en 1906 regresó al país a regentar la Escuela Normal de Popayán¹¹.” ...“A las mujeres que se dedicaron al magisterio en esta zona del país, la profesión les permitió –además de la independencia económica- ampliar su radio de acción fuera del

hogar: Varias maestras residentes en Pasto así como de las ciudades de Ipiales y Tuquerres, tuvieron que desplazarse a trabajar a escuelas de pueblos y veredas, a veces cercanos, a veces distantes.

Esto llevó a que ellas adquirieran mayor independencia en relación a la tutela del hogar y enfrentará solas la responsabilidad de la escuela”¹⁸.

Como se puede observar, las primeras maestras normalistas del Departamento se caracterizaron por su capacidad administrativa y de gestión de la educación; ocuparon cargos de dirección sin ningún inconveniente, labor que era de gran importancia para la época y valorada como tal dentro de su profesión, en gran parte del departamento la mayoría de establecimientos educativos estaban regentados por mujeres quienes tenían a su cargo el buen funcionamiento del mismo y sobretodo la formación de los educandos.

En la actualidad las mujeres difícilmente aceptan la dirección de los establecimientos educativos para el caso de las rectoras, muchas de ellas no aceptan este tipo de cargos porque prima la familia ante todo, las pocas que asumen este reto son mujer solteras, divorciadas que tienen hijos profesionales generalmente que viven fuera del Departamento, o mantienen su independencia lo que significa para ellas una responsabilidad menor en cuanto al quehacer del hogar.

¹⁸ Hernandez, Vega Gabriela La mujer en la Universidad de Nariño: 1935-1969. Volumen dos. Editorial UNED, San Juan de Pasto, noviembre de 2004). Pag.47.

Fotografía 3:



Patricia Córdoba Vallejo, Secretaria de Educación de Nariño Informe de gestión 2006¹⁹

La participación en la actividad económica según el sexo y la ocupación por sector privado y público en 1987 puede ser explicada de la manera siguiente: Se puede observar que en la empresa privada existen menos de 9 mujeres directivas por cada 100 varones, mientras que en el sector público esta cifra asciende a más de 33. La pregunta es evidente: ¿Por qué en las Instituciones tanto públicas como privadas prefieren, en forma casi exclusiva, a los hombres en puestos directivos y de poder, y por qué esta tendencia es menos acentuada a nivel de gobierno?, una explicación al respecto es la siguiente existe una fuerte creencia que las

¹⁹ Fotografía esta investigación

mujeres carecen de aptitudes para dirigir o supervisar a trabajadores, lo que limita considerablemente sus oportunidades de hacer carrera.²⁰.

En cuanto a la escolaridad de las mujeres, la mayoría de las publicaciones destaca como cuestión significativa la expansión general de la educación femenina acaecida en las últimas décadas y, consecuentemente, el acortamiento de las diferencias con los varones, esto de alguna manera ha sido muy importante en las aspiraciones de la mujer porque le brinda la posibilidad de prepararse para el campo laboral y optar porque no, a ocupar un cargo directivo dentro de cualquier empresa.

Por otra parte los estudios sobre el impacto de la educación en el mercado de trabajo y en particular sobre el proceso de movilidad social, no incorporaron durante un cierto tiempo las diferencias en las trayectorias escolares y profesionales de hombres y mujeres. Como lo señala Rosemberg, «sea a partir de la óptica de la teoría del Capital Humano o de sus críticos, la escolaridad y el mercado de trabajo fueron tratados a partir del paradigma de la población masculina con carácter universal²¹.

Otros trabajos realizados en esta etapa son respuestas a solicitudes de organismos nacionales e internacionales como la UNESCO y la UNICEF. Se percibe en ellos la intencionalidad de convencer a la opinión pública

²⁰ CINTERFOR / OIT (2004). Género, formación y trabajo ¿Por qué y cómo incorporar la perspectiva de género en las políticas de formación para el trabajo? Apuntes para un glosario conceptual y estratégico. OIT: <http://www.cinterfor.org.u>

²¹. ROSEMBERG, Fulvia y otros, «Mulher e Educação Formal no Brasil: Estado da Arte e Bibliografia». INEP, REDUC, Fundação Carlos Chagas, Brasília, 1990.

sobre el carácter sexista de la educación y su incidencia en la discriminación social de la mujer.

Desde mediados de los años 80 y con el avance del movimiento feminista, comienzan a producirse trabajos críticos cuyo propósito es promover la reflexión y el cuestionamiento del papel que juega la educación en la reproducción de la desigualdad social de la mujer.

Por lo general, se sitúan en el límite entre la actividad académica y la militante. Buscan hacer visible la subordinación femenina y contribuir a su denuncia apoyándose en datos legítimos desde el punto de vista científico. Muy pocos recogen la producción internacional sobre este tema o se interesan en profundizar aspectos teóricos. El mayor esfuerzo está centrado en denunciar a la escuela como reproductora de una ideología dominante de carácter sexista y patriarcal.

Además de los problemas teóricos que presenta, esta concepción puede tener consecuencias indeseables en el sentido de reforzar un trato discriminatorio hacia las mujeres y su marginación de posiciones de poder e influencia social, ya que, como es sabido, las diferencias biológicas entre ambos sexos han sido utilizadas históricamente como una justificación de su inferioridad y subordinación.

En una posición intermedia estarían quienes entienden la igualdad de oportunidades en el sentido de «igualdad de valor social»²². Su punto de partida es el reconocimiento de la existencia de diferencias tanto biológicas como psicológicas y culturales entre los sexos. Pero a partir

²² ARNESEN, Anne Liese, «*Pathways to Change: Gender and Curriculum Development in Teacher Education*». ATTE Series on Equal Opportunities and Teacher Education in Europe, vol. 1, 1992.

de allí subrayan la necesidad de que las instituciones sociales asignen y garanticen igual valor a estas diferencias. En términos concretos, esta idea significaría evaluar el valor social y económico de las tareas que desempeñan ambos sexos y asignar igual salario por trabajo de igual valor.

En el plano educativo se expresaría, por ejemplo, en la revalorización de áreas de conocimiento, habilidades e intereses que han sido tradicionalmente femeninos como la crianza y el cuidado de la familia y del medio ambiente, la preservación de la vida, etc. Estos aspectos deberían ser componentes tan importantes del currículum como lo es la enseñanza de las ciencias o los avances tecnológicos; y complementariamente debería incentivarse el interés de los varones en ellos.

La realidad demuestra que la implementación de una educación no sexista conlleva necesariamente un largo y a veces muy difícil proceso de cambio de las personas y de las estructuras institucionales. Cualquier proceso de cambio demanda aceptar un equilibrio inestable entre la necesidad de generar conflicto para romper el orden vigente y, simultáneamente, estimular y lograr el consenso de todos los sectores comprometidos; entre el deseo de acelerar los tiempos y aceptar y manejar las resistencias y los impases; entre la necesidad de involucrar a la mayor cantidad de personas o marginarse como modo de preservación frente a sectores que se oponen o cuestionan el proyecto.

El concepto de cambio como equilibrio inestable es importante porque hay que reconocer que la implementación de políticas de este tipo va a influir directamente en estructuras de poder largamente consolidadas.

En ese sentido, es esperable que haya avances y retrocesos. Lo que podamos lograr a nivel de las escuelas dependerá de muchos otros aspectos, como por ejemplo en qué medida esta concepción está aceptada por las autoridades educativas, por los docentes, por los padres y por la opinión pública en general.

En este orden de ideas en Colombia, la mujer ha logrado incorporarse al sistema educativo, y su nivel más alto, permite pensar que con el tiempo los puestos de trabajo más cualificados y que en cierta manera asumen una suerte de dirigismo social serán ocupados por mujeres.

Fotografía No. 4



Cecilia Maria Velez White, Ministra de Educación de Colombia Visita a Nariño, capacitación Plan Decenal de Educación²³

²³ Forografía esta investigación

Es de vital importancia tener en cuenta que la mujer se ha incorporado al mundo de lo público sin que haya resuelto, el como se configura a partir de entonces el mundo de lo privado, el de las relaciones familiares que hasta ahora han pivotado en torno a ella: como madre, abuela hija y hermana. Pues en las distintas posiciones, estas mujeres han jugado un papel nuclear en torno al cual se tejían las relaciones familiares, sus necesidades, dependencias, asistencias, etc. Siendo así que su aporte superaba o trascendía con creces al núcleo familiar para asumir un papel protagónico en cuanto a las prestaciones asistenciales propias del estado social.

La presencia de la Mujer en las actividades laborales, profesionales, sociales, políticas o de otra índole no han alterado los esquemas en los que se aceptaba la distribución tradicional de los papeles de lo femenino y lo masculino en la sociedad, así el marido, compañero o padre no acaban de asumir su responsabilidad familiar aunque en muchos casos sin su ayuda benefactora que siempre supone un alivio en el desempeño de las tareas familiares; por ello no se ha alterado un modelo de relación pensando exclusivamente para un hombre despreocupado del mantenimiento de la familia, como fuera de allegar recursos para atender sus necesidades, modelo que ha tenido como negativa consecuencia que la mujer sufra la denominada doble jornada.

Al mismo tiempo, tampoco se va produciendo una feminización de lo público, que sigue configurado en claves eminentemente masculinas, con lo que se dificulta que se produzca la armonización entre uno y otra, capaz así de compartir con naturalidad ambas esferas de las relaciones.

“la voz el aporte y la presencia femenina en la Universidad de Nariño constituyen el hilo desconocido que teje esta aproximación histórica propuesta. Cada día es más normal en nuevos proyectos y responsabilidades que se dan en diversos niveles de la vida social. Antes era diferente, participaba y muy activamente, pero constreñida por un conjunto de cinturones que le asignaban espacios y momentos que la hicieron invisible; pero de esas mismas limitaciones surgió el material de sus sueños y proyectos. Veían el mundo desde su lugar especial y no dudaron en emprender nuevos caminos. ” ... El hilo conductor resalta la tenacidad de la mujer nariñense a través de varias individualidades femeninas quienes fueron descollantes por su lucha particular en diversos ámbitos de la vida social, y por la energía inatajable con la cual transformaron el paisaje cultural y educativo de la región”.²⁴

5.1. Las Docentes en el Departamento de Nariño

Si bien es cierto que la mujer ha ganado muchos espacios que eran considerados propios para hombres, en el campo de la Educación este proceso ha sido muy lento prueba de ello es lo que viene ocurriendo en el Departamento de Nariño, donde hay en la actualidad 221 Instituciones Educativas y 1886 Centro Educativos estos se encuentra asociados a las diferentes Instituciones Educativas del Departamento, de estas; 42 Instituciones Educativas del Departamento están a cargo de mujeres y 179 de hombres, como se ve es muy escasa la participación en los cargos de dirección, ocurre lo contrario en el caso de

²⁴ (proyecto la mujer en la Universidad de Nariño 1935- 1969 universidad de Nariño doctorado en ciencias de la educación historia de la educación latinoamericana sistema de investigaciones 2003).

los maestros el numero de mujeres duplica al de los hombres de los 9315; 5554 son mujeres y 3761 son hombres de aquí nace la necesidad de conocer ¿Cuáles son las razones de la escasa participación de las docentes en el concurso realizado durante el período 2005-2006 para seleccionar los directivos de las Instituciones Educativas del Departamento de Nariño que fundamenten esta investigación, con el fin buscar alternativas para propiciar su mayor participación en futuros concursos para Directivos Docentes? Si tenemos como antecedente que la gran mayoría de las docentes cumplen con los mínimos requisitos para concursar y ocupar cargos de nivel directivo en Nariño existe una gran diferencia en la participación de maestros y maestras en los Centros Educativos según el género. Del total de Instituciones Educativas el 19% son maestras y el 81% corresponde a maestros, los datos evidencian una alta mayoría masculina en cargos de dirección a nivel de Instituciones Educativas del departamento de Nariño.

Fotografía No. 5



Profesores y estudiantes Centro Educativo Santa Rosa de Lima municipio del Rosario²⁵

²⁵ Fotografía esta investigación

6. LAS DOCENTES Y LA DIRECCIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NARIÑO

Para determinar las razones que inciden en la baja participación de la mujer para ocupar cargos a nivel de directivos docentes en las Instituciones Educativas del departamento, se adelantó una encuesta con docentes y directivos docentes (mujeres y hombres), los que dieron a conocer sus apreciaciones y percepción frente al objeto de este estudio a fin de determinar el concepto que tienen los y las docentes respecto al tema. Para el estudio se tomó una muestra del 10% del total de rectores de las Instituciones Educativas y el 5% del total de la planta de docentes de la Secretaría de Educación del Departamento.

6.1. Las rectoras y los rectores una labor mas allá del aula.

La preocupación por la no discriminación, por la igualdad de oportunidades entre los sexos y el respeto a la diversidad, en el ámbito de la educación, ha ido surgiendo como respuesta a la demanda que se ha ido generando en América Latina y en resto del mundo, en especial en las últimas décadas, es así que ha sido relevante la función que han tenido las organizaciones sociales tanto de mujeres, como otros grupos en la demanda de participación en la esfera pública, así como también, otro factor decisivo de la inclusión de los temas de la diversidad han sido los organismos, cumbres y foros Internacionales que han aportado a los países de la región la preocupación frente a temas como género y diversidad.

Cabe anotar que pese a lo anterior la igualdad entre el hombre y la mujer en el mundo del trabajo es aún lejana. No obstante, el número de personas del género femenino con rol laboral aumenta día a día.

En este orden de ideas un factor que afecta la posibilidad de ocupar cargos de conducción y liderazgo en las Instituciones Educativas , es que la mujer entra y sale del mercado de trabajo cuando se casa o tiene hijos, ya que este tipo de trabajo no permite el alejamiento del hogar; otro factor es que a menudo la mujer no recibe la motivación necesaria para demostrar sus capacidades.

Fotografía 6:



Capacitación rectores ARCODEN (asociación de Rectores del Departamento de Nariño)
Departamento Rectora Institución Educativa san Juan de Ipiales²⁶

²⁶ Fotografía esta investigación

Ana Patricia exdocente de una Institución Educativa del municipio de San Lorenzo dice:

“Cuando quede en embarazo continué laborando como docente hasta los nueve meses, cuando nació mi bebe, no tuve otra alternativa que retirarme del servicio educativo, puesto que debía dedicarme única y exclusivamente al cuidado de mi hijo, para no tener problemas con mi marido, y la familia de él, por ahora me dedico a mi familia, me hace falta trabajar, extraño mi vida de docente, compartir con la comunidad, con los niños especialmente y por otra parte manejar mi propio dinero para colaborar con los gastos de la casa pero las circunstancias no me lo permiten pues mi primer hijo es aún pequeño y me duele dejarlo.”

Soy exdocente de un centro educativo de san Lorenzo, me presente al concurso, pase, fui nombrada en periodo de prueba, lastimosamente me vi obligada a renunciar porque a mi marido lo trasladaron a otro departamento y como es lógico debía ir con el.

Para mi fue muy difícil apartarme de lo que con mucho esfuerzo logre, que fue ganar un concurso de méritos para directivos (as) docentes. Pero las cosas cambian de rumbo cuando uno menos piensa y me toco a mi.”²⁷

²⁷ Entrevista esta investigación

6.2. La dirección de una Institución Educativa

La percepción que tienen los y las docentes en las Instituciones Educativas sobre la labor desempeñada por las rectoras de las Instituciones Educativas del Departamento de Nariño según los encuestados se traduce de la siguiente manera:

Para el caso de las Instituciones Educativas que están dirigidos por rectoras el 30% considera que es buena en la medida en que se caracterizan por ser mujeres responsables, comprometidas con su trabajo, se preocupan por el buen funcionamiento de la Institución Educativa, poseen una alta capacidad de gestión, desarrolla proyectos tendientes al progreso y formación integral de todos, se caracterizan por ser humanas, dedicadas y cuidadosas con la labor desempeñada, otro de los aspectos que destacan los y las docentes entrevistados son los siguientes:

- Desarrolla proyectos tendientes al progreso y formación integral de todos, la capacidad de gestión, esta pendiente de todas las actividades a realizar, en tanto que el 9% considera que es regular en la medida en que si bien es cierto se caracteriza por ser una persona activa, no cuenta con la opinión de los docentes, impone su autoridad, no participa con los docentes en las diversas actividades programadas y desarrolladas por estos, un 6% opina que el trabajo que realiza es el normal y que no sobresale del de los hombres.

Una docente de la Institución Educativa San Carlos de la Unión, manifiesta

“ la rectora del establecimiento Educativo donde yo laboro es muy estricta con todos nosotros, se preocupa porque a los estudiantes se les brinde una educación de calidad, y todo funcione bien en la Institución. Lo que me llama la atención de ella es que tiene una gran capacidad de gestión, es dinámica, perseverante y humana. Se preocupa también por nuestra preparación como docentes, cuando hay cursos de actualización ella las programa en jornada contraria a fin de no interrumpir nuestra labor académica. Propende porque todos nos llevemos bien ya que del trabajo y nuestro comportamiento depende la imagen ante la comunidad educativa.”²⁸

Un docente de una Institución Educativa del municipio de Yacuanquer manifiesta:

“ La rectora de nuestra Institución es algo egoísta, generalmente no nos hace participes de las actividades que se desarrollan en la Institución, todo lo organiza ella luego nos impone tareas, no cuenta con nuestra opinión, esa actitud desmotiva la labor docente, considero que si ella se diera más hacia nosotros los docentes las cosas serian diferentes, nuestra Institución se proyectaría a la comunidad, no se desconoce su gestión con otras entidades , pero su actitud hacia nosotros no llama la atención”.²⁹

²⁸ Entrevista esta investigación

²⁹ Entrevista esta investigación

En cuanto a las instituciones educativas dirigidas por hombres, el 35%, consideran que la labor desempeñada es buena por la responsabilidad y preocupación que demuestran ante la comunidad educativa.

Las gestiones que adelantan en pro de la Institución las hace con miras hacia la proyección de la misma, además que tiene un don de mando que evita de cierta manera que la Institución Educativa decaiga en sus procesos el otro 15% considera que es regular en la medida en que impone su autoridad y hay poca comunicación en materia de información académica. El 5% de los encuestados afirma que tanto hombres como mujeres están capacitados para dirigir una Institución Educativa, porque ambos poseen las herramientas necesarias para hacerlo.

Al respecto una docente de una Institución Educativa del municipio de Ipiales manifiesta:

“El rector de mi Institución es una persona muy estricta, generalmente cuando se hacen reuniones de profesores nos hace hincapié en que es necesario ser cada día mejores aplicando la normatividad vigente, además insistiendo en que debemos capacitarnos constantemente, para ello implemento las jornadas pedagógicas, su interés es mantener la buena imagen de la Institución Educativa y para ello nos dice que debemos trabajar duro”³⁰

³⁰ Entrevista esta investigación

Uno de los entrevistados, es un rector de una institución del municipio de Buesaco afirma estar de acuerdo en considerar que las mujeres dirigen mejor una Institución Educativa por las siguientes razones:

“ yo considero que la mujeres poseen la preparación, intuición y capacidad para proyectarse y resolver mejor los problemas, el compromiso y entrega, son mucho más ordenadas por naturaleza, su simpatía, sensibilidad, poder de convicción, sexto sentido (intuición), les permiten tomar decisiones adecuadas a cada situación, son mas dedicadas y disciplinadas en el ejercicio de los deberes que se le asignan, detallistas, toman el cargo como si fuera su propia empresa dan de si lo mejor, sin tener en cuenta el tiempo, son mas democráticas tiene en cuenta la opinión de todo el profesorado para adelantar una actividad, tienden a ser mas cuidadosas, dedicadas, honradas, ordenadas y organizadas para desarrollar, actividades de planeación, son menos corruptas y administran mejor los recursos financieros, las mujeres son más decididas, perceptivas más justas, correctas y solidarias, dan paso al diálogo, la comunicación, en gran medida permite trabajar en el área de formación con el objeto de lograr la calidad educativa en los educandos y el buen desempeño del educador, la responsabilidad y el compromiso las acredita para ser eficiente en cualquier cargo directivo más aun, si se considera que las mujeres

tienen que compatibilizar la doble tarea de profesional de la educación y la de cuidar del hogar y de la familia, cuando se presentan y acceden al cargo directivo la tendencia es a seguir manteniendo esa compatibilidad, puesto que no pueden renunciar a ella”.³¹

El entrevistado atribuye a las mujeres muchas cualidades y calidades humanas las cuales le permiten a ella generar y propician espacios para lograr trabajar en equipo y una mejor interacción entre los miembros de la comunidad educativa en pro de la comunidad en general, en la cual ella se encuentra inmersa.

El señor Juan Manuel Bolaños, miembro de la Junta de Padres de Familia de una Institución Educativa de reconocida trayectoria en el Departamento de Nariño afirma que:

“Los hombres dirigen mejor una Institución Educativa porque “ellos poseen y toman decisiones con mayor firmeza, son autoritarios, impositivos, estricto, competitivos, poseen fuerza, seguridad en sí mismo esto les permite llevar un mayor control de todos los aspectos que hacen parte de la Institución Educativa.”³²

Generalmente en la sociedad se tiene el concepto que un rector que cumple con esas características, demuestra en alta medida ser superior

³¹ Entrevista 1. Esta investigación

³² Entrevista 2. Esta investigación

a la mujer, de allí que el liderazgo de un rector ante una comunidad educativa es más destacado y notorio a tal punto que logra una gran proyección especialmente entre los padres de familia dado que la estrictez, rigidez y exigencia del rector permite una buena formación de los educandos al igual que un alto nivel de exigencia por parte de los docentes para cumplir con sus labores pedagógicas, según lo expresado por el señor José Manuel Bolaños

Cabe anotar, que aun en nuestra sociedad continúa existiendo la barrera en la medida en que socialmente es preferible que las Instituciones Educativas estén al mando de un hombre por las características antes referenciadas.

Culturalmente se considera que los rectores tienen mayor capacidad administrativa y social, infunden credibilidad y demuestran seguridad en sus decisiones, aplican más razón que los sentimientos, tiene mayor independencia y objetividad, están más preocupados por capacitarse y se pueden desempeñar con más eficiencia en los diferentes cargos que les sean asignados.

Por otra parte, hay quienes opinan que no se debe establecer diferencias de género cuando de un cargo directivo se trata tal como lo afirma una de las entrevistadas, la señora Patricia Bastidas, docente de una Institución.

“Pienso que no se debe establecer diferencias entre quien dirige mejor una Institución Educativa ya que el género es lo de menos, lo importante es que conozca

el campo en el cual va a ejercer sus funciones, sea una persona comprometida preparada, capaz de administrar, organizar, planear, ejecutar, de manera adecuada los proyectos a realizar y si posee el carisma y maneja buenas relaciones con los demás es un firme candidato o candidata para direccionar una Institución Educativa”³³

En cuanto a lo anterior si bien es cierto un gran número de docentes comulgan con la igualdad de género. Frente a esta posición, se puede decir que hoy por hoy se reconoce las capacidades y el alto potencial que poseen las mujeres y hombres, frente al desempeño de cargos directivos, pese a que es un reducido número de mujeres que han asumido el reto de tomar las riendas de algunas Instituciones Educativas del Departamento.

“Según Faludi (1992), desde todos los ámbitos, recibimos el mensaje de que somos iguales, de que hemos ganado la batalla de la igualdad. Esto significa que el discurso de la igualdad con el que nos bombardean constantemente ha hecho mella, nos lo hemos creído. A lo largo de nuestra escolaridad, hemos compartido escuelas, nos hemos educado juntos mujeres y hombres. Por lo tanto somos iguales. La legislación también recoge igualdad de derechos para hombres y mujeres. Por lo tanto, si algo falla debe ser por razón de la inadecuación de las mujeres. Ya no sólo es que las mujeres no quieren, sino que no valen para ello (Eguskiza, 1996). Es el doble discurso presente en el análisis de la realidad. Mientras el discurso dominante formal en las organizaciones

³³ Entrevista 3. esta investigación

está basado en la neutralidad e igualdad, la persistencia de asimetrías en relación al género indica la continuación o incluso el reforzamiento de la desigualdad de género en las organizaciones (Benschop y Doorewaard, 1998), en su funcionamiento cotidiano, en su cultura”³⁴.

Frente a la escasa participación de la mujer en el concurso y directivos docentes se entrevistó a rectores y docentes y entre las respuestas cabe mencionar:

Maria Florez Riascos docente que no le gusta ejercer el cargo de directiva docente por el tiempo, “los cargos directivo quitan mucho tiempo, no solo es la jornada laboral normal sino que uno como directivo docente debe quedarse en la institución fuera del horario normal de trabajo atendiendo a padres de familia o asuntos relacionados con el manejo de la misma, además la responsabilidad y el compromiso que implica dirigir un establecimiento educativo es muy grande”³⁵

Algunas mujeres afirman que no participan en el concurso porque prefieren ocupar el cargo de docentes, en la medida en que existe espacio para ocuparse en actividades

Gloria Osorio docente del municipio de la Cruz manifiesta que:

³⁴ Díez, E. J.; Valle, E.; Terrón, E. y Centeno, B.: El liderazgo femenino y su ejercicio...
Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653

³⁵ Entrevista esta investigación

“Yo pienso que algunas de las razones por las cuales las docentes que están en ejercicio no se presentan al concurso para directivos están: el miedo, cambio radical en la vida personal en la medida en que implica un mayor compromiso social, inseguridad para ejercer este tipo de cargos, la familia, a otras no les gusta, creen que estos cargos solo los pueden desempeñar los hombres porque son rudos, fuertes y se imponen, esto ultimo de alguna manera contribuye al buen funcionamiento de una Institución Educativa”³⁶

Desde la óptica masculina consideran que la mujer no asume un cargo directivo por: el miedo, el conformismo, la falta de capacitación y preparación en el campo administrativo, el tiempo ya que las mujeres deben dedicarse al hogar y su familia el machismo existente, la falta de liderazgo. Entre otras razones están: se ha creado un paradigma que solo ese cargo lo desempeñan los hombres, no quieren asumir mayores responsabilidades, no quieren complicarse la vida, no quieren romper paradigmas en la vida personal, y no poseen los requisitos necesarios para ocupar el cargo.

El docente Carlos Villarreal opina que:

“A las mujeres, creer en sus capacidades, a otras preparación, asumir riesgos, pensar en ellas mismas, asumir retos y dejar de pensar que solo los hombres

³⁶ Entrevista esta investigación

podemos dirigir una Institución Educativa; si nos detenemos a analizar por un momento, la mayoría de las rectoras del Departamento se han destacado por sus gestiones y proyección hacia la comunidad, esto debería ser un ejemplo para todas ellas”³⁷

Por otra parte, Maria Díaz, docente del Departamento afirma que:

“el ejercer el cargo de docente le permite a ella y a otras de sus compañeras, continuar con su proceso de preparación y actualización con el fin de más adelante obtener experiencia suficiente, para ascender en el escalafón docente y obtener mejores ingresos económicos, por otra parte me permite pasar mas tiempo con mi familia, hijos y mi esposo”³⁸

Como se puede apreciar para algunas mujeres participar por un cargo directivo implica dejar de ocupar su tiempo en actividades que según su parecer aportan a la solución de problemas cotidianos, les permite formarse en otros campos del saber, les deja tiempo para interactuar con su familia, amigos.

³⁷ Entrevista esta investigación

³⁸ Entrevista esta investigación

Para las docentes que han participado en el concurso, esto se convierte en un reto en la medida en que el desempeñar un cargo directivo las proyecta como personas.

Por otra parte, si bien es cierto el desempeñar un cargo directivo involucra mayor dificultad, ello no ha sido una barrera para participar en puestos de este tipo, antes por el contrario se ha convertido en una herramienta para llegar a sus comunidades.

“Yo participe porque quiero sacar a mi comunidad adelante, me siento muy capaz, como docente he liderado varios procesos que han coadyuvado a mejorar la calidad de educación de mi municipio, ahora como rectora estoy segura que lograre hacer y gestionar muchos proyectos, porque si bien es cierto que la Institución Educativa que estoy dirigiendo estaba en mas o menos en buenas condiciones, en cuanto a infraestructura y en dotación en general; hace falta muchas cosas que hay que conseguir y eso se logra a través de la gestión de los directivos docentes pro de los docentes estudiantes y en general de toda la de mi comunidad educativa de el municipio”³⁹

Cabe destacar que para la mayoría de docentes la labor desarrollada por las directivas docentes tiene unas características específicas como: el estilo consensuador y mediador; la mujer tiene una actitud más

³⁹ Entrevista esta investigación

receptiva, participativa, democrática, tendiente a potenciar las relaciones interpersonales, constitución de estructuras menos burocratizadas, priorizando sobre todo las relaciones sociales

Fotografía 7:



Reunión docente y directiva Docentes, Plan de Desarrollo ⁴⁰

Un docente de de una Institución Educativa del Municipio de Alban manifiesta:

“ La rectora de mi Institución es una persona muy responsable y dedicada en el ejercicio de sus deberes sea el que fuese, es una persona de admirar, es una excelente profesional de la educación debido a sus conocimientos, consagración y ante todo

⁴⁰ Fotografía esta investigación

participativa con sus compañeros todo con el fin de que haya justicia y un consenso sano en las labores de la Institución, además de estas facultades sabe manejar las relaciones humanas con equidad. Propende por el bienestar de la Institución, de nosotros sus compañeros y de la sociedad, que con su consagración y eficiencia es de su agrado”⁴¹

Son muchas las apreciaciones y razones que aportan al respecto los y las directivas docentes en torno a este tema, dentro de las que más se destacan la inseguridad, el miedo a enfrentarse ante diversos estamentos públicos y privados, la falta de preparación, consideran también que no son incapaces sino que no se quieren comprometer con los problemas y necesidades educativas de la comunidad, lo que implica inversión de tiempo, otros por su parte lo atribuyen a un orden de tipo cultura.

Una rectora de una Institución Educativa del municipio de Yacuanquer manifiesta

“Considero que las docentes poco se comprometen o quieren aspirar a un cargo de rectoría por el compromiso y la entrega que ello implica, destacaría como aspectos importantes los siguientes: el no deseo de liderar procesos, la falta de preparación para estar al frente de un cargo como estos,, el temor a enfrentarse a nuevos retos, la falta de actualización, en algunos casos muy a pesar mío

⁴¹ Entrevista esta investigación

considero que el conformismo, además creo que la un cargo como estos igualmente implica invertir tiempo extra, algo que muchas docentes no quieren porque prioritario es su familia”⁴²

El rector de una Institución Educativa del municipio de Ipiales expresa “ yo creo que muchas mujeres no aspiran al cargo de rectora porque tienen temor a manejar o liderar grupos humanos, no confían en su preparación para asumir un cargo como este, considero igualmente que el compromiso y la alta responsabilidad que implica ser rector es una de las razones que más desmotivan a muchas mujeres a ser rectoras o quizá los problemas que representa desempeñarse en este tipo de cargos hacen que les complique la vida y prefieren evitar esto”⁴³

6.3. El deber ser del Directivo docente.

Un directivo docente debe ser reflexivo, crítico y dotado de una gran bagaje teórico y práctico, capaz de planificar y desenvolver deliberadamente propuestas curriculares que hagan que esa vida cotidiana que tiene lugar en las Instituciones Educativas sea verdaderamente educativa y de interés para el educador y los educando.

⁴² Entrevista esta investigación

⁴³ Entrevista esta investigación

Con base en lo anterior, el directivo docente aparece como punto central y factor prioritario de la deseada calidad de la administración en las Instituciones Educativas, dicho en otras palabras, el trabajo y las funciones que desempeña en su labor de directivo junto con el cuerpo docente son la clave que determinan el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje y a largo plazo la formación de la nuevas generaciones.

Fotografía 8:



Estudiantes del C.E san Rafael y su Directora⁴⁴

Es importante tener en cuenta que la eficiencia del aprendizaje de los alumnos está condicionada por el clima escolar de que goce el centro educativo, por el liderazgo de la Dirección y por la eficacia de la acción directiva y éstos, a su vez, son estimulados por los buenos resultados y por el reconocimiento y apoyo de la comunidad educativa. De ahí la necesidad de situar las acciones de mejora de la calidad en una perspectiva de gestión suficientemente abarcante.

⁴⁴ Fotografía esta investigación

En las instituciones de calidad las relaciones con las personas se fundamentan en los principios de respeto a la dignidad del individuo, de lealtad, es decir, de corrección ética y de confianza recíprocas. Y estos principios presiden las relaciones de los directivos con los profesores, de los profesores y las profesoras con las y los alumnos de la institución, con las familias y de los alumnos entre sí y afectan, en general, a toda la esfera de relación de la Institución Educativa

Fotografía No 9



Reunión de docentes y rectores para la evaluación de Instituciones Educativas del Departamento de Nariño.⁴⁵

Está fuera de toda duda que ninguna organización humana es un paraíso y la institución desde luego no es una excepción. Como en todo espacio social, en ella se dan cita, a su escala, esas dos facetas contrapuestas que son propias de la vida política, a saber, los antagonismos entre personas o entre grupos y, a un tiempo, la integración de todos en una comunidad.

⁴⁵ Fotografía esta investigación

Los rectores como profesionales expertos y su liderazgo contribuye a convertir la Institución Educativa en un espacio social vivo en donde el individuo puede integrarse como protagonista de un dinamismo participativo de corte democrático, entendiendo aquí el calificativo en su mejor sentido; esto es, la inteligencia y las aportaciones de todos son valorados dentro de un ambiente que combina libertad y responsabilidad, que estimula la reflexión, la expresión y la comunicación, pero que es riguroso y exigente en cuando a la acción, a sus resultados y a sus consecuencias. Orientada de este modo, la Institución Educativa se convierte en una unidad de articulación de la sociedad, permitiendo a sus protagonistas ejercer, cada uno a su nivel, una forma de participación efectiva y logrando una conciliación equilibrada entre la dimensión integradora y comunitaria y el desarrollo y ejercicio de la autonomía personal.

De los grupos de entrevistados y encuestados los aspectos más relevantes son los siguientes: el 16% resalta que la gestión, el 12 % la proyección comunitaria, el 8% asumir el cargo como un reto y un desafío para el futuro, el 9% el liderazgo en la medida en que se aporta desde las Instituciones Educativas, hacia la comunidad mediante los proyectos, procesos de desarrollo formativo, comunicativo y de progreso comunitario lo cual permite una proyección hacia el futuro el 7% trabajar con responsabilidad, con eficiencia y eficacia al servicio comunitario, entre otros aspectos las encuestadas destacan la autoridad, el entusiasmo, el sentido de responsabilidad y el compromiso social, el dinamismo, la innovación además relatan que a raíz del cargo que desempeñan se presenta la oportunidad de trabajar por la gente y convivir con ella.

Maria Santos docente de una Institución Educativa del municipio de La Unión expresa.

“ Considero que la rectora de la Institución donde trabajo ha realizado una excelente labor, generalmente esta pendiente de la información que se da a nivel de la Secretaria de Educación, además su gestión la hace ante las autoridades municipales, departamentales y nacionales y lo bueno es que recibe un gran apoyo , esto es algo digno de resaltar en una persona como ella”⁴⁶

Al igual que se comparte conocimientos para mejorar la comunidad educativa en la cual se desempeña, por otra parte argumentan que este es el mejor espacio para liderar procesos de gestión, encaminados a mejorar el área administrativa, directiva, académica y comunitaria tanto en la institución como en los Centros Educativos asociados. En síntesis las mujeres ponen la parte emocional en el trabajo. En general las mujeres se hallan más capacitadas para tener en cuenta el lado “humano” de las personas desarrollando para ellos sus dotes intuitivas naturales lo que les permite ser un poco más comprometidas con la comunidad donde desarrollan su cargo.

En cuanto a los rectores, destacan el 18% gestiones en beneficios de la comunidad lo cual le permitirá contribuir a mejorar la calidad educativa, brindar espacios para la convivencia y la democracia así mismo entablar relaciones con personas de otras esferas sociales, 10% liderazgo el que permitirá una proyección y servicio comunitaria que será la base para

⁴⁶ Entrevista esta investigación

liderar procesos encaminados a la consecución de recursos lo que dará paso a mejorar la planta física y dotación, calificación del recurso humano mediante la permanente, formación de los educandos, el 20% destaca como otros elementos la responsabilidad, el trabajo comunitario continua actualización, eficiencia, coordinación, autoridad manejo de diferentes caracteres, seguimiento, control de los proyectos , sentido de pertenencia unidad de criterios con los compañeros y estudiantes.

Juan Carlos Calvache docente de una Institución Educativa del municipio de Policarpa manifiesta:

“La rectora de la Institución es una persona trabajadora, responsable, capaz de desempeñar sus funciones a la perfección, se interesa por superar la problemática que se presenta en torno al establecimiento Educativo y sobre todo es una persona dispuesta a dirigir con rectitud y cariño la Institución, pero dentro de todo esto resalto su espíritu conciliador, democrático, sociable y humano, que es lo mejor porque esto lo motiva no solo a uno sino a todos los que laboramos aquí para entregarnos día a día con entusiasmo hacia nuestros educandos y comunidad educativa en general”⁴⁷

⁴⁷ Entrevista esta investigación

6.4. El tiempo y el quehacer directivo docente

En todos los niveles, la noción de dirección comprende distintos aspectos, a saber: posesión de una visión general y de la capacidad para infundir una dinámica, organizar, ejercer el poder, asumir responsabilidades, y servir al conjunto de la sociedad de forma concreta y organizar el tiempo. Quizás esto último sea en ocasiones un inconveniente.

En un mundo cada vez más complejo—caótico, en opinión de algunos—, no cabe duda de que la calidad de las funciones directivas ha adquirido nuevas dimensiones, que resultan esenciales para la supervivencia y el éxito de toda empresa o institución. Esto nos lleva a la noción de la feminización de los puestos de dirección y a otras cuestiones conexas, y nos conduce concretamente a preguntarnos si esa noción es válida y si se permitirá a las mujeres reivindicar su derecho a participar en la adopción de decisiones, en todos los niveles de la enseñanza y en las condiciones que determinen.

Por ahora, la feminización de las funciones directivas y sus posibles ventajas siguen siendo un tema de debate controvertido en relación con la emancipación de las mujeres. No obstante, cada vez está más extendida la idea de que la feminización de los puestos de dirección empieza a ser un elemento bien diferenciado en la administración.

Como se referencia anteriormente el tiempo se convierte en obstáculo en algunos casos, por el ejemplo al interrogar algunas docentes sobre si le queda el suficiente tiempo para cumplir con sus funciones de directivas y personales respondieron lo siguiente:

El 35% de las mujeres responden que no, porque ser rectora implica mayor compromiso y mayor desempeño de funciones; dejando en cierta medida algunas actividades relacionadas con la vida familiar, además argumentan que la institución la cual dirigen le hace falta personal administrativo lo que implica dedicación de tiempo para labores secretariales y administrativas, por otra parte un rector debe estar en contacto permanente con la comunidad educativa lo que significa mayor entrega e inversión de tiempo pese a la sobrecarga de funciones por cuanto requiere de tiempo para dedicarse a trabajar igualmente con los centros asociados, el 15% responde que si pero para ello se necesita planeación y organización en el desarrollo de las actividades cotidianas lo que requiere de una buena distribución de tiempo para dedicarlo al cuidado del hogar y el de la Institución Educativa.

La rectora de una Institución Educativa del municipio de Yacuanquer dice:

“ para mi no ha sido nada fácil asumir la dirección de la Institución Educativa, más aun cuando tengo dos niños pequeños que cursan grados en primaria, además mi esposo, en fin el cargo de rectora implica mayor y mejor desempeño de funciones; lo que implica de alguna manera el dejar de ocuparme de lleno a mi familia, pese a que me ha tocado obligatoriamente llevar una agenda bien organizada de todas mis tareas tanto a nivel profesional como familiar trato e intento de hacer lo mejor que puedo para no faltar a ninguno de mis dos compromisos”⁴⁸

⁴⁸ Entrevista esta investigación

Los rectores por su parte contestaron lo siguiente: el 22% responden no, porque la Institución Educativa al tener varios Centros Educativos asociados los rectores deben estar atentos a todas las novedades que se presenten en todos ellos, por otra parte atención a la comunidad, los compromisos y funciones del cargo, el tiempo para las labores cotidianas es muy limitado, el tiempo es escaso y se requiere de horas extras, porque existe sobrecarga de funciones; el 28% responde que si y entre las razones que argumentan se encuentran las siguientes: siempre y cuando se haga una buena distribución del tiempo, se organiza una agenda de trabajo semanal se puede contar con el tiempo necesario para suplir con las necesidades de las Instituciones Educativas. Como se puede observar en un alto porcentaje los hombres disponen de tiempo necesario para cumplir con su que hacer directivo en la medida en que hay alguien en casa que sule en cierta medida sus responsabilidades familiares y del hogar.

En torno a la pregunta ¿le queda tiempo para dedicarse a actividades personales? La rectora de la Institución Educativa Providencia afirma que:

“El rector de una institución como administrador de la educación debe permanecer en constante interacción con el medio que le rodea, razón por la cual se requiere invertir mayor tiempo, y en ocasiones se descuida la familia”.⁴⁹

⁴⁹ Entrevista esta investigación

Omar Rosero Rector de una Institución Educativa del Departamento menciona que:

“Me queda poco tiempo para compartir con mi familia, dedicarme a la lectura, al deporte, entre otras, porque son múltiples las funciones y obligaciones que demanda el cargo de rector lo que implica trabajar mayor tiempo”.⁵⁰

Frente a esta pregunta es válido tener en cuenta que a los rectores es limitado el tiempo que posee para realizar otro tipo de actividades, pero cabe destacar que el tiempo libre que les queda a ellas lo hacen en torno al servicio y cuidado de la familia en cambio ellos tienen mayor posibilidad de ocuparse de otras actividades por cuanto son sus esposas, madres y en muchas ocasiones hermanas, las que se ocupan del cuidado de ellos. De allí que para la mujer sea un poco más complicado repartir su tiempo entre el establecimiento educativo y la familia.

Los datos disponibles respecto a las intenciones de conducta de los directivos y los factores actitudinales que condicionan éstas (conducta y experiencia previa, normas subjetivas y actitud hacia la conducta) son abundantes y dispersos; no obstante, su integración permite esbozar algunas conclusiones de interés a modo de tendencia.

Se analiza, a este respecto, cómo los niveles de enseñanza con menos status son además en los que la mujer accede menos a puestos directivos. Se valora este hecho como una prueba de la relación entre lo que representa la aspiración y el acceso a los puestos directivos y una

⁵⁰ Entrevista esta investigación

serie de circunstancias personales y profesionales ligadas al género: a la mujer se le valora menos para desempeñar puestos directivos, quizá porque se le suponga una menor capacidad directiva o de mando, o quizás porque la cultura en que vive la mujer le lleva a ella misma a aspirar menos a esos puestos, quizá porque su condición personal de doble mujer trabajadora (en el trabajo y en el hogar) le permita una menor disponibilidad material para un cargo que implica una intensificación laboral añadida.

En conclusión, se constata que el sexo mayoritario entre los cargos directivos de los Instituciones Educativas es también el masculino, acentuándose esta tendencia entre los rectores y en proporción inversa a la población general del profesorado, especialmente en el nivel de primaria; a partir de lo cual se puede afirmar que el *género* sí es una variable que ejerce influencia en el acceso al cargo.

Al respecto se deja entrever que: el machismo hace parte de la idiosincrasia del nariñense, el cual limita la participación femenina y priorizar la masculina, se denota cierta desconfianza de las capacidades que posee la mujer para liderar este tipo de cargos, menospreciando sus potencialidades ubicando a la mujer básicamente como idónea para ocuparse del hogar; se considera también que el temor por parte de la mujer le impide dirigir y enfrentarse ante una comunidad educativa; además se afirma que la falta de decisión e iniciativa es un factor importante impide el acceso de la mujer a cargos de nivel directivo en el Departamento.

Son argumentos importantes para tener en cuenta según las y los encuestados: desinterés para acceder a un cargo directivo la responsabilidad del hogar sumado al trabajo que desempeña como profesional, los compromisos familiares, sociales, falta de oportunidad por parte de las autoridades competentes.

En un alto número las y los docentes le atribuyen al machismo como una de las principales causas por las cuáles las mujeres no acceden a este tipo de cargos, es valido tener en cuenta que las rectoras han tenido que enfrentar esta situación en la medida en que la mayoría de los miembros de la comunidad educativa son personas que viven en el campo y por cultura han sido formados bajo la ideología que los hombres son los que dirigen, de allí que ese parámetro se ha convertido en uno de los principales obstáculos para que la mujer acceda a "cargos de poder", esto ha provocado una división del trabajo, una separación de los espacios, unas determinadas expectativas sobre habilidades, capacidades, destrezas, etc., de acuerdo con el género al que se pertenece. Y estos estereotipos tan arraigados son muy difíciles de erradicar en las prácticas cotidianas y en nuestra visión del mundo y de la realidad que nos rodea.

La situación actual muestra una perpetuación de imágenes distorsionadas de la mujer que siguen marcando roles establecidos que priorizan la responsabilidad de la mujer en el ámbito doméstico frente al profesional. Son múltiples las razones que tanto ellas y ellos aportan desde su experiencia como directivos docentes, la que han adquirido a través de los años, es claro que para ejercer este cargo se debe tener disposición, carisma, compromiso y gusto por lo que hace.

6.5. Mujer en el mundo laboral

En Los últimos años se produjeron grandes progresos con respecto a la posición de la mujer en el mundo laboral. Cada vez son más las que trabajan en puestos considerados tradicionalmente exclusivos para los hombres lo que ha contribuido a que la mujer se proponga metas mas elevadas por alcanzar.

Fotografía No 10



Ministra de cultura Paula Marcela Moreno; encuentro de literatura en México⁵¹

La adaptación al nuevo papel de mujer ama de casa a profesional que ejerce un cargo es un nuevo reto, en la medida que la mujer debe dejar de ser vista como una ama de casa, dedicada exclusivamente al cuidado de la familia y su hogar para esto, las mujeres tienen que seguir intentando superarse profesionalmente y personalmente. A su vez que el gobierno tendría que hacer algo más además de solo fomentar con palabras el empleo de la mujer. Siendo el objetivo principal lograr que tanto el sector público como el privado incorporen al sexo femenino en los altos cargos.

⁵¹ Fotografía: <http://www.periodistadigital.com/cultura/object.php?o=718551>

Entre las consideraciones que destacan las rectoras están: son muy pocas las mujeres que asumen retos de liderazgo que llevan consecuencias a nivel personal siendo para muchas mujeres la responsabilidad de la familia un gran limitante, para prepararse como profesional, otras en cambio opinan que las mujeres se conforman con su desempeño como docente y no han participado en espacios que promueven el liderazgo y la participación ciudadana en el desarrollo social, otras en cambio afirman que no es por que a algunas mujeres no les guste el poder sino que la falta de tiempo se convierte en un limitante en el sentido en que la mujer por lo general ejerce doble función en la familia y en la sociedad.

Por su parte los rectores manifiestan que las mujeres se sienten inferiores al hombre a pesar de las capacidades que ellas poseen generalmente se limitan a asumir funciones hogareñas o los esposos no se los permite, además la cultura influye negativamente en las aspiraciones de poder se cree que la mujer debe dedicarse al hogar porque históricamente han sido vulneradas y no tienen la suficiente formación política, generalmente este tipo de cargos han sido ocupados por hombres, respecto a lo anterior algunos docentes manifiestan:

“soy docente hace 12 años creo tener la suficiente experiencia para ocupar un cargo directivo en cualquier Institución Educativa del departamento, pero lo que me impide hacerlo son mis hijos y mi esposo, porque no tendría el tiempo necesario para suplir mi papel de madre, esposa y ama de casa, ¿no

se realmente como las compañeras que ejercen cargos de rectoras distribuyen su tiempo para poder cumplir con todo”⁵²

“Trabajo en un Centro educativo catalogado como zona de difícil acceso, esto aunado a que soy maestra hace 7 años y tengo la preparación necesaria para ocupar un cargo del nivel directivo (rectora) no me interesa, porque a pesar de estar en sitio muy apartado donde hay escasez de transporte y hasta de servicios públicos, soy feliz en mi labor de maestra, siento que si salgo de la región mis niños me extrañarían mucho y yo a ellos, tenemos una estrecha relación maestra estudiantes, además los padres de familia reconocen mi labor y gestión durante todos estos años en la vereda”⁵³

Mi labor como docente en la Institución Educativa de Ricaurte ha sido satisfactoria, porque durante todos estos años mis estudiantes, padres de familia y rector tienen un muy buen concepto de mi como docente, muchas veces me han dicho que porque yo no me postulo como rectora de esta institución, yo siempre les contesto que la labor del rector es muy buena y que además el es muy profesional en su cargo, es un gran líder y sobre todo tiene don de mando, y la comunicad lo respalda porque los hombres son vistos

⁵² Entrevista esta investigación

⁵³ Entrevista esta investigación

con mas respeto y confianza por su autoridad que es lo que permite que una institución funcione bien.⁵⁴

6.6. Matrimonio y cargos directivos.

La discriminación contra la mujer en la esfera privada del matrimonio y de la familia. Es quizá en estas esferas en donde la situación desigual de las mujeres con los hombres se ve más agudamente. En casos se presentan situaciones discriminatorias, mientras que aún en los casos que existe igualdad legal en estas esferas, los roles que las mujeres juegan y que no son compartidos por los hombres, se consideran inferiores.

La desigualdad que tienen las mujeres en el matrimonio y en la familia se basa frecuentemente en actitudes tradicionales, consuetudinarias y religiosas que confinan a las mujeres a roles determinados.

Para el caso de las mujeres el 40% manifiesta que no afecta su situación laboral el hecho de estar casadas, todo depende de la distribución de tiempo entre el trabajo y el hogar, por otra parte, la comunicación y convivencia con su pareja se convierte en la clave para poder trabajar y desempeñar el cargo como rectora. El 60% de ellas expresa que si, en el sentido en que su pareja les reclama mayor presencia y cuidado hacia el hogar, lo que significa para la mujer un mayor compromiso.

⁵⁴ Entrevista esta investigación

En cambio los hombres en un 90% manifiestan que no, porque el matrimonio les ayuda a fortalecer el trabajo, porque existe una compañera que les aporta en su vida personal y le permite los espacios para desarrollar a cabalidad el compromiso adquirido con la comunidad educativa que ellos dirigen.

6.7. Directivas docentes: hacia la igualdad de oportunidades y de trato

Nos hallamos en un momento del proceso de transformación social en el que se están cuestionando los esquemas de dirección y en el que aumenta regularmente la cantidad de mujeres en distintos campos profesionales. En cierta medida se puede decir que estamos en una encrucijada y que el nuevo rumbo emprendido reviste gran importancia porque va a conducirnos a los esquemas de dirección del siglo XXI.

Fotografía: 11



Docente y directivos docentes en reunión de ampliación de cobertura ⁵⁵

⁵⁵ Fotografía esta investigación

Se pone de manifiesto la necesidad de una mayor presencia de las mujeres en la dirección de la educación.

Si se tienen en cuenta la modernización y las reformas actuales de este sector de la educación, las funciones de las y los rectores han presentado una transformación radical en los últimos años. He aquí una enumeración de las cualidades y competencias ideales que debe poseer un rector:

- Sólido historial de dotes de mando y máxima competencia académica
- Enseñanza y la investigación,
- Capacidades de dirección y de visión de futuro,
- Capacidades de gestión,
- Experiencia institucional,
- Capacidades para negociar con todas las partes interesadas (en el plano interno: con la administración, el profesorado y los estudiantes; en el plano externo: con los encargados de la adopción de políticas en el plano nacional, y también con el sector económico, los grupos comunitarios y las instituciones homólogas regionales e internacionales)
- Capacidades de comunicación, y carisma a ser posible.

A medida que se hacen más complejos los retos afrontados por la educación es evidente que su dirección requiere competencias cada vez mayores. Además, esos retos se plantean en un momento en que incluso su dirección máxima es objeto de un examen riguroso.

No hay razones para que las mujeres sean excluidas de los puestos de dirección y ejercicio del poder, con tal de que cuenten con las capacidades requeridas. En primer lugar, este principio debe ser reiterado, aceptado y puesto en práctica en el sector de la educación. En segundo lugar, se deben ofrecer a las mujeres las posibilidades de formación adecuadas, a fin de que adquieran las competencias necesarias para que sus candidaturas no sean descartadas cuando haya puestos de dirección vacantes.

Por este motivo, la UNESCO coopera con algunas ONG para promover la adquisición de capacidades de dirección por parte del personal de la educación —rectores, y personal de distintas categorías de las instituciones académicas. Entre los temas que abarca esa formación figuran: la formación para las funciones administrativas; los estudios como medio de propiciar el progreso social de la mujer; la gestión de las responsabilidades profesionales y personales; las mujeres y las funciones de dirección; y las mujeres y la dirección de las Instituciones Educativas. Hasta ahora, esta formación se destina a mujeres que—en virtud de los puestos que ocupan pueden formar a sus colegas y provocar así un efecto multiplicador para que pueda haber más mujeres con funciones de dirección en todos los niveles de las instituciones donde se hallan.

No cabe duda de que el fenómeno de la diversidad cultural constituye un ámbito muy problemático en relación con la cuestión de la dirección y administración ejercida por mujeres en el sector de la educación y en la sociedad general.

Son múltiples los factores que intervienen en esto: el papel histórico de las mujeres en algunas sociedades, los conflictos derivados de su educación adelantada y su contacto con otras culturas, y su propio compromiso con los valores de su raza, religión y nación.

Con respecto a las tensiones entre las mujeres de distintas culturas y su papel en el progreso de la educación superior, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- La función desempeñada por las mujeres en todas las sociedades está condicionada por una serie de tradiciones esenciales, que a veces son muy antiguas y que influyen con especial complejidad en su vida cívica y profesional.
- En algunos países y culturas hay mujeres que ocupan cargos importantes, pero su acceso al poder se ha debido en muchos casos a relaciones familiares, maritales o políticas.
- Las formas de administrar y dirigir varían muy considerablemente de una cultura a otra, y a este hecho se le concede mayor atención con el fenómeno de la internacionalización. Actualmente se admite que el entendimiento de otros pueblos y la comprensión de sus lenguas, como expresión de sus esquemas de pensamiento, son elementos esenciales para lograr el éxito en cualquier esfera de actividad.
- En la dirección y gestión de la educación, las mujeres de culturas distintas pueden ponerse en relación entre sí para intercambiar ideas y pareceres que enriquezcan sus propias ideas sobre cuestiones específicas, por ejemplo la forma de tratar las actitudes de los hombres

con respecto al poder y el tema de la adopción de decisiones en sus respectivos países

El mundo evoluciona hacia una mayor democracia y hacia la adopción de políticas orientadas por el mercado, en un esfuerzo por incrementar el desarrollo humano. En este contexto, hay que ofrecer a las mujeres más posibilidades de ser nombradas para cargos directivos. La labor desplegada por los organismos especializados y los grupos de mujeres, así como las resoluciones de las Conferencias Internacionales, están contribuyendo a la contratación de mujeres para ocupar esos cargos.

En los ámbitos de la investigación, la formación, la defensa de intereses y la creación de redes, se pueden percibir claras tendencias a un incremento de la autonomía de las mujeres con altas calificaciones. Esas tendencias deben consolidarse más y se están produciendo tanto en la esfera de la educación superior como en la de las actividades profesionales. Los resultados indirectos del mayor acceso de las mujeres a esas esferas y de su participación en ellas son perdurables y benefician continuamente a las mujeres de todos los grupos sociales.

En conclusión, lo que se necesita hoy en día es una visión común del desarrollo social y humano, que sea compartida tanto por los hombres como por las mujeres, esté basado en la justicia social, y que otorgue a la mujer el puesto que le corresponde en la adopción de decisiones.

Nuestra sociedad sigue teniendo características machistas. Esto no significa que la responsabilidad sea de los hombres. La cultura la hacemos todos, mujeres y hombres. Desde el momento en que la mujer acepta su condición en la sociedad, está legitimándola.

La cultura muestra a la mujer como instrumento de placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie.

Los cambios que deben producirse en la cultura para fomentar la igualdad sexual llevan tiempo. Eso se debe a que la discriminación de la mujer esta muy arraigada.

No hace mucho la mujer no podía votar, no podía acceder a puestos políticos y no podía ni pensar en tener un trabajo remunerado fuera de la casa sin previa autorización de su cónyuge.

Hoy en día la mujer esta manifestando su descontento con respecto a ser considerada diferente y no apta para ciertas actividades y la sociedad lentamente esta aceptando el nuevo rol de la mujer, la mujer trabajadora, la mujer con capacidad de liderazgo.

Fotografía No. 12



Reunión mujeres lideres de Colombia ⁵⁶

⁵⁶ Fotografía esta investigación

Según uno de los jurados del concurso Dr. ALBERTO ARTUNDUAGA MARLES Coordinador del Grupo de Formación de la Comunidad Educativa, del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, "hasta ahora la relación que las mujeres han mantenido con el poder sigue siendo una relación difícil. A pesar de que se le ha reconocido la mayoría de derechos como seres humanos y como ciudadanas, el acceso a los cargos de poder es todavía hoy una asignatura pendiente". Si la incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido relativamente rápida, la participación femenina en los niveles de adopción de decisiones no está evolucionando al mismo ritmo.

Y todo esto ocurre a pesar de que, en formación, hace años que las mujeres han ingresado en la universidad, alcanzando ya en muchas carreras una cuota superior a la masculina.

¿Por qué entonces la intervención de la mujer es mucho menor que la del hombre en cualquiera de los ámbitos de la sociedad?

Una de las principales trabas es la tradición histórica que arrastra la mujer la incorporación a los puestos de liderazgo ha llegado tardíamente y eso ha generado un retraso al que debe enfrentarse

Si en un principio las pocas mujeres que accedieron a un cargo de responsabilidad adoptaron estereotipos masculinos, hoy por hoy la mujer sabe reconocer que existe una manera "femenina" de mandar. Se ha abandonado para siempre esa connotación peyorativa que hasta ahora se le daba a todo lo impregnado de "sello femenino" en el ámbito laboral.

La mujer tiene una forma de liderar y de organizar un equipo de trabajo diferente a la del hombre, ni mejor ni peor que los usos masculinos, pero igualmente efectivo y competente.

Muchas de las mujeres entrevistadas en el concurso muestran su gran capacidad y voluntad a la hora de desempeñar un cargo de poder, saben que para ocupar un cargo de jerarquía necesitan planificar muy bien su tiempo, porque reconocen el valor que tienen las horas y saben que este tiempo es valiosísimo para su entorno personal y familiar. "Podría asegurar que la mujer está más cualificada que el hombre para situarse en lugar de los demás, es decir, dispone de mayor capacidad de empatía.

Esto les permite conocer mejor su equipo de trabajo y por ende motivarlo dirigirlo, a la hora de tomar decisiones las mujeres suelen consultar la opinión de las personas de su entorno, luego deciden. La mayoría de mujeres en puestos de toma de decisiones saben ahorrar. En muchos casos el ahorro de costos favorece la consecución de objetivos.

En definitiva, la sociedad debe tomar conciencia de que sin la intervención plena de la mujer en todos los apartados de la vida social, política, judicial y económica no se puede hablar de una democracia real.

6.8. Exigencias dentro de la Institución Educativa

Según los supervisores, la administración de una Institución Educativa es muy complejo si además de ello tenemos en cuenta que las Directivas docentes debe soportar diversas presiones, tanto dentro de

la Institución Educativa como fuera de ella. Por ejemplo no solo tienen que organizar la parte administrativa de la Institución sino que además de eso, que ya de por sí, es un arduo trabajo, se ve en la obligación de dictar clases en algunos cursos debido a la escasez de maestros; entonces debe llegar a organizar su colegio y además preparar clases diariamente, supervisar el trabajo de sus compañeros docentes y el suyo propio, llevar notas y reportes que como directiva le exige la Secretaria de Educación, El Ministerio de Educación Nacional y los entes de control (Procuraduría y contraloría) se presenta otro problema, que es la falta de material didáctico porque no hay presupuesto; muchas veces la directiva docente, tiene que poner dinero de su bolsillo para lo elemental.

Deben preocuparse por los alumnos más desfavorecidos del aula, aquellos que tienen problemas emocionales, familiares y psicológicos y económicos, entre muchas otras cosas a las cuales que tiene que enfrentarse además de ello - la directiva docente tiene que darse abasto para atender su hogar y su familia.

Según los entrevistados, el alto desgaste físico, intelectual y emocional de la directiva docente debido al ritmo de trabajo profesional al que está sometida, a las exigencias para cumplir con sus responsabilidades familiares, además de los estímulos poco significativos que recibe, llevan a que sea muy frecuente encontrar con serias dolencias psicológicas y emocionales.

Pero a pesar de todo lo anterior las directivas docentes afirman estar satisfechas con la labor cumplida y que cada día buscan, que las

Instituciones Educativas las cuales dirigen se conviertan en las primeras en la región y que trabajan arduamente por que ello sea así.

6.9. Mujer y realidad social

Finalmente se podría decir que diversas situaciones que impiden de alguna, manera a las mujeres a acceder a cargos que demandan responsabilidad tanto fuera como dentro del establecimiento educativo, situaciones como el tiempo se convierten de alguna manera en obstáculo para las docentes en la medida en que deben atender las labores de la casa, velar por el bienestar del cónyuge, como de los hijos en algunos casos, cuando la docente es casada, o se presentan situaciones de madresolterismo donde ella es responsable de mantener el hogar, cuidar de los padres e hijos.

Para muchas mujeres estas situaciones se han convertido en motivos que les impiden continuar con procesos de preparación académica, que son fundamentales para acceder a niveles superiores dentro de cualquier entidad, por lo general un alto número de las docentes prefieren permanecer en el cargo de maestras, por cuanto los cargos directivos, implican mayor compromiso, responsabilidad, trabajo extra con la comunidad, la administración de la Institución Educativa, vigilar y controlar el desempeño del personal docente, administrativo y alumnado, participar y en la mayoría de casos liderar actividades que involucren a toda una comunidad educativa, gestionar ante entidades y autoridades competentes recurso tendientes a proyectar la institución a nivel regional, departamental y nacional, entre otras tareas lo que

requiere inversión de tiempo y formación en los diversos campos del conocimiento.

Fotografía No. 13



Reunión: rectores y docentes convenio Educación Sexual ⁵⁷

Además se debe tener en cuenta que la función de la mujer ha estado reducida de forma tradicional al ámbito de lo doméstico y privado, y por ello cuando accede al mundo laboral y al mundo público se encuentra con dificultades no sólo a nivel personal, sino por parte del entorno más próximo el familiar y del entorno sociocultural más amplio como son las organizaciones, para la mujer que logra el acceso a cargos de responsabilidad probablemente aumentarán los problemas y tensiones en su vida. Y no sólo debido a la presión que supondrán las opiniones de su entorno más próximo (pareja, familia...), sino también por la influencia de las redes de apoyo con las que puede contar tanto a nivel práctico como a nivel psicológico (otras mujeres, amistades, etc.).

⁵⁷ Fotografía esta investigación

La concepción tradicional mayoritaria en estos dos ámbitos tenderá a orientarla hacia la reducción de sus ocupaciones al ámbito privado, además y de forma muy importante están las influencias ideológicas, que provocan unas consecuencias psicológicas en la mujer de carácter negativo, en función de lo que la sociedad espera de ellas como madres de familia, esposas, lo cual tiende a generar angustia, ansiedad por tener sentimientos de abandono hacia la educación de sus hijos e hijas; ya que el papel adjudicado a la mujer ha sido el de madre que no puede ser suplantado por otra figura de apego.

Además, a nivel social, persiste una crítica bastante extendida, o al menos una presión solapada, hacia las mujeres que anteponen el éxito profesional al papel preponderante que se le ha asignado histórica y socialmente: la maternidad. Así la sociedad plantea y define que masculinidad es equivalente a independencia y autonomía. Femenidad significa colaboración, actitud maternal y dependencia. Mujeres tienen que compatibilizar la doble tarea de profesional de la educación y la de cuidadora del hogar y de la familia, cuando se presentan y acceden al cargo directivo se plantean ya seguir manteniendo esa compatibilidad, puesto que no pueden renunciar a ella.

Por todo lo anterior, un gran número de mujeres optan por ocupar el cargo de docente, sin que esto quiera decir que la labor docente sea más sencilla, pese a que de igual manera implica responsabilidad frente a una comunidad educativa pero no demanda tiempo completo para gestionar otros asuntos.

7. CONCLUSIONES PROPOSITIVAS

- El concurso de docentes y directivos docentes fue una muy buena opción para que mujeres y hombres ingresaran a trabajar en una entidad pública por meritos, porque se abrió una nueva posibilidad a quienes no cuentan con padrinos políticos, sino solo con su conocimiento y eso en conclusión debe o debería ser lo mas importante para ocupar un cargo en una entidad de estado o privada, por otra parte fue muy importante porque permitió a las los maestros y ascender a los cargos de dirección en las Instituciones Educativas.
- Durante la investigación se constato que muchas maestras decían 'no tengo tiempo' o 'no me gusta' cuando les preguntaba por qué no ocupaban puestos de poder pero ese "no me gusta no es de ellas", no es una elección propia, sino que obedece a una multitud de mecanismos externos, que se relacionan, retroalimentan y que marginan a las mujeres de los ámbitos de poder
- Cuando no hay concurso los cargos de Dirección se proveen por encargaturas, en estos casos y de acuerdo a las y los entrevistados se eligen a los hombres a sabiendas que dentro de la institución hay mujeres que cumplen requisitos y que pueden ocupar los cargos.

Las mujeres son invisibles, están en otros espacios y, además, cuando se establecen las condiciones para un cargo directivo se está pensando en una persona con tiempo, y ése no es el caso de la mayoría de maestras están casadas con hijos y muchas veces no son apoyadas por sus esposos. El matrimonio, la maternidad y el propio esquema social y educativo vuelven "invisibles" a las mujeres docentes, mientras que potencian el ascenso de ellos hacia los ámbitos de decisión

- Según los jurados las y los entrevistados razonaban con argumentos distintos las mismas decisiones: ellos justificaban su anhelo de ingresar a un cargo de nivel Directivo en la mejora profesional porque es un cargo de alto nivel y por el ende de reconocimiento; ellas hablaban de vocación y compromiso, estiman en mayor medida que sus compañeros que la docencia y la dirección eran incompatibles".
- Eliminar las disparidades por motivos de género en el acceso a todos los ámbitos de la enseñanza terciaria, velando por que la mujer tenga igual acceso que el hombre al desarrollo profesional, a la capacitación y a las becas y adoptando medidas de promoción activa según corresponda.

- Adelantar talleres de capacitación y foros al dirigidos a docentes y directivos docentes en términos de relaciones de género con el objeto de que las mujeres encuentren apoyo y al mismo tiempo incentivar a las docentes a crear comités en convenio con las diferentes universidades del departamento con el fin de trabajar culturalmente la temática del género en el magisterio en conjunto con los sindicatos.

- Para hacer frente a la desigualdad de acceso a las oportunidades educacionales insuficientes, los gobiernos y otros agentes sociales deberían promover una política activa y visible de integración de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, a fin de que se analicen, antes de adoptar decisiones, sus posibles efectos en las mujeres y los hombres.

- Establecer un sistema docente en que se tengan en cuenta las cuestiones relacionadas con el género, a fin de promover la igualdad de oportunidades de educación y capacitación, así como la participación igualitaria de la mujer en la administración y la adopción de políticas y decisiones en materia de educación.

- Aumentar la calidad de la educación y la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en lo que se refiere al acceso, a fin de que las mujeres de todas las edades puedan adquirir los conocimientos, capacidades, aptitudes, destrezas y valores éticos necesarios para desarrollarse y participar plenamente, en condiciones de igualdad.

- Formular y adoptar medidas positivas para garantizar un mayor acceso y participación de la mujer en el sector administrativos, especialmente en el campo docente.

- Elaborar programas de enseñanza y material didáctico para docentes y educadores que aumenten la comprensión de la condición, el papel y la contribución de la mujer y el hombre en la familia, en este contexto, promover la igualdad, la cooperación, el respeto mutuo y las responsabilidades compartidas entre niñas y niños desde el nivel preescolar en adelante y elaborar, en particular, módulos educativos para garantizar que los niños adquieran los conocimientos necesarios para hacerse cargo de sus propias necesidades domésticas y compartir las responsabilidades de sus hogares y de la atención de las personas a su cargo.

- Apoyar y realizar estudios e investigaciones sobre el género en todos los niveles de la enseñanza, especialmente en todos los de formación académica que permitan y aplicarlos a la elaboración de programas, incluidos los de estudios universitarios, libros de texto y material didáctico y en la formación de personal docente.

- Desarrollar la capacitación y las oportunidades para el liderazgo para todas las mujeres, a fin de alentarlas a desempeñar funciones directivas. Esto es fundamental para eliminar la discriminación de género e impulsar una mayor comprensión entre los sexos para un mejor desarrollo de ambos.

- El reconocimiento del rol de las mujeres en el ámbito laboral, ha significado poner de manifiesto las discriminaciones y exclusiones que éstas han venido sufriendo. Desigualdades que no sólo se deben a las exigencias y restricciones propias del mercado laboral, sino también y sobretodo a prácticas culturales, mitos y modelos sociales que afectan desfavorablemente a las mujeres. Prácticas que las han dejado atadas a roles tradicional, que invisibilizan su aporte e influyen fuertemente al momento de valorar su trabajo.

- En el último siglo se produjeron progresos espectaculares con respecto a la posición de la mujer en el mundo laboral. Cada vez son más las que trabajan en puestos considerados tradicionalmente exclusivos para hombres, a ella entonces le corresponde darse cuenta de lo que está sucediendo, tomar esas oportunidades para poder demostrarle al sexo opuesto, a la sociedad en general y ¿Por qué no? a las demás mujeres que sí son capaces de liderar procesos y sacarlos adelante

8. BIBLIOGRAFÍA

(BAEZ Fonseca Julio. Legislación para la Educación 4ª Edición actualizada a 1998. Editorial Case. Printer colombiana s.a. Bogotá 1998

(<http://www.mujereschile.cl/conocedoras/articulos.php?articulo=160&area=kiosco>)

AMORÓS, A. (2002). "División sexual del trabajo". En C. Amorós, *10 palabras clave sobre mujer*. Estella (Navarra): Editorial Verbo Divino.

ARANA, I, Domínguez, M. E., Jaramillo, P. Mojica, S., Robledo, A. Desarrollo educativo y equidad de género. Propuesta de especialización. Bogotá, Programa Género, Mujer y Desarrollo, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia, 2000 (inédito).

BAEZ, C. 1991. Mujer y desarrollo en la República Dominicana: 1981-1991. Preparado para el Banco Interamericano de Desarrollo. Santo Domingo. BID (Banco Interamericano de Desarrollo). 1994a. Argentina Program in Support of Productive Reconversion.PR-1976.

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

CEPAL, V Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe, Curazao, 1991, «La Mujer en América Latina y el Caribe: el desafío de la transformación productiva con equidad».

CINTERFOR / OIT (2004). *Género, formación y trabajo ¿Por qué y cómo incorporar la perspectiva de género en las políticas de formación para el trabajo?. Apuntes para un glosario conceptual y estratégico*. OIT: <http://www.cinterfor.org.uy>

COBO, R. (2002). "Género". En C. Amorós, *10 palabras clave sobre mujer*. Estella (Navarra): Editorial Verbo Divino.

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.

DOMÍNGUEZ, M. E. Convivencia y Diversidad en la Escuela. Practica de Psicología I y II. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas, Departamento de Psicología (inédito), 2001-2004.

ESTRADA, A. M. Los fragmentos del calidoscopio. Una propuesta teórico-metodológica para el análisis cualitativo de las relaciones de género en la escuela. *Nómadas*, 14, 2001, 10-22.

GOBERNACION DE NARIÑO, informe anual de gestión 2005, San Juan de Pasto 2006, 185 Pág.

GUERRERO, A. 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, 1999 (inédito).

<http://www.iadb.org/sds/prolead>).

<http://www.mujierschile.cl/conocedoras/articulos.php?articulo=160&area=kiosco>

INSTITUTO DE LA MUJER (1995). *Las españolas en el umbral del siglo XXI*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

LONDOÑO, M. C. Retos de la educación con perspectiva de género hacia el nuevo milenio. En: Castellanos, G. (comp.) *Textos y prácticas de género*. Cali, La manzana de la discordia, Centro Estudios de Género, Mujer y Sociedad, 2004, 83-128.

Microsoft ® Encarta ® Biblioteca de Consulta 2002. © 1993-2001 Microsoft Corporation.

NICOLSON, P. (1977). Poder, género y organizaciones ¿Se valora a la mujer en las empresas? . Madrid: Narcea.

Nuevo estatuto de profesionalización docente, decreto 1278 de junio de 2002

ORTIZ, VELA JOSE EDUARDO Y otros. MAESTRO LEGAL, primera edición abril de 2003 impresión empresa ciudadana,

PÉREZ, Francisco. Género y Educación. *Género, Equidad y Desarrollo*. Departamento Nacional de Planeación. Proyecto Pro equidad/GTZ. Santa fe de Bogotá, Tercer Mundo Editores, 1998.

RICO. de Alonso, A., Rodríguez, A., Alonso, J. C. Equidad de género en la educación en Colombia: políticas y prácticas, *Papel Político*, 11, Agosto de 2000, 9-50.

UNESCO (1991). *Informe mundial sobre la Educación*.

www.cepal.cl: "Análisis teóricos de la desigualdad" Área temática 3. Economía feminista. Mercedes Larrañaga.

www.cepal.cl: *"Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres"* Amalia Mauro. Unidad Mujer y Desarrollo. Serie mujer y desarrollo 59.

www.monografias.com: *"El trabajo en Marx"*.

www.monografias.com: *"La igualdad y el igualitarismo en la cuestión femenina"* José Manuel Frometa Lores.

www.monografias.com: *"Mercado de trabajo e inserción social femenina"*.

www.monografias.com: *"Salario"*. Alejandro Castro Velásquez.

ZÚÑIGA, M. 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. Cali, La Manzana de la discordia, Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad, 2004, 129-154.

ZÚÑIGA, M. Mujer y Educación. En: Presente y futuro de los estudios de género en América Latina. Cali, Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad, 1998.

ANEXOS

