



MUJERES EN POSICIONES DIRECTIVAS EN EDUCACIÓN BÁSICA: ¿EMPODERAMIENTO FEMENINO?

YAZMÍN MARISOL SOSA LOEZA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN

yazmari80@hotmail.com

GRACIELA CORTÉS CAMARILLO

SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN

cortescamarillo@hotmail.com

RESUMEN

Aunque la educación es campo tradicionalmente femenino, la carrera de las mujeres enfrenta el “techo de cristal”. Cuando algunas logran romperlo y desempeñan puestos directivos, los procesos de empoderamiento podrían jugar un papel clave. Sin embargo, estar en un cargo directivo no significa que necesariamente un proceso de empoderamiento se está generando y si fuera el caso, la dinámica sería compleja. El trabajo que se presenta forma parte de una investigación más amplia cuyo objetivo principal es conocer cuáles son los procesos de empoderamiento de mujeres que están en cargos directivos en educación básica. A partir del modelo de Rowlands (1997), se hace un análisis de factores que inhiben e impulsan el proceso de empoderamiento en las dimensiones personal, colectiva y de relaciones cercanas. La metodología desarrollada es un estudio de casos, en donde se analizan las historias de vida de ocho mujeres con un cargo directivo, que ejercen su función en Yucatán durante el ciclo escolar 2014 – 2015. Los resultados que se presentan se enfocan a la dimensión personal. Los primeros hallazgos revelan que el empoderamiento a nivel personal puede generar cambios fundamentales en el poder interior de las mujeres para transformar otras esferas de su vida. Describir las características de estas mujeres y los factores que han inhibido o impulsado sus procesos de empoderamiento contribuirá a entender cómo una mujer que logra derribar el “techo de cristal”, desarrolla o fortalece su propio empoderamiento.

Palabras clave: empoderamiento, techo de cristal, cargo directivo, educación básica





INTRODUCCIÓN

Se reconoce que las mujeres han registrado avances importantes desde 1995, con la realización de la Conferencia de Beijing: El número de niñas escolarizadas ha aumentado, al igual que el de las mujeres que trabajan de forma remunerada y que son elegidas para desempeñar responsabilidades públicas y funciones de liderazgo (ONU, 2015). Sin embargo, el “techo de cristal” sigue siendo una barrera, invisible para algun@s, que frena o detiene la carrera de las mujeres. Este documento presenta el resultado preliminar de un estudio más amplio cuyo objetivo es conocer cuáles son los procesos de empoderamiento de las mujeres que están en puestos directivos en educación básica en Yucatán. Se analizan los procesos de empoderamiento en la dimensión personal, en cuatro casos de mujeres que ocupan posiciones directivas en educación básica. El modelo teórico que sirve de marco para el análisis es el modelo planteado por Rowlands (1997).

PROBLEMÁTICA

Aunque hoy en día las mujeres tienen mayor acceso a hacer una carrera profesional y ocupar puestos directivos, esto no asegura que se estén generando procesos de empoderamiento, lo que se constituiría en factor clave para generar mayores oportunidades para el desarrollo de las mujeres. En el Informe de la Plataforma de Acción Beijing (2000), se reconoce que hay una creciente aceptación de la importancia que tiene para la sociedad la participación plena de las mujeres en la adopción de decisiones y las estructuras de poder a todos los niveles y en todos los foros, incluyendo el campo educativo, tradicionalmente considerado un campo laboral femenino. Basta con analizar los datos a nivel nacional en educación básica. De acuerdo con la Secretaría de Educación, en el ciclo escolar 2013-2014, las cifras mostraron que el 34% del personal docente estaba constituido por hombres, mientras que el 66% restante por mujeres. En Yucatán sucede algo similar ya que el 67% de docentes en este nivel son mujeres. (SEP, 2014). Sin embargo, esa proporción no se mantiene con referencia a los cargos directivos. En la entidad, el 51% de estos cargos están ocupados por hombres, el 49% son ocupados por mujeres. En una primera impresión puede decirse que una proporción mayor de hombres logran ocupar puestos directivos en contraposición a las mujeres; lo que nos permite inferir que existen factores que limitan el acceso de las mujeres a los puestos directivos; pero también reconocer que debe haber factores que promueven el avance de las mujeres en sus carreras profesionales y laborales, abriendo camino para acceder a puestos directivos.





Desempeñarse en un puesto directivo permite oportunidades para desarrollar recursos, capacidades y habilidades, que inciden no sólo a nivel profesional, sino también a nivel personal.

Para cumplir el objetivo las preguntas guías de la investigación son: ¿Qué factores impulsan e inhiben en las mujeres en puestos directivos procesos de empoderamiento en la dimensión personal ¿Qué factores impulsan e inhiben en las mujeres en puestos directivos procesos de empoderamiento en la dimensión colectiva ¿Qué factores impulsan e inhiben en las mujeres en puestos directivos procesos de empoderamiento en la dimensión de relaciones cercanas?

METODOLOGÍA

El estudio se lleva a cabo mediante una metodología de estudios de casos cualitativos. Éste es un método que permite una visión profunda acerca de una situación compleja, se basa en el entendimiento comprensivo de dicha situación que se obtiene a través de la descripción y análisis de la situación la cual es tomada como un conjunto y dentro de su contexto. Este estudio se realiza en el área urbana, donde se ha identificado que aproximadamente el 50% del servicio educativo se concentra en la Ciudad de Mérida, y el porcentaje restante se encuentra distribuido en los otros municipios (El MGR en la práctica, 2013). El procedimiento de muestreo fue uno por conveniencia. La selección de los casos se realizó a partir de los siguientes criterios:

- Mujeres que tengan funciones directivas (Supervisoras y/o Jefas de Sector).
- Que estén activas en el momento de entrevistarles.
- Que desarrollen la actividad directiva en la Ciudad de Mérida.
- Que cuenten mínimamente con diez años de experiencia en el campo educativo y tres en un puesto directivo.

Las técnicas utilizadas para el desarrollo del estudio son las entrevistas a profundidad y los grupos focales. Las entrevistas a profundidad se realizaron a partir de un guion de entrevista conformado por preguntas guías para cada dimensión del empoderamiento: personal, colectiva y de relaciones cercanas. Para el estudio se seleccionaron ocho casos, presentándose en este documento el resultado preliminar de cuatro enfocándose en la dimensión personal de empoderamiento.

El proceso para recolectar los datos consistió en entablar contacto directo con las participantes del estudio, acordar el compromiso de participación y establecer las fechas en las que podrían ser entrevistadas. Las entrevistas fueron grabadas en un sistema de audio y transcritas. El proceso de análisis





se realizó a través de una clasificación que permitió ubicar los datos en el ámbito familiar y en las trayectorias profesionales de las entrevistadas para reconocer elementos de la experiencia personal que fueron marcando el desarrollo de su propio proceso de empoderamiento. Asimismo, se ubicaron los datos que corresponden a cada factor que inhibe o impulsa el empoderamiento en la dimensión personal, para reconocer los factores incidentes en cada una de las historias.

El poder, elemento clave del empoderamiento

Hablar de poder implica remitir a la naturaleza de la sociedad y de las relaciones entre los individuos y los grupos que la componen. Cuando se habla de poder, se piensa automáticamente como algo que se ejerce sobre o contra alguien, en relaciones que denotan pugna y dominación.

Rowlands (1997) define el poder como la habilidad de una persona o grupo para que otra persona o grupo haga algunas cosas en contra de su voluntad. Es una forma de interacción que genera un conflicto de intereses y una opresión internalizada. Esta última definición de poder es el que denomina como poder sobre. Además, señala otros tres tipos de poder en los cuales se basa el empoderamiento:

- a) **Poder para:** Capacidad para crear o generar nuevas posibilidades y acciones sin dominar.
- b) **Poder con:** Poder colectivo que resulta ser mayor a la suma de los poderes individuales de quienes conforman este colectivo.
- c) **Poder desde dentro:** Alude al poder interior que tienen las personas, es decir al poder espiritual.

Modelo de empoderamiento

El modelo de Rowlands propone conceptos claves tales como los factores impulsores e inhibidores, así como la identificación de tres dimensiones: personal, colectiva y de relaciones cercanas. Este modelo surge a partir de la experiencia de la autora con dos organizaciones de mujeres en Honduras (Rowlands, 1997: 112-120).

Se consideran los factores impulsores e inhibidores del proceso como elementos centrales ya que se refieren a aquellos aspectos de las actividades de organización que impulsaron el desarrollo de los procesos centrales del empoderamiento y aquellos aspectos de la situación que los inhibieron.

Rowlands señala que el empoderamiento opera en tres espacios:

Dimensión personal: Se desarrolla un sentido de sí misma y capacidad y confianza individual. Rompe los efectos de la opresión internalizada.





Dimensión colectiva: Se considera que las individualidades trabajan juntas para lograr mayor impacto tanto que lo podrían lograr solos.

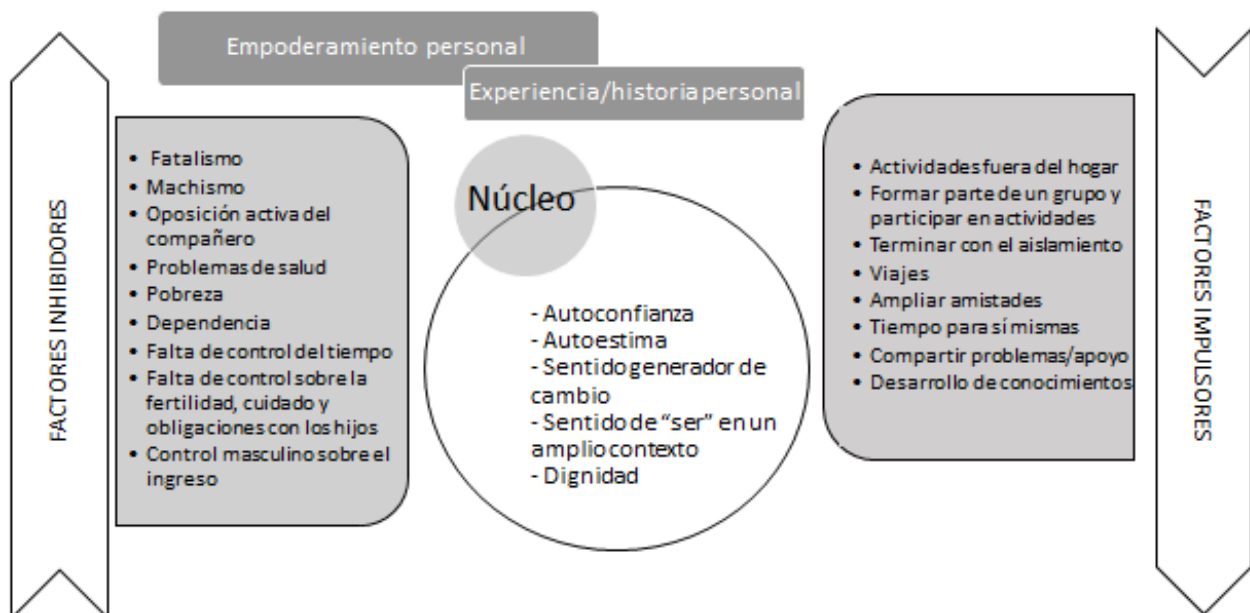
Dimensión de relaciones cercanas: Se desarrolla la habilidad de negociar e influenciar la naturaleza de las relaciones y decisiones hechas por ellos.

Dimensión personal del empoderamiento

En esta dimensión, el empoderamiento es un proceso que lleva a las mujeres a hacer probablemente los cambios más profundos, llegando incluso a trastocar su propia identidad. El núcleo de este proceso se encuentra en la autoestima, la confianza en sí misma, la percepción de la capacidad para realizar cambios, el auto respeto y la autoafirmación (Rowlands 1997: 111-113).

El empoderamiento en esta dimensión, es una condición necesaria que puede dinamizar el empoderamiento colectivo y en las relaciones cercanas, sin que esto signifique que la presencia de éste conduzca automáticamente a que se den los otros dos. Para ello se necesitaría que se diera también ciertas condiciones que son promovidas por la presencia de los factores impulsores adecuados.

El esquema presenta los factores que inhiben y que impulsan un proceso de empoderamiento, así como los incrementos que se esperan lograr.





Cambios

Incrementos

- En la habilidad para formular y expresar ideas y opiniones
- En la habilidad de participar e influenciar nuevos espacios
- En la habilidad de aprender, analizar y actuar
- En el sentimiento de que las cosas son posibles
- En la habilidad para organizar el tiempo personal
- En la habilidad para obtener/controlar recursos
- En la habilidad para interactuar fuera del hogar

Fuente: Rowlands (1997)

Estudios revisados (Hidalgo Nidia, 2002; Meza Alejandro, Tuñón Esperanza, 2002), indican que la dimensión personal es la esfera en la que se ubican cambios importantes en las mujeres provenientes de su proceso de empoderamiento, donde el cambio más relevante es la mejora en la confianza en sí mismas, el aumento en la autoestima y en la capacidad de decisión. La mujer en el ejercicio del poder y liderazgo puede ser el medio para transformar la ideología, las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género, utilizando como mecanismo un proceso de empoderamiento.

RESULTADOS

Los resultados presentan los casos de cuatro mujeres cuya edad fluctúa entre los 47 y 57 años. Tres son supervisoras y una es jefa de sector. Su formación académica está en un rango que va desde la licenciatura hasta el doctorado, con un servicio profesional en la Secretaría de Educación entre 28 y 37 años. Los resultados preliminares presentados refieren a los factores impulsores e inhibidores del empoderamiento más sobresalientes enmarcados en el modelo teórico de Rowlands (1997); pero también muestra otros elementos que surgieron que no están considerados en el modelo teórico de referencia e igual, los cambios encontrados.





Factores impulsores

A continuación se describen los factores que de acuerdo con Rowlands son impulsores del empoderamiento.

- **Actividades fuera del hogar:** Es una posibilidad de romper la rutina del trabajo doméstico, descubrir otras áreas en las que se pueden desempeñar y aprender cosas nuevas. Estas actividades en los casos, refieren a la inserción al campo laboral y al trabajo docente.

Una supervisora recordó sus inicios: *“Trabajé como maestra frente a grupo en primaria y después hubo una oportunidad para dar clases en secundaria”* (E3VB_19/dic/2015)

En otro caso, recuerda cómo alcanzó una plaza: *“A través del examen de oposición adquiero la plaza de docente frente a grupo... me toca una escolita unitaria, por lo tanto docente y directivo”* (E4GS_22/dic/2014)

- **Compartir problemas/apoyo:** Refiere a los apoyos con los que se cuenta para sobrellevar las adversidades y resolver aspectos prácticos. En estos casos, reportaron el apoyo de su familia; el esposo, las amigas y los hijos/las hijas:

Una supervisora comentó el apoyo ofrecido por su hijo, con relación a una decisión que tenía que tomar en contra de lo que su esposo pensaba: *“Mira mamá, la decisión la tomas y lo que tu vayas a hacer, la decisión que vayas a tomar cuenta conmigo, mi papá... es un tonto”*. (E2SC_17/dic/2014)

En otro caso, refiere el apoyo del esposo: *“Mi esposo fue paciente, porque... pues estudiar, trabajar, dedicarle tiempo a los hijos y cumplir con las funciones de esposa... había mucha flexibilidad... colaboración, mucho apoyo”* (E4GS_22/dic/2014)

- **Desarrollo de conocimientos:** Adquirir conocimientos refuerza la confianza, la posibilidad de salir adelante y lograr otras metas. En uno de los casos, incrementar niveles de estudio permite valorar los aprendizajes: *“Termino la Normal y me voy a trabajar, trabajando hago mi licenciatura; entonces al entrar a la licenciatura es cuando empiezo a tomar conciencia de toda esa importancia de lo que yo tenía que aprender”* (E1RP_15/dic/2014)

En otro caso, capacitaciones recibidas han sido importantes para la función directiva: *“Hemos recibido diplomados por parte de la Dirección de Educación Primaria... tú decides si los tomas o no... eso sí, me ha ayudado mucho en el desarrollo de la función”* (E3VB_19/dic/2015)





Aunque no corresponden a los factores del modelo, se identificaron otros que podrían considerarse como impulsores:

- **Educación recibida en la familia:** Se describe como principios o prácticas que se desarrollaron en la familia, que enmarcaron el desarrollo personal e incidieron en la formación de la identidad. En este aspecto se identificó la autonomía.

Una de las supervisoras señaló lo que en su familia fue un principio: *“Mi papá a pesar de los tiempos, que se yo... del 57, él siempre pensaba que la mujer debería de beneficiarse, o sea de que siempre debía prepararse para una vida mejor”* (E4GS_22/dic/2014)

Otra de las supervisoras mencionó que su infancia se desarrolló en un clima que promovió su autonomía: *“Mi infancia fue hasta cierto punto tranquila, con mucha autonomía por parte de mis papás... mi papá decía, bueno ya saben que es lo correcto y lo incorrecto, que tienen que hacer; si te metes en problemas tienes que pensar en las consecuencias que va a tener”* (E1RP_15/dic/2014)

- **Enfrentar una situación crítica:** Existen situaciones difíciles, donde confluyen factores que afectan y cambian algunos aspectos de la vida. En uno de los casos, la situación de engaño del marido, la motivó a reflexionar sobre su situación y encontrarle razones a las situaciones para resolverlas. La experiencia fue recordada como un momento clave en su vida en el que enfrentó la infidelidad de su esposo y la forma como ella llegó a tomar una decisión. En esa situación, no recurrió al apoyo de otra persona, sino a una comunicación interna con ella misma: *“Me fui al baño... me paré frente al espejo y haz de cuenta que fui yo hablando conmigo misma, ¿A ver? ¿Hasta cuándo? ¿Qué más estás esperando? Y en vez de explotar como las otras veces dije... esto tiene que quedar para mi más que claro”* (E2SC_17/dic/2014)

Factores inhibidores

Son elementos condicionantes que impiden el logro de un proceso de empoderamiento. En los casos revisados aún no se han encontrado los factores referidos en el modelo de Rowlands (1997). Puede deberse a que las historias de vida reflejan la existencia de una influencia positiva de la familia en el desarrollo integral de estas mujeres, a través de la oportunidad de crecer en un ambiente de seguridad, con los recursos materiales y no materiales necesarios para ese desarrollo y tener la oportunidad de recibir una educación formal. Sin embargo, puede también ser resultado de una visión optimista de sí misma, que no percibe ningún factor inhibitor del empoderamiento, tal y como lo describe Rowlands (1997). Esta es un área que se seguirá investigando de manera más profunda, a través de otras sesiones de entrevista individual y grupal.





Los cambios

En el modelo de Rowlands (1997), los cambios son aquellas situaciones que describen incrementos que se esperan lograr. En las historias, algunos cambios reconocidos son:

- **Habilidad de participar e influenciar nuevos espacios:** En uno de los casos, este incremento se percibe con los resultados de su intervención: *“Me doy cuenta que apoyo en la mejora del trabajo de los maestros, tanto en la supervisora, en la directora, en la educadora, en la intendente, según donde vaya a intervenir”*. (E1RP_15/dic/2015)
- **Habilidad de aprender, analizar y actuar:** Esta habilidad se reconoce a partir del desarrollo del pensamiento crítico: *“Cuando desarrollas el pensamiento crítico ya resolviste tu vida básicamente y te puedes desenvolver, yo me puedo desenvolver en cualquier ámbito”* (E1RP_15/dic/2014)
- **Sentimiento de que las cosas son posibles:** Este sentimiento surge a partir de una situación crítica vivenciada, que permite darse cuenta que los cambios son posibles: *“Esa situación me hizo notar que ante cualquier cosa yo puedo salir adelante con mis hijos, aun no contando con la ayuda de él... no me pudo quitar mi casa, no dejé de trabajar como él había querido...”* (E2SC_17/dic/2014)

CONCLUSIONES

Estos resultados preliminares reflejan que el empoderamiento a nivel personal es básico, donde el sentido de sí mismas, la confianza y el reconocimiento de las capacidades son fundamentales. Las mujeres necesitan creer en sí mismas y tener confianza en sus capacidades. Es imprescindible la voluntad femenina para despertar ese inconsciente, hacer emerger la conciencia. Los factores que influyen para que existan o no procesos de empoderamiento son diversificados, donde las condiciones que los envuelven son fundamentales. El proceso vivido por cada persona es único, irrepetible, no lineal y que se da a lo largo de la vida.

En los casos revisados, la educación recibida en la familia y la educación formal parecen ser fundamentales para generar transformaciones en las mujeres que están en un puesto directivo. Derribar el techo de cristal, ha sido lento, entre 28 y 37 años que han estado en servicio docente, en el que han vivido diversas etapas profesionales donde han acumulado experiencias como docentes y directoras, que son el cimiento para desempeñarse como supervisoras y jefas de sector. Procesos establecidos por la SEGEY, en los que han participado, fueron los medios para estar en un puesto directivo. Sin duda es





una oportunidad estar en un cargo público, donde se pueden adquirir experiencias que fortalezcan los procesos de empoderamiento.

Finalmente, decir que “están empoderadas” sería arriesgado, implica considerar un proceso concluido. Vale decir que “se están empoderando”, que están viviendo un proceso personal y profesional que permite construir y reconstruir el poder que tienen para generar nuevas posibilidades en la transformación de todas las áreas de su vida.

REFERENCIAS

- Hidalgo, Nidia (2002). Género, empoderamiento y microfinanzas. Instituto Nacional de las Mujeres. México, DF.
- Meza, Ojeda, Alejandro; Tuñón, Pablos, Esperanza; Ramos, Muñoz, Dora Elia; Michel, Kauffer, Edith. (2002). Progreso y el empoderamiento de las mujeres: estudio de caso en Vista Hermosa, Chiapas. Papeles de Población, Enero-Marzo, 67-93.
- ONU. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Recuperado el 8 de mayo de 2015, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Rowlands, Jo. (1997). Questioning Empowerment: Working with Women in Honduras. Oxfam.
- SEP. Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa. Recuperado el 4 de mayo de 2015, de <http://planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/>.
- SEGEY (2013). El Modelo de Gestión Regional en la Práctica. Mérida, Yucatán.
- Stake, Robert (2005). Investigación con estudio de casos. Ediciones Morata S.L. Tercer edición. Madrid.
- Taylor, S.J. y R. Bogdan (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados, Editorial Paidós, Barcelona.
- Yin, Robert (1994). Case Study Research. Design and Methods. Applied Social Research Methods Series, v. 5. SAGE publications.

