

PROCEDIMIENTO PARA EL DESARROLLO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO COMPETENCIA DE DIRECCIÓN EN EDUCACIÓN

PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO COMPETENCIA DE DIRECCIÓN EN EDUCACIÓN

AUTORES: Marien González Téllez¹

Irene Alejandra Cordero Leyva²

Jorge Félix Parra Rodríguez³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: marienyh@nauta.cu

Fecha de recepción: 17-11-2021

Fecha de aceptación: 29-11-2021

RESUMEN

Este trabajo fundamenta la Perspectiva de Género como Competencia de dirección en el ámbito educativo. Se argumenta la postura directiva con un nuevo enfoque en el que se pretende la Perspectiva de Género constituya uno de los indicadores a medir dentro de la categoría Competencia de Dirección en Educación. Sin embargo, no es trabajar solamente con elementos desde la Teoría de Género, sino desarrollar una perspectiva, incorporada desde la configuración de sentidos subjetivos orientados al proceso de dirección. En ese camino, esta investigación presenta un procedimiento que pone el énfasis en la Perspectiva de Género como Competencia de Dirección en Educación, de manera que en su instrumentación propicie el desarrollo del proceso de dirección educacional en la provincia Las Tunas. Se realizó una sistematización de la propuesta desde la bibliografía, en ese sentido se define el procedimiento a seguir para el desarrollo de la Perspectiva de Género como una de las Competencias de Dirección en Educación. La propuesta pretende lograr una configuración de sentidos subjetivos en función del proceso de dirección para cada persona que ejerce la función en los espacios educativos.

PALABRAS CLAVE: Perspectiva de Género, Competencia de dirección en educación.

PROCEDURE FOR THE DEVELOPMENT OF GENDER'S PERSPECTIVE AS A MANAGEMENT COMPETENCE IN EDUCATION

ABSTRACT

¹ Licenciada en Psicología. Máster en Psicología Médica. Departamento Pedagogía-Psicología de la Universidad de Las Tunas, Cuba. E-mail: marienyh@nauta.cu . ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8833-298X>

² Licenciada en Psicología. Jefa del Departamento Pedagogía-Psicología de la Universidad de Las Tunas, Cuba. E-mail: icorderoleyva@nauta.cu . ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1342-4614>

³ Licenciado en Educación. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Departamento Pedagogía-Psicología de la Universidad de Las Tunas, Cuba. E-mail: jorgefelixpr59@gmail.com. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6703-3611>

This article supports the Gender Perspective as a Management Competence in the educational field. It argues the managerial position with a new approach in which the Gender Perspective is intended to be one of the indicators to be measured within the category of Management Competence in Education. However, it is not only to work with elements from the Gender Theory, but to develop a perspective, incorporated from the configuration of subjective meanings oriented to the management process. In this way, this research presents a procedure that emphasizes the Gender Perspective as Management Competence in Education, so that in its instrumentation it favors the development of the educational management process in the province of Las Tunas. A systematization of the proposal was made from the bibliography, in this sense, the procedure to be followed for the development of the Gender Perspective as one of the Competences of Educational Management is defined. The proposal aims to achieve a configuration of subjective meanings according to the management process for each person who performs the function in educational spaces.

KEYWORDS: Gender Perspective; Management Competence in Education.

INTRODUCCIÓN

En la medida que se conviene la realización de una actividad conjunta en un grupo de personas surge una estructura de liderazgo y a su vez desarrolla los cimientos del proceso de dirección. La persona en posición de líder o dirección deberá cada día incorporar maneras creativas de saber, hacer y ser para así lograr el verdadero objetivo social de cualquier institución en la que esté vinculado. Para ello deberá saber mediar entre hombres y mujeres y entre ellos mismos con sus diferencias y potencialidades; y la mejor herramienta para relaciones asertivas se brinda en las teorías de los estudios de Género.

Estos se fundamentan en principios de equidad, respeto y aceptación de la diversidad; elementos que favorecen una prevención desde lo educativo y lo configuracional subjetivo. Se convertirán estas relaciones en competencia de dirección (Gamboa y Parra, 2019) en la medida que se apropie de los preceptos del Enfoque de Género y configure sus sentidos psicológicos como célula funcional de la personalidad, que regule el comportamiento organizacional y procesos directivos.

El Enfoque de Género como Teoría gestionadora de equidad y tolerancia constituye una herramienta que facilita el camino y permite una toma de decisiones más justa, ética y constructiva en la diversidad. En la medida en que se apropie la dirección o liderazgo de sus preceptos permitirá además de la concientización, nuevas maneras de hacer que a su vez se subjetiva en una nueva manera de ser. En este transcurrir, que no se facilita en un día, ni con la sola lectura de documentos referentes es que se aprehende la perspectiva de género. Por ello nos damos a la tarea de proponer un procedimiento que guíe la configuración de sentidos subjetivos referentes a la Perspectiva de Género que

se favorezca como formación de competencias de dirección, que en su instrumentación propicie el desarrollo del proceso de dirección educacional en Las Tunas.

Desarrollo

En nuestro Proyecto de Investigación Competencias de Dirección en Educación (PICDE) hemos propuesto y desarrollado una concepción de competencias que denota una nueva visualidad de lo que concebimos como dirigente y como líder en los espacios organizacionales con énfasis en la educación. Nuestra propuesta asume una dimensión desde elementos objetivos y subjetivos que desentrañan procesos psicológicos de gran importancia.

En este sentido, en el que otorgamos un fuerte basamento de análisis a las teorías psicológicas se fundamenta una postura en el proceso de dirección. Encaminado al desarrollo de esta propuesta de Competencias de Dirección nos hemos dado a la tarea de construir un sistema de procedimientos, que fundamentan como sistema, una composición dado por el conjunto de componentes que conforman el todo dentro de la concepción de Competencias de Dirección logradas en nuestro Proyecto de Investigación.

Desde la sistematización de concepciones de competencias hemos concluido en un sistema integrado y sintético que a nuestro ver entrelazan los componentes más precisos y abarcadores de los indicadores trabajados a lo largo de nuestra investigación (PICDE 2016-2020). Estos elementos poseen enfoque de sistema, pues se interrelacionan y se desenvuelven en una interdependencia en tanto, se convierten en parte de un todo que funciona individual, grupal y de manera organizacional; en el que las Competencias de Dirección se articulan desde dimensiones: *competencias interpersonales*, dadas por motivación, comunicación y orientación; *competencias instrumentales* que se desdoblan en gestión de la información, gestión del capital humano e innovación y así las *competencias sistémicas* que se fundamentan desde la cultura organizacional, prevención educativa y la perspectiva de género.

En este trabajo nos ocupa la propuesta de procedimiento para el desarrollo de la Perspectiva de Género como competencia de dirección en educación. Encaminado a ello se fundamentan los principales conceptos implicados en la postura asumida, donde es necesario declarar el sentido de dirección desde el desdoblamiento psicológico y donde las personas que dirigen configuran un concepto de dirección que los moviliza internalizar y externalizar su configuración de sentidos frente a la realidad organizacional de sus instituciones.

En esta visualidad de dirección, otorgándole toda la carga de autodeterminación humanista y constructiva en la relación histórico, sociocultural concreta, demandan nuevas formas de conducir grupos humanos eficaz y eficientemente, que demuestren desde la Filosofía del Desarrollo del Potencial Humano un interés en la fundamentación del trabajo y las relaciones que en él se dan, como espacio de crecimiento y potenciación de la superioridad

social y las relaciones sociales. Para que el trabajo siga siendo la base transformadora del ser social y su conciencia social; para que lo diverso y diferente no sea una rareza o una “anormalidad”, sino formas diferentes de proyección social y que puedan servir de impulso a una mayor riqueza y gama de resultados adaptativos.

DESARROLLO

Proceso de Dirección

Aun cuando la organización funciona como sistema integrando donde todos los procesos son ineludibles, es la dirección uno de los más importantes por el efecto que supone en los demás procesos organizacionales y en los individuos. En su esencia es la dirección esa influencia de un individuo sobre los subsistemas sociales organizacionales.

Varios autores han trabajado la conceptualización de dirección y la coincidencia está en la influencia que supone el proceso para el logro de objetivos, con diferencias en la definición de quién o quiénes ejercen la influencia y qué o quiénes receptan la influencia. Algunas consideraciones del concepto de Dirección demuestran la evolución de los estudios.

La dirección se concibe como influencia consciente de los órganos de dirección sobre los colectivos humanos con el fin de asegurar la consecución de los objetivos, organizando y orientando correspondientemente su actividad (Omarov, 1977). La dirección es la influencia consciente, sistemática y estable del sujeto sobre el objeto de dirección, con el fin de alcanzar determinados objetivos, basándose en el conocimiento y la aplicación de las leyes, principios y métodos que regulan el sistema sobre el cual se influye (Muguerzia et al., 1986)

Así en la medida que se desarrolla el proceso de dirección y sus funciones se va apropiando el concepto de nuevas categorías.

Igualmente, la dirección se concibe como proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas (Stoner, 1989 citado en Hernández, Ferrales y Junco, 2017). Por otra parte, también se presenta como influencia con fines determinados sobre el sistema social y la puesta de éste en consonancia con las leyes que le son inherentes. La dirección constituye una actividad de tipo social y puede ser aplicada a todas las esferas de la vida del hombre (Valle, 2005 citado en Larrauri, 2005).

En la medida en que se asume la conceptualización de organización como sistema social, se realiza la “influencia” de la dirección sobre este sistema social. La influencia como elemento rector del concepto lo asumimos desde una influencia objetiva y una subjetiva. Marcando lo objetivo desde el influjo que realizan las funciones de la dirección en su cumplimiento, desarrollándose de manera práctica para el alcance de los objetivos y resultados de cada organización. Es el método medible que permite los fines propuestos. La

influencia objetiva es el proceso de desarrollo consciente de las funciones para el cumplimiento de la dirección.

Sin embargo, la influencia desde lo subjetivo se representa desde el impacto en los demás del dirigente, desde su proyección personalógica. Es la educación que provee desde su saber ser. Es el efecto o repercusión de las características personalógicas del dirigente en el sistema social, visto desde el saber, el hacer y el ser.

En esta lógica se presenta la dirección como influencia objetiva y subjetiva del individuo que dirige sobre el sistema social mediante la planificación, organización, dirección, control y revelación de las tendencias progresivas del desarrollo para el logro de los objetivos y la misión (González, Parra, y Cordero, 2018).

Competencias de Dirección en Educación

Desde lo explicado como concepción de dirección en el que, quien dirige lleva consigo una responsabilidad no solo productiva-objetiva, sino de gestión del desarrollo de cada uno de los individuos de la organización y su valoración como centro en cada institución.

En esta línea de pensamiento es necesaria la concepción de competencias de dirección que permitan asumir los procesos directivos desde una mirada centrada en la diversidad de individualidades y subjetividades complejas, que convergen en una organización para el logro de objetivos, metas, misión y visión organizacionales. La dirección o gestión organizacional debe concebirse desde el autodesarrollo y aprendizaje de reconfiguraciones de sentidos acorde al mundo dinámico y demandante. Es por ello que las personas en función de dirección tienen un reto importante frente a las realidades empresariales e institucionales.

Se defiende la idea de que la competencia es un constructo psicológico flexible, con contenidos que se activan y desactivan en función del medio, clave para comprender la esencia de la definición de Competencia de Dirección en Educación, porque apostamos por el tránsito de saberes parcelados a la integración de saberes, a un actuar complejo (Tejada y Ruiz, 2016).

Mostramos desde las interinfluencias e interdependencias individuo-grupo-sociedad los desafíos personalógicos que devienen de las interrelaciones para guiar las reconfiguraciones de sentidos subjetivos dirigidos al espacio laboral. La persona o personas que dirigen deben concebir el proceso de influencia en los otros como un paso y determinación hacia el autodesarrollo, que autogestionado, transita por saberes que van articulando nuevos sentidos hacia la organización, hacia los otros y hacia el autoconcepto de dirigir. En la propia comprensión o transición del proceso puede ser entendido en las fases propuestas por la Pirámide (PICDE, 2017), que concurren todas en la superioridad personalógica, ideológica y actitudinal desdobladas en moral, valores, estética, identidad; configuración de sentidos y significados.

Es por ello que entendemos a la Competencia de Dirección en Educación como sentidos subjetivos que articulan saberes competentes configurados continuamente, que autogestionados en la esfera laboral regulan la actuación del individuo sobre la base de su encargo social (González, Parra y Ramayo, 2017).

Perspectiva de Género

Algunas tendencias biologicistas acerca de las cuestiones de género intentan demostrar que las conductas reproductivas de los animales y las diferencias morfológicas y hormonales entre hombres y mujeres determinan los roles de género. Es importante destacar como la categoría subjetividad es determinante diferencia entre lo humano y lo animal y esta a su vez es un resultado de las influencias biológico, psicológico y social, aprendidas a lo largo de la historia individual y social. En ese sentido el género alcanza una dimensión biopsicosocial que solo puede ser asociadas a los seres humanos. En este se entrelazan una serie de constructos, conceptos, sentidos y elementos significantes que no solo pueden ser logrados desde uno solo de los elementos de esta dimensión. Por lo que al ver la categoría biológica no solo el sexo va a determinar el género.

El sexo tiene como base las diferencias morfológicas entre hembras y machos y sus diversas funciones biológicas, propias de la naturaleza, que se expresan generalmente desde sus genitales sin embargo Género es el conjunto de atributos, de atribuciones, de características asignadas al sexo. Añade que quienes nos dedicamos a esto no solamente hablamos de una categoría de género. No hay una categoría aislada de un hábeas teórico, se trata más bien de una teoría que expresa, que analiza, que devela lo que se llama la dimensión de género. Efectivamente significa la categoría de género, ya no el concepto, sino la categoría (Lagarde, 2018).

El género es definido como la red de creencias que asigna rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores y conductas de forma diferenciada a mujeres y hombres, o sea, el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y, por lo tanto, susceptible de ser transformada, tomando en cuenta las diferencias por clase, etnia, raza, edad y religión. Es una categoría histórica y, por tanto, mutable en el tiempo; ubicua en el sentido que permea el ámbito micro y macrosocial mediante el mercado de trabajo, el sistema de educación, los medios de comunicación masiva, la religión, el sistema político, la familia y la propia personalidad; y jerárquica, porque reconoce la diferenciación entre hombres y mujeres al abordar características y actividades pertenecientes a cada sexo (González, Parra, y Cordero, 2018).

Los estudios hasta el momento desarrollado en función del género centran los avances desde el llamado Enfoque de Género por la superioridad del concepto frente a los precedentes en la Teoría de Género aún incipiente en sus logros sociales y científicos. Sin embargo, nuestra propuesta centra su intencionalidad

en una Perspectiva de Género, la cual proyecta una superioridad conceptual y práctica, desde la individualidad personalógica y las concepciones grupales de subjetivación de las relaciones de género. Además de ser abordado con anterioridad por Lagarde (2018) como “dimensión de género”, pero traducido en Perspectiva de Género.

La Perspectiva de Género proporciona no solo conceptos y atributos sobre mujeres y hombres, sino que crea una forma de configurar la realidad, de subjetivar cotidianidades, es una forma de vida que tributa al respeto y la responsabilidad individual, grupal y social. La Perspectiva es un asumir desde lo consciente y lo no tan consciente un posicionamiento frente a las realidades en desequilibrio de hombres y mujeres, es construir a partir de su teoría significados e incluso formas afectivas de expresar el comportamiento, es un aprehenderse de sus preceptos hasta configurar los sentidos psicológicos que configuran nuestra personalidad nada estática y en educación todo tiempo. Ayuda a una reconfiguración de la subjetividad de cada individuo (González, Parra, y Cordero, 2018).

Proponemos que la Perspectiva de Género como configuración lograda de sentidos subjetivos, permita un análisis de las relaciones de género incorporado a cada elemento estructural y funcional del proceso directivo, y que, por lo tanto, sus acciones influyan en la transformación de las causas y condiciones de la desigualdad. La intencionalidad no es quedar en la satisfacción de las y los trabajadores, sino que transgreda las cotidianidades estáticas, que movilice y revolucione los estados inmóviles del patriarcado, las violencias sutiles y las brechas de género aún existentes.

Perspectiva de Género como Competencia de Dirección

La persona que está satisfecha con su trabajo y con el puesto que ocupa sea hombre o mujer, tendrá mayores garantías de éxito profesional y también en otras facetas de su vida personal. Una persona satisfecha con su trabajo estará más satisfecha consigo misma y, en consecuencia, goza de una estabilidad emocional sumamente beneficiosa para su desenvolvimiento en cualquier contexto.

Esta es una premisa que cada dirigente debe enarbolar y apropiarse de herramientas que faciliten esta satisfacción, metodologías, concepciones y filosofías más atemperadas a nuestras realidades y demandas dadas desde las relaciones intergenéricas. Es una configuración en saberes necesarios para el ejercicio de la dirección, donde se articulen estos saberes competentes desde la triada saber-saber, saber – hacer y saber ser para el logro de dirigentes competentes; con un pensamiento humano centrado no solo en el “hombre”, sino que incluya la diversidad de hombres y la diversidad de mujeres que conforma cada institución laboral.

Para cada líder o dirigente el despojarse de sus tabúes, prejuicios y estereotipos es esencial para el avance y desarrollo del potencial humano de los trabajadores y trabajadoras de su organización. Cada dirección o proceso

directivo debe tener como premisa la educación en género y llevarla a tal nivel que se convierta no solo en maneras o formas de ejercer la dirección, sino de asumirlo en su construcción y configuración subjetiva de sentidos y significados.

El proceso de dirección, proyecto o iniciativa que se concibe sin considerar dentro de sus planteamientos centrales los objetivos y metas por la equidad de género, le será más difícil incorporar una perspectiva de género. La perspectiva de equidad de género no es un “añadido” que se pueda adjuntar “pegar” a una propuesta previamente elaborada. Cuando el proceso de implementación de estas acciones prevalece la necesidad de considerar las relaciones entre los géneros, y esta necesidad es asumida como un reto por sus integrantes, es factible redireccionar los procesos, lo que debe hacer comprender que los mecanismos y procedimientos van a variar.

La preocupación y acción por y desde los principios de igualdad - equidad y la forma en que se contribuye a su logro, son elementos que deben estar presentes de manera coherente, integral y transversal, en toda función y acción de dirección. La transversalidad significa que se debe prestar atención constante a la igualdad - equidad entre mujeres y hombres en las políticas, las estrategias y las intervenciones de desarrollo.

Como consecuencia de esta forma de asumir la gestión para la equidad de género, se encuentran presupuestos con montos escasos para estos propósitos, el personal es insuficiente, no siempre se identifican responsables de género y, en consecuencia, las acciones que se promueven son de corto plazo. Con este panorama de recursos, los esfuerzos que se realizan no tienen posibilidad de tener impacto sobre las relaciones de subordinación, puesto que no se constituyen en verdaderos procesos transformadores (Aguilar, 2012).

Hoy las políticas cubanas exigen en cada estrato, organización u institución social una segregación por sexo, edad y color de la piel o raza y en ocasiones se asume de manera fría o mecánica el obtener o desarrollar estos indicadores de género, no se valoran como instrumentos necesarios que permiten elaborar los indicadores de seguimiento y análisis de las realidades de cada espacio que permiten evaluar las líneas por los que va transitando cada institución, los cuales, a su vez, se constituyen en elementos esenciales para fijar la proporción de mujeres y hombres en cada una de las categorías socioeconómicas.

El disponer de datos y estadísticas desglosadas por sexos y edades previamente hace fiables el conocimiento de los datos (Gamboa, 2018) sobre las diferencias preexistentes en el momento y permite una evaluación y predicción de las regularidades, además del impacto que una futura norma o política puede tener en materia de género. Hacer diagnósticos de los escenarios reales (Gamboa, Castillo y Parra, 2019; 2020) ayuda a la toma de decisiones. En este orden la novedad de este trabajo promueve el desarrollo de la Perspectiva de Género como una competencia de dirección en educación, desde una concepción teórico – metodológica que se propone en un procedimiento que favorecerá

dentro del proceso de dirección transformaciones a niveles objetivos y subjetivos que reestructura las funciones del directivo en las esferas donde se desempeña.

Procedimiento para el desarrollo de la perspectiva de género como competencia de dirección en educación

La propuesta sigue la estructura presentada por Gamboa, Castillo y Parra (2021). En este caso se persigue trabajar la perspectiva de género como una competencia de dirección en las instituciones educativas, a través de un procedimiento que facilite y promueva un cambio en la concepción de dirección de dirigentes desde el enfoque de género, que en su instrumentación propicie el desarrollo del proceso de dirección educacional en Las Tunas.

La perspectiva de género establecida como competencia configurará nuevos sentidos subjetivos que transformará personalidades, facilitará el crecimiento profesional y de dirección del profesorado, directivos y estudiantes, en tanto se traduce en la concientización de las realidades del “techo de cristal”. Se fortalece la política de cuadro; se retoman valores humanos, desde la equidad en los espacios laborales, que aseguran la Filosofía del Desarrollo del Potencial Humano por encima de la Filosofía de los Recursos Humanos, permitiendo trabajadores y trabajadoras más motivados, respetados, comprometidos; además proporciona el desarrollo de un clima organizacional sociopsicológico favorable para el desarrollo y evolución institucional.

Luego de ser desarrollado, aplicado y evaluado el procedimiento, podrá ser generalizado adaptándolo a otros espacios institucionales en la esfera directiva, ya sea dirección de procesos grupales o institucionales.

Presentamos a continuación una serie de componentes que constituyen pasos para la consecución de la Perspectiva de Género como competencia.

Preparación de las condiciones previas

En este espacio es básico el conocimiento de documentos legales que intencionan, complementan y facilitan la comprensión y necesidad de la instrumentación del procedimiento para el desarrollo de la Perspectiva de Género como Competencia de Dirección en Educación. Desde las agendas políticas nacionales y organizaciones internacionales se han pronunciado en el propósito de transformar las realidades desde la mirada del género: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, 1979); La IV Conferencia de la Mujer celebrada en Beijing en 1995, en ella se asumió el enfoque de género. Más tarde en 1999, en la Asamblea General de las Naciones Unidas, se evaluó de igual manera el Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Foro de La Haya y el Consenso del Cairo). En el año 2000 en la Cumbre del Milenio se aprueba uno de los objetivos para el desarrollo orientado a promover la autonomía de las mujeres y la igualdad con los hombres. Así otros eventos como las sesiones del Consejo Económico y Social (2003), la Cumbre Mundial,

2005; la Asamblea General de Naciones Unidas, 2005 en su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (objetivos 4, 5, 8, 10 y 16).

Para el acercamiento a la Perspectiva de Género en Cuba en los espacios educativos, se debe partir de los siguientes documentos que se fundamentan en políticas internacionales:

- Los Principios de la Política Educacional:
 - ✓ El principio del carácter masivo y con equidad de la educación.
 - ✓ El principio de la coeducación y la escuela abierta a la diversidad.
- El Código de la niñez y la juventud.
- El actual código de la familia.
- El Programa Director de Promoción y Educación para la salud en el Sistema Nacional de Educación:
 - ✓ Entre sus contenidos se encuentra la educación sexual que abarca los componentes psicosexuales de la personalidad, identidad de género, rol de género y orientación sexual.
- Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing, es aprobado en 1997 con carácter de decreto – ley.
 - ✓ En los artículos 34 y 89 se expone la necesidad de desarrollar programas de estudio de género en la Educación Superior, específicamente en el quehacer profesional de profesores y futuros profesionales.

Además, Álvarez (2016) plantea con sistematicidad lo que aún nos falta por hacer e identificar:

- El papel y visibilidad de las mujeres en las diferentes esferas de la vida social.
- La línea de Género y Educación y en ella se contempla la investigación metodológica para lograr la transversalización de género en el currículo universitario; el diagnóstico de las manifestaciones sexistas en el currículo tanto explícito como oculto; la comunicación intergenérica en el contexto escolar, las discriminaciones de género en el proceso de enseñanza aprendizaje en los diferentes niveles educacionales, las inequidades en los procesos de dirección educacional, la evaluación de la preparación de los profesionales de la educación para la equidad de género y las inequidades de género que aún pueden existir en las diferentes carreras universitarias.

Selección de los recursos

En este sentido el procedimiento a pesar de corresponder la responsabilidad de cada uno de los actores con la función que asumen desde sus cargos debe ser acompañado por especialistas en la materia, ya que es una categoría que transita para su concepción total por una desestructuración y desaprendizaje de lo asumido como “normalidad o correcto” por la familiaridad acrítica con la

que se instaure en nuestras realidades en los diferentes ámbitos por los que transitan los individuos. El aprendizaje desde la Perspectiva de Género o cualesquiera que sean los productos desde la Teoría confluye en crisis o cuestionamiento de la realidad social y educativa, solo si este se asume verdaderamente como sentidos subjetivos que configuran los saberes. Por ello la necesidad de un especialista que acompañe para la ayuda, respuestas y contribución al avance individual cognitivo y subjetivo personalógico.

Deben ser precisas y esclarecedoras las informaciones a utilizar ya sean proporcionadas o autogestionadas, que favorezcan la desconstrucción y desmitificación de estereotipos y el aprendizaje desde las concepciones del género para el ejercicio eficiente y eficaz en la dirección educacional y su encargo social.

La Perspectiva de Género debe constituir instrumento para mirar la realidad, poniendo en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre los géneros y en las relaciones sociales en general. Desnaturalizar la percepción que se tiene del ser varón o mujer y atribuir a sus roles y atributos un carácter socialmente construido.

Es fundamental instaurar:

- Recursos intelectuales, potenciados por la tecnología.
- Recursos procedimentales.
- Recursos logísticos.
- La planificación del tiempo.

En función de estos elementos hacemos propuestas a tener en cuenta:

Se propone el trabajo desde la Teoría de la Educación Popular con el diseño una pedagogía de la liberación, muy relacionada con la visión de los países en desarrollo y de las clases oprimidas, con el objetivo de la concienciación (Freire, 1982).

- Partir del conocimiento de la gente, respetar su visión e intentar, modestamente, aportar la nuestra. Cada persona conoce su realidad y tiene experiencias y conocimiento que puede aportar y que le permiten cuestionar la información que recibe.
- Construcción colectiva del conocimiento. No se trata enseñar de forma unidireccional directivo (profesor) - participantes, sino que se aporte todo lo que saben, para que se aprenda de la generalidad.
- Seleccionar contenidos por su utilidad práctica. Las personas que dirigen no tienen que salir expertas en el tema: La práctica, la rapidez y evolución continua no facilitan el acopio de conocimientos teórico para el futuro, sino que está más interesado en aprender cosas útiles para su realidad cotidiana.
- Aprender haciendo y descubriendo, más que oyendo y memorizando. Su público tiene un tiempo limitado para aprender y otras muchas

obligaciones. No esperes que hagan tarea en casa, sino que debes organizar la sesión de forma práctica, para que las personas lleven las ideas en su cabeza.

- Utilizar técnicas que hagan las sesiones dinámicas, participativas y divertidas. Erradicar el concepto de “la letra con sangre entra”. El adulto ha perdido la costumbre de estar muchas horas sentado y quieto en un aula. Quizá en su vida cotidiana se le hace difícil manejarse en una clase convencional.
- Crear un entorno seguro y cordial en el que se pueda aportar, practicar y preguntar sin temor al ridículo. Los adultos tenemos reticencia a equivocarnos y mostrarnos torpes en una actividad que no nos resulta familiar. Tu actitud sencilla y cercana, ayudará. Si todos se sienten cómodos para participar, aprenderemos mucho más unos de otros.

Proponemos como instrumento talleres:

El procedimiento en función de la Perspectiva de Género como competencia de dirección deberá no solo asumir una arista individual y personalológica, que incluya la autogestión del conocimiento y las prácticas directivas con Enfoque de Género, si no que deberá incluir talleres de género que permitan la capacitación de las personas implicadas en el proceso de dirección. En este sentido no podrán ser talleres como los que metodológicamente se han desarrollado. Es necesario tener en cuenta que nuestra realidad transformada por la pandemia de la Covid-19 ha impuesto nuevas formas de hacer ciencia y de aplicarla, por lo que deberán ser adaptadas a las condiciones actuales, talleres, metodologías y procedimientos.

Los recursos en este sentido encaminados en nuestra propuesta deben ser desarrollados desde talleres que permitan la sensibilización, aprendizajes y desaprendizajes de sentidos subjetivos referentes al género. Los talleres formaran parte de las acciones que corresponden a la tercera etapa en el saber hacer de la Pirámide PICDE (Parra, Gamboa y González, 2019). Aunque las actividades que se desarrollen en los talleres incorporan en su accionar los tres saberes, configurando en su desenvolvimiento nuevas formas de aprender y subjetivar la realidad.

Alimentación: es necesario que se tenga en cuenta que para el desarrollo de sesiones de trabajo todo tipo de atenciones ayuda a la mejor recepción de la información. Además de prever las condiciones de los locales donde se realizará la actividad. No debe quedar nunca por sentado que las necesidades básicas están satisfechas, porque desde el bienestar físico se dispone el bienestar psicológico y la disposición y disponibilidad para la tarea.

Tiempo: deben disponerse teniendo en cuenta el horario del día, los tiempos de descanso y alimentación en función de la curva de rendimiento, por lo que se trabajará en los primeros horarios de la mañana donde se recepta de mejor manera la información, el mayor tiempo a laborar debe alcanzar las 15 horas

del día o menos, nunca mayor a este tiempo. Las actividades tendrán tiempo de valoración entre cada una y recesos valorados en meriendas y almuerzo.

Determinación del contexto de cooperación

La cooperación es imprescindible en este contexto, se propone desarrollar un espacio de crecimiento que se fundamente en el respeto, la tolerancia y la coordinación de los diversos actores y participantes. Por lo controversial de nuestra propuesta y las diversas interrogantes a surgir en el proceso de construcción y configuración de la Perspectiva de Género como competencia, es predecible innumerables conflictos a nivel no solo intragrupal e intergrupala, si no inter e intraindividual dado por la desconstrucción de realidades, normas, estereotipos y valores instaurados a través de la historia, la cultura, la sociedad, las presiones grupales e individuales. Por ello un indicador que debe ser sopesado es la comunicación y sus diversas maneras de expresarse para lograr el éxito de la propuesta.

La mejor vía de evitar y disminuir las consecuencias negativas de conflictos no resueltos o que surjan en el camino es una asertividad comunicativa y adecuada inteligencia emocional. En tal sentido por las características del tratamiento de la Perspectiva de Género es impostergable el desarrollo de una comunicación que suponga una escucha activa, diálogo, respeto a la otredad, la tolerancia y empatía.

Definición del proceso

Este componente describe el tránsito de los pasos a seguir para el proceso de desarrollo o configuración de la Perspectiva de Género como Competencia. Cada paso se concibe desde el escalonamiento o nivel de la Pirámide PICDE (Parra, Gamboa y González, 2019), como principal referente metodológico propuesto por el Proyecto de Investigación.

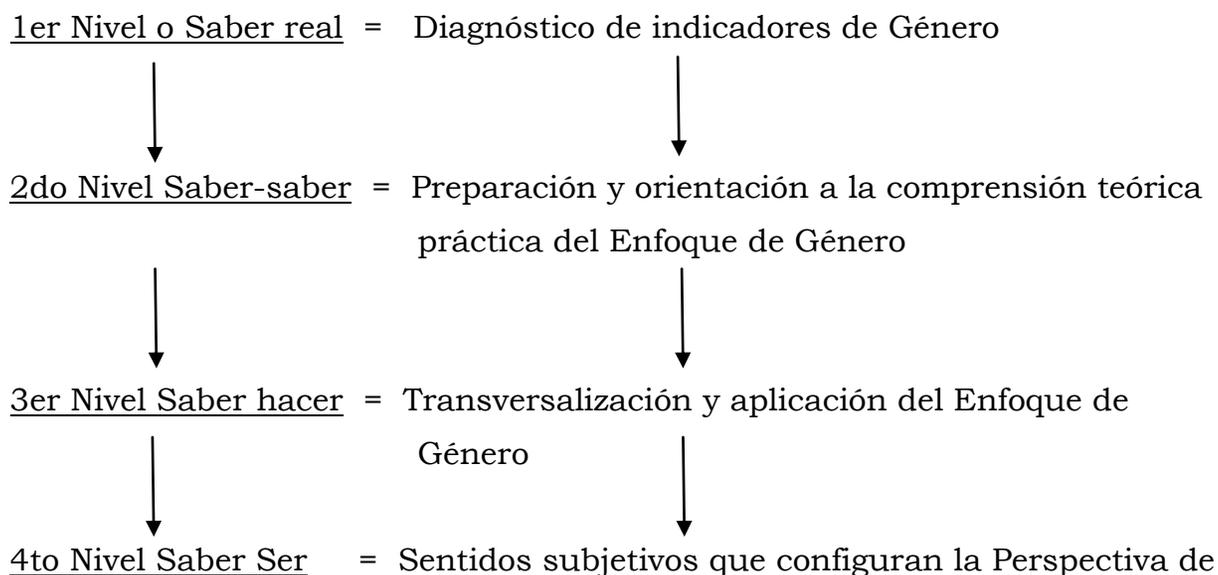
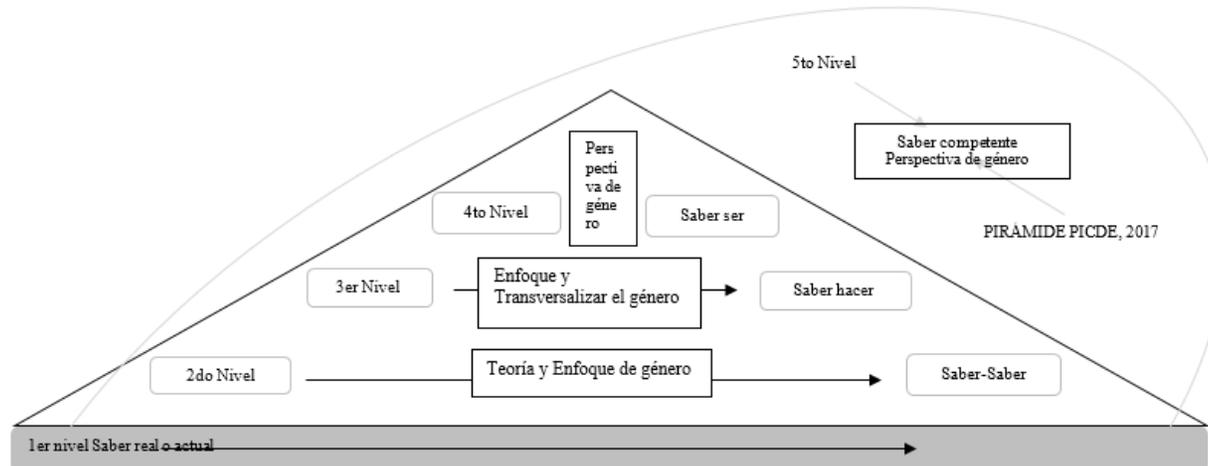


Figura 1

La Perspectiva de Género en desarrollo por cada nivel de la Pirámide PICDE, 2017



Primer Nivel

El 1er nivel de la Pirámide establece el nivel real o actual de cada dirigente antes de la configuración de esta nueva competencia que proponemos sea la

Perspectiva de Género. Es decir, es un nivel para diagnosticar todo lo que puede estar o no en su concepción personalógica desde la triada afectivo – cognitivo – conductual. Este constituye el primer paso para delimitar los resquebrajamientos individuales, carencias, fortalezas, conocimientos, habilidades, herramientas, potencialidades y actitudes frente a los postulados de género. Desde estos resultados se puede personalizar el tratamiento o procedimiento a seguir para desarrollar la Perspectiva de Género como competencia de dirección.

Recopilación e integración de los datos para describir la situación actual de dirigentes en los espacios educativos, es decir, conocer su statu quo desde el Género.

Segundo Nivel

El nivel siguiente implica que se asuman acciones en función de un saber – saber que involucra todo el acercamiento teórico – cognitivo, destinado a obtener información de la Teoría de Género. Ante toda relación, configuración afectiva o de sentidos es necesario conocer del tema y sus propuestas, principios, ventajas objetivas y subjetivas. Por ello en este nivel se necesita una preparación exhaustiva desde lo instructivo para apropiarse de todos los elementos necesarios en temas de género, para poder desarrollar acciones en función de esta mirada, ya como proceso de dirección donde se influya en los demás, pero con criterios apropiados, asertivos y respaldados por un empoderamiento desde la ciencia.

En este segundo momento de la Pirámide se pretende que la Teoría y el Enfoque se convierta en una herramienta técnica y operativa que permite la

observación e interpretación, que facilite la transformación del dirigente y su organización, permita valorar la multiplicidad de condiciones económicas, políticas y culturales que afectan la vida cotidiana de las mujeres y de los hombres, en sus relaciones sociales con énfasis en el ámbito laboral.

Se deben trabajar todos los elementos teóricos necesarios para la comprensión de las propuestas hechas por la Teoría de Género. Es un espacio para fomentar la sensibilización en temas de género desde:

- Apropiación de categorías asociadas a la Teoría de Género.
- Nociones de estudios, antecedentes, historia, movimientos, personalidades y luchas de género.
- Visualizar la desigualdad de género, sus brechas naturalizadas en nuestras cotidianidades.
- Conocimiento del género como dimensión biopsicosocial, que involucra elementos sociales, culturales, históricos, biológicos, de construcción subjetiva, personalológica e individual, que diferencia los conceptos o errada similitud entre género y sexo.
- Concientización del género como construcción cultural aprendida.
- Desaprender inequidades y desigualdades.
- Erradicación de la violencia simbólica con mayor expresión en la comunicación y el lenguaje.

El análisis de género debe ser:

- Un proceso que evalúe los impactos diferenciales de políticas planificadas o existentes, programas y legislación respecto a mujeres y hombres.
- Un instrumento que hace posible que la investigación y las políticas sean llevadas a cabo con valoración de las diferencias de género, de la naturaleza de las relaciones entre mujeres y hombres y sus diferentes realidades sociales, expectativas de vida y circunstancias económicas.
- Un instrumento para entender los procesos sociales y proporcionar opciones informadas y equitativas.
- Como mínimo, el análisis de género pretende asegurar que no haya un impacto negativo sobre las mujeres y que la intervención beneficie a las mujeres tanto como a los hombres.

Es para la dirección de cualquier institución un reto el asumir las políticas definidas por los trabajos e investigaciones desde el Enfoque que les ayuden a posicionar y a empoderar a cada quien, según sus propias necesidades, es una forma de crear oportunidades según las necesidades. Por ello es importante encontrar respuestas a preguntas desagregadas por sexos para tener una mayor visibilización de las desigualdades. Preguntas necesarias que facilitan esta comprensión son: ¿quién hace qué?; quien tiene acceso a qué?; quien tiene

el control sobre qué?; que diferencias existen y por qué?; cuales son los factores clave que influyen sobre el impacto de género?, etc. Esta información permite el conocimiento de los factores de desigualdad, la toma de conciencia y la actuación sobre estos factores para poder modificarlos.

Tercer Nivel

El 3er nivel implica que las funciones de dirección sean permeadas o transversalizadas por la dimensión de género, donde haya una participación consciente y direccionada. En este nivel se exige saber hacer, pues implica que cada decisión sea una proyección de equidad y disminución de las desigualdades vistas desde el conocimiento de las características de la organización. Aterrizar verdaderas actividades en función de equilibrar las desigualdades y favorecer la apertura de oportunidades según las necesidades de cada quien.

Es un momento en el que deben ser trabajadas la intervención y la acción. Después de lograda la sensibilización, conocimientos, acercamiento y apropiación de elementos desde lo teórico-conceptual se lograrán concebir el Enfoque de Género. En este sentido el Enfoque provee herramientas que, desde el conocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres, constituyen instrumentos aplicativos a este nivel desde:

- La implementación de acciones que disminuyan las brechas de género.
- El entrenamiento en intervenciones grupales y organizacionales desde la temática de género.
- Preparación de trabajos, guías y métodos desarrollados por los estudios de género aplicativos en la dirección de espacios laborales.
- Visualizar e incluir impactos desde el género en políticas, legislaciones y programas.
- Todo documento escrito debe concebir la inclusión desde el lenguaje y la intencionalidad en la potenciación desde la equidad.
- Definir intereses estratégicos de las mujeres y los hombres incluyendo las diferentes perspectivas, roles, necesidades prácticas en base a su zona de vivienda, puesto de trabajo y función que realiza.
- Favorecer el acceso, el control de los recursos, beneficios y participación en los procesos de decisión de hombres y mujeres por igual.
- Evaluar el impacto potencial diferente de las intervenciones y programas o políticas organizacionales sobre trabajadoras y trabajadores.
- Reducir las desigualdades de género, las limitaciones sociales y culturales, que permiten y promover las relaciones igualitarias, oportunidades y punto de intersección entre mujeres y hombres

- Identificar en la organización las diferencias entre hombres y mujeres y la diversidad de sus circunstancias y relaciones sociales (grupo social, raza, grupo étnico, edad, cultura, educación...).

Institucionalizar el enfoque de género en la esfera pública significa establecer un modelo de gestión pública cuyas prácticas permitan: a) Visibilizar la diferencia de aportes y requerimientos de mujeres y de hombres; y b) Asegurar la igualdad o equidad de género en todas las estructuras y funciones de la esfera pública. Estaremos frente a un proceso de institucionalización con enfoque de género cuando tales prácticas sean regulares y continuas, sancionadas y mantenidas por normas legales.

Transversalizar el enfoque de género significa examinar los impactos sobre mujeres y hombres, de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas y programas... para hacer de sus intereses y necesidades una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos (Pautassi, 2011).

Cuarto Nivel

Cuando se logra el 4to nivel existe una implicación no solo de desde lo cognitivo y comportamental, sino que lo supera y se ha configurado en la reestructuración de formaciones motivacionales complejas. Logra orientar la personalidad en función de un ser superior, que se autogestiona sus procesos con el fin de crecer como individuo. Las adquisiciones cognitivas en materia de género, facilitará formar nuevas huellas haciendo posible el desaprender maneras obsoletas e irracionales de ser para educar el directivo que sea capaz de obtener un reflejo subjetivo permeado por la perspectiva de género.

En este nivel se entrelazan los conocimientos teóricos con las acciones a aplicar en el espacio organizacional y desde esta internalización de procesos se pretende que haya una configuración de nuevos sentidos subjetivos frente a las dinámicas dadas por las relaciones de género. Desde el actuar constante y la apropiación de teorías, sensibilizaciones con la temática de género deben generarse afectividades y cargas emocionales que impliquen al directivo desde lo personológico en el proceso de ejercer las funciones de dirección desde una comprensión de las diferencias y en un ejercicio fundamentado desde la equidad, la tolerancia, la aceptación y la potenciación de sus trabajadores y trabajadoras desde sus propias diferencias y características individuales.

El saber ser implica un compromiso con hombres y mujeres de la institución desde una concepción del mundo más coherente, adecuado y respetable frente a las relaciones genéricas; atemperada a las políticas internacionales y demandas de las realidades humanas. Se pretende un surgir de sentidos subjetivos transformados y transformadores que muevan conductas en función del logro de un crecimiento personológico de directivos y subordinados.

Quinto Nivel

Dentro del 5to nivel existe una relación dinámica y dialéctica de todos los niveles anteriores que permitirá declarar a cada directivo como competente desde la propia perspectiva de género, pues no se limitará a solo ver desde la perspectiva o desarrollar acciones en frío para el logro de modificaciones en espacios organizacionales, sino que es un momento superior en el cual se apropia y construye su vida a partir de los ofrecimientos que el género provee. Esta idea articula la concepción de no limitarse a ser dentro de la organización, sino que trasciende la acción directiva y se difunde en la familia, la comunidad y los demás estratos sociales.

A este nivel las acciones y proyecciones organizacionales no se limitan al hacer directivo dentro de la organización, sino que es capaz de expandir sus objetivos en función de una transformación social desde la influencia de su institución en otros espacios socializadores. Construir y desarrollar nuevas formas de ejercer las funciones de dirección desde una Perspectiva de Género serían el dispositivo inclusivo y potencializador, abarcador y movilizador de movimientos que perpetúen desde las competencias de dirección una trayectoria hacia la cultura social evolucionada y motivadora del crecimiento humano.

Participación de los actores

En este sentido participativo de los actores es necesario puntualizar que deben ser tomadas en cuenta la participación consciente en la temática, más que todo porque debe tornarse una necesidad. Debe ser trabajada la sensibilización en la necesidad del cambio y la trayectoria en el crecimiento en Perspectiva de Género. Desde esta sensibilización con el procedimiento y el tránsito a una competencia que de por sí se convierte en un reto para los actores que participan por demandar empatía, inteligencia emocional, respeto, tolerancia y aceptación de las diferencias. Es bueno concebir que las diferencias con las que crecemos y desarrollamos como seres humanos facilitan una función productiva dentro de cualquier campo o grupo. Desde esta guía se facilita un estado de descongelamiento en la participación de los actores.

El hecho en sí de provocar crisis psicológicas internas que favorezcan la movilización de pensamientos, ideas, creencias, estereotipos, valores detonará una reconfiguración de sentidos, signos y significados que se asocian a la construcción de nuevas realidades por efímeras que parezcan. Cada espacio psicológico o subjetivo por pequeño que se visualice tiene una proyección diferente en la conducta de cada individuo y ya en sí se logra un estado diferente de participación y con eso se está logrando una nueva condición en el propósito del cambio y recongelamiento.

Este llamado recongelamiento que es una etapa o fase de concepción de una participación desde la instauración del proceso de cambio. Se vería esta fase de recongelamiento desde esa nueva realidad subjetiva de la cual nunca habrá un retroceso de los actores en este camino a la Perspectiva de Género.

Es importante declarar que existen condiciones externas además de las internas referidas anteriormente, que deben estar presentes para el adecuado

clima que invite a la participación, en ello van concebidas las condiciones ambientales, institucionales, técnicas, instrumentos, procedimientos que motiven y movilicen a la reflexión y se replanteen nuevas maneras de “saberes”: saber, hacer y ser.

CONCLUSIONES

La Perspectiva de Género como competencia de dirección se configura a partir del tránsito de la Teoría o Enfoque de Género por los diferentes niveles y saberes, que denota una evolución personalógica dentro del proceso de dirección. Para ello el concepto de Dirección es valorado desde la influencia objetiva y subjetiva, demostrando la necesidad de un alcance del 5to nivel, de la perspectiva de género en los directivos dentro de la dinámica de los saberes para poder realmente ejercer el efecto y repercusión que declara el proceso de dirección. Esto facilitará la competencia de dirección: Perspectiva de Género espacios más inclusivos, disminución de las desigualdades laborales entre géneros, promueve una subjetividad organizacional a favor del desarrollo del potencial humano y crea mayores oportunidades de empoderamiento femenino, así como la traducción en motivación y mayores resultados laborales.

REFERENCIAS

- Aguilar, O. H. (2012). La relación género y cooperativa en el ordenamiento jurídico cubano. Una aproximación a su realidad y a sus perspectivas ante el proceso de perfeccionamiento del modelo económico en el país. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, (46), 297-320.
- Álvarez, M. (2016). Los estudios de género en cuba: ¿dónde estamos y hacia dónde vamos?”. *Revista Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 6(2).
- Cedaw, U. (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Tratado internacional adoptado en 1979 por la Asamblea de Naciones Unidas. Nueva York, Estados Unidos, 1979. Recuperado de: <https://mexico.unwomen.org/cedaw/>
- Freire, P. (1982). Educación Popular. Buenos Aires. En revista *Realidad Eco*. <https://biblioteca.clacso.edu.ar//educación.popular/>
- Gamboa, M.E. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 5(2).
- Gamboa, M. E., Castillo, Y. y Parra, J. F. (2019). Caracterización de la competencia de dirección en educación para el ejercicio pedagógico en el escenario educativo tunero. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6(3). <https://www.dilemascontemporaneoseducaciónpolíticayvalores.com>
- Gamboa, M. E., Castillo, Y. y Parra, J. F. (2020). Medición de la Competencia de Dirección en Educación. El ejemplo de Las Tunas. *Mundo Fesc*, 10(s1), 145-155. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/412>
- Gamboa, M.E., Castillo, Y. y Parra, J.F. (2021). Procedimiento para la gestión de información en función de la administración escolar. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(3).

<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2625/2660>

- Gamboa, M. E. y Parra, J. F. (2019). Recursos para investigar sobre Competencia de Dirección en Educación. Ejemplos de buenas prácticas en su aplicación. Editorial Académica Española.
- González, M., Parra, J.F. y Ramayo, Y. (2017). Algunas consideraciones teóricas generales sobre la concepción de competencia de dirección en educación. En E. Santiesteban y J. C. Arboleda (Eds.), *Ciencia e Innovación Tecnológica* (1), (pp. 2386-2395). Las Tunas, Cuba: Sello Editorial Edacun-Redipe.
- González, M., Parra, J.F. y Cordero, I.A. (2018) Perspectiva de género como competencia de dirección. En E. Santiesteban (Ed.), *Ciencia e Innovación Tecnológica* (2), 5678-5692. Sello Editorial Edacun.
- Hernández, C., Ferrales, J. y Junco, I. (2017). La preparación de la unidad docente para la dirección de la formación laboral investigativa en las carreras pedagógicas. *Maestro Y Sociedad*, 66-79. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/312>
- Lagarde, M. (2018). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*. Siglo XXI Editores México.
- Larrauri, R. C. (2005). Comunicación y Educación para la promoción de la salud. Lima. <http://www.google.com.razonypalabra.org.mx/libros/libros/conyedusalud.pdf>.
- Muguerzia P. et al. (1986) Teoría General de la dirección socialista. Editorial Pueblo y Educación.
- Omarov, A.M. (1977). *Elementos básicos de la dirección científica de la sociedad*. La Habana: Editorial Orbe.
- Parra, J. F., Gamboa, M. E. y González, M. (2019). Competencia de dirección en educación. Aproximación teórica y realidad. Editorial Académica Española.
- Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y ensayos*, 89, 279-298.
- Tejada, J. y Ruiz, C. (2016). Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones. *Educación XX1*, 19(1), 17-37.