

# Mujeres lideresas y su incidencia dentro del movimiento sindical popular ASOINCA



Yaqueline Ordoñez Carvajal

Universidad del Cauca

Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación

Maestría en Educación Popular

Popayán

2021

**Mujeres lideresas y su incidencia dentro del movimiento sindical popular ASOINCA**

Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Educación Popular

Línea de Investigación – Educación Popular y Movimientos Sociales

Yaqueline Ordoñez Carvajal

Directora  
Mg. Zulma Zorayda Toro Muñoz

Universidad del Cauca  
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación

Maestría en Educación Popular

Popayán

2021

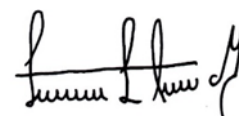
**Nota de aceptación**

---

---

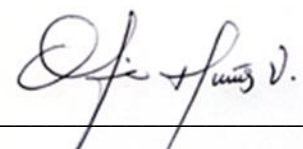
---

---



Directora: \_\_\_\_\_

Mg. Zulma Zorayda Toro Muñoz



Jurado: \_\_\_\_\_

Mg. Ofir Muñoz Vásquez



Jurado: \_\_\_\_\_

Mg. Edna Patricia Mosquera Orozco

Lugar y fecha de sustentación: Popayán, 16 de febrero de 2021

**MUJER**

Mujer luchadora y valiente

Con el corazón palpitante

Su mirada sosegada

Sigilosa, sincera y constante.

Con su caminar acelerado

Su tierna sonrisa

Su paciencia atropellada

Y su malicia indígena

En su seno adormecido

De la llamada materna

Con su virtud protectora

Hacia la criatura indefensa

Sin lágrimas desde entonces

Con sus anhelos dormidos

Por el futuro encaminado

De su tierna descendencia

Siempre alerta, siempre alegre

Como si el dolor no tocara

La nobleza de su alma

Por la libertad de su raza.

No la culpes, no la oprimas,

No la ofendas delante de la gente

Pues será la única de tú sangre

Que te cuidara hasta su muerte.

(Autora: Yaqueline Ordoñez, 2019)

### **Agradecimientos**

Mi agradecimiento más sincero a la organización sindical Caucana de educadores ASOINCA —, a cada hombre y mujer que hace parte de este gran movimiento, por toda la experiencia vivida durante estos 10 años de militante, 4 como activista y directiva municipal, experiencia que ha marcado mi vida mediante la reflexión consiente del trabajo colectivo dentro de los parámetros de la Educación Popular, donde empecé a formar a la educadora que soy hoy.

A el colectivo de Educación Popular que fue ese lugar de transformación y acción donde me reinventaba en cada proceso formativo junto con mis compañeros y compañeras del equipo de trabajo, vivenciar y conocer personas maravillosas que han tocado mi caminar para enriquecerlo cada día, no solo desde la parte formativa, sino desde la parte espiritual, con lazos de amistad sincera. Y fue desde allí donde surgió la propuesta de investigación que les comparto en este pequeño pero sentido escrito.

A las compañeras que fueron motivo de inspiración para lograr este maravilloso análisis y que me compartieron su vasta experiencia como directivas del sindicato desnudando su alma, su sentir, su amor desinteresado a su trabajo de tantos años: María del Carmen Valencia, Estela Fernández, Rosalba Garzón y a todas las mujeres que hacen parte de la organización que con su tenacidad y entrega han hecho de ella la más exitosa en los últimos años.

A mi asesora Zulma Toro que con su experiencia y paciencia me oriento en la construcción de esta investigación.

A mi hijo Daniel, mi madre, mis hermanas, los abuelos paternos de mi hijo que con su continuo apoyo permitieron que mi proyecto de vida siguiera creciendo.

A Dios por su infinita misericordia, quien para los creyentes es nuestra fuerza espiritual.

## Resumen

Esta investigación fue desarrollada en la asociación de institutores y trabajadores de la educación ASOINCA en Popayán, pero enfocado al trabajo de liderazgo que ejercen algunas mujeres dentro de esta organización, y cómo han sido invisibilizadas a través de la historia del sindicato puesto que ellas son reconocidas de la misma manera que todos sus afiliados en general.

Este trabajo se desarrolló enfocado en tres mujeres lideresas que han hecho parte de la dirección del sindicato no solo en lo referente al sindicato si no a su organización hermana de economía popular Provitec (Pro vivienda para los Trabajadores de la Educación del Cauca)- Cooprovitec (Cooperativa Multiactiva pro vivienda de trabajadores de la Educación del cauca) en las cuales ellas se han destacado e incluso son las que se han dedicado a la organización, comercialización, afiliación y proyección de este proceso desde que surgió en el año 1984.

Esta investigación está enmarcada con una metodología crítica de carácter social, dentro de la sistematización de experiencias, conceptos trabajados por Alfonso Torres y Oscar Hará.

Distribuida en tres capítulos los cuales se desarrollaron teniendo en cuenta la información recolectada a través de algunos talleres desarrollados con ellas, entrevistas con preguntas semi estructuradas, testimonios de sus propias prácticas y revisión de algunos documentos producidos por la organización sindical.

Las categorías seleccionadas para este trabajo fueron género, movimientos sociales, formación- liderazgo- concientización, con autores como Paulo Freire, Francesca Gargallo, Claudia Korol.

Por último, se presentarán algunas reflexiones finales, conclusiones, anexos y referencias bibliográficas.

### **Abstract**

This research was developed in the association of institutes and workers of the Asoinca education in Popayan, but focused on the leadership work carried out by some women within this organization, and how they have been uncivilized throughout the history of the union since they are recognized in the same way as all its affiliates in general.

This work was developed focused on three women leaders who have been part of the union leadership not only in relation to the union but also to its sister organization of popular economy Provitec- cooprovitec in which they have stood out and are even those who They have dedicated to the organization, commercialization, affiliation and projection of this process since it emerged in 1984.

This research is framed with a critical methodology of a social nature within the systematization of experiences concepts worked by Alfonso Torres and Oscar Hara, distributed in three chapters which were developed taking into account the information collected through some workshops developed with them, interviews with semi-structured questions, testimonials of their own practices and review of some documents produced by the union organization.

The categories selected for this work were gender, social movements, and training-leadership-awareness, with authors such as Paulo Freire, Francesca Gargallo, and Claudia Korol.

Finally, some final findings or reflections, conclusions, annexes and bibliographical references will be presented.

## Índice

Presentación .....	9
Capítulo I. ASOINCA una historia construida desde la participación de las mujeres .....	19
Recorrido desde las experiencias y vivencias de algunas directivas del sindicato ASOINCA. 23	
Antecedentes: los liderazgos se desarrollan desde los espacios cotidianos de vida y se potencian en la organización .....	24
Otros liderazgos posibles en la directiva magisterial de ASOINCA.....	32
Educación Popular, formación y el liderazgo.....	37
Capítulo II. Participación y liderazgo de las mujeres: un camino para la consolidación organizativa .....	47
La participación de las mujeres: un recorrido complejo .....	48
Liderazgo y participación de las mujeres en el movimiento sindical ASOINCA.....	54
Educación Popular en ASOINCA: Formación, liderazgo y concientización.....	64
Capítulo III. Hacia una comprensión del género .....	66
Sobre el género.....	67
Nociones de Género Presentes en la Organización Sindical ASOINCA .....	74
Capítulo IV. Resultados .....	88
Conclusiones .....	91
Referencias.....	94
Anexos .....	98



## **Presentación**

ASOINCA es una organización sindical que agremia a docentes y administrativos de la educación en el Departamento del Cauca, cuyo objetivo es la defensa de la educación pública y popular, asimismo actuar en defensa de los derechos de sus afiliados.

Esta investigación se realiza en un contexto mediado por la acción y la resistencia colectiva, especialmente enfocado al liderazgo de algunas mujeres, trabajo que determina y visibiliza el proceso por el cual han pasado muchas de ellas, de la mano con otros líderes que han generado cambios a nivel cultural, educativo, y sindical dentro del gremio magisterial sindicalizado con mayor cobertura en nuestro país (aproximadamente el 98%).

El propósito es mostrar el accionar de estas mujeres y cómo han contribuido a desarrollar procesos de emancipación, liderazgo, resistencia dentro de un gremio históricamente patriarcal; así, también, evidenciar los aportes al crecimiento cuantitativo y cualitativo de la organización, a partir del fortalecimiento de su ideología política, la formación docente, el mantenimiento y crecimiento de la economía popular, entre otras acciones, que le han apostado a lo largo de su permanencia dentro del sindicato.

Esta investigación se desarrolló en Popayán, capital del departamento del Cauca lugar donde se encuentra ubicada la sede principal de la Asociación de Institutores y Trabajadores de la Educación del Cauca (ASOINCA), la cual cuenta con toda la infraestructura para recibir a más de (9000) nueve mil de sus afiliados, donde reposan las oficinas principales y accionan los diferentes comités en cabeza de los directivos departamentales.

Además, es importante resaltar que es el lugar donde convergen la mayoría de afiliadas, y afiliados; también se encuentran las lideresas que por años han aportado a la construcción de un sindicato que piensa diferente y actúa bajo principios éticos y populares.

El tema propuesto está enmarcado dentro de la Educación Popular ya que los movimientos sociales le apuestan a realizar acciones transformadoras desde una mirada contextualmente real, con acciones culturales, educativas y sociales que buscan el bienestar colectivo, la construcción y deconstrucción de conocimiento desde las acciones populares, apostándole a descolonizar el pensamiento, como una manera de romper con las prácticas tradicionales que aún nos atrapa dentro del capitalismo-patriarcalismo y colonialismos; además, es explícita la apuesta del sindicato por la Educación Popular, enfoque que se ve de manera más clara en los procesos de formación docente.

Es importante decir que en esta organización sindical no se ha realizado ningún trabajo investigativo relacionado con género, por lo tanto, sería el primero en este campo. Encontramos ejercicios de sistematización generales sobre la conformación de las cooperativas que fueron fundadas bajo los mismos principios populares o sobre sus afiliados; también hay que destacar el trabajo realizado por el directivo sindical Miguel Andrés Burbano titulado "Aportes de la formación docente coordinada por ASOINCA en la Actividad sindical y sus procesos organizativos" sobre la formación docente y su incidencia en la organización; pero hasta el momento no se ha realizado ningún trabajo que hable específicamente sobre la labor femenina dentro de él.

El interés de este trabajo nace por la necesidad de seguir ampliando el conocimiento sobre la participación activa de las mujeres en este campo tan controversial como lo es el sindicalismo vetado en algunas esferas de la sociedad.

En este sentido, se procuró hacer una investigación que da cuenta de las acciones e impactos de dichas acciones realizadas por algunas mujeres lideresas de ASOINCA que han dedicado gran parte de sus vidas a la resistencia colectiva emprendida por este gremio; a través de la recopilación de información, el trabajo de campo y otras técnicas como las entrevistas semiestructuradas, talleres, testimonios, la observación y la revisión documental.

Con esta información se pretende dar cuenta sobre la mirada crítica de la mujer que, desde su propio punto de vista, su quehacer colectivo y sus experiencias, han permeado a otras mujeres para involucrarlas en el proceso, han logrado ser proponentes dentro de espacios de negociación y participación ciudadana, han librado batallas en las calles solo con el convencimiento de que están actuando bajo principios éticos y populares.

Por esta razón este trabajo se desarrolló así, el primer momento de ellos hace referencia a la reconstrucción histórica de algunos hitos importantes, teniendo en cuenta el momento en que ellas, las tres mujeres protagonistas de esta investigación decidieron hacer parte activa del sindicato y como estos hechos han incidido en la organización para fortalecer los procesos políticos y de economía popular que caracterizan a este gremio, información recolectada a través de testimonios facilitados directamente por ellas y como desde el eje de educación se contribuye a fortalecer procesos formativos mediante la propuesta de la sistematización de experiencias.

El segundo momento, habla sobre formación, liderazgo, y participación desde los aportes de las participantes, algunos teóricos, además del avance que ha tenido la organización con el trabajo colectivo que la caracteriza mediante alianzas con otras organizaciones populares.

El tercer momento, muestra algunas reflexiones encontrados en la investigación relacionado con la participación de las mujeres, las nociones de género y como lo ven desde adentro de la organización, análisis que se hace desde las entrevistas semiestructuradas hechas a mujeres y hombres que hacen parte de la dirección, y algunas directivas de las subdirectivas o comités internos municipales del sindicato.

La investigación está enmarcada en la sistematización de experiencias sobre el trabajo realizado por algunas mujeres empoderadas dentro de la organización sindical ASOINCA, tiene importancia en el plano de la Educación Popular, puesto que es un proceso de organización social orientado a dignificar, los derechos, laborales, prestacionales y de bienestar tanto de sus afiliados como de sus familias a través de luchas colectivas que logran incidir en las políticas públicas nacionales.

Jara Oscar (2012) define la sistematización como:

Es una interpretación crítica de la realidad con lo cual la sistematización se vincula a las posturas críticas de la sociedad o aquellas que alientan a las personas a tomar consciencia de su propia condición desde una perspectiva de comprensión de las relaciones cuya meta es el descubrimiento de la lógica del proceso vivido o las razones por las cuales todo ocurrió de la forma como lo hizo, junto al hecho de que las personas lo vivieron de una determinada manera. Sugiere el ordenamiento y reconstrucción de la Experiencia antes de que pueda ser analizada. La sistematización debe hacer una reconstrucción del proceso vivido debe

dar cuenta de los factores internos y externos que influyeron en la experiencia, políticos, económicos, sociales y culturales. (p.4)

Para el autor las experiencias se dejan permear por las condiciones políticas, económicas, sociales e ideológicas (ellas se enfrentan a circunstancias externas de este género), que resultan importantes en la determinación de los resultados. Cuando se realizan sistematizaciones, en cuanto a interpretaciones, deben aparecer todos estos elementos.

El paradigma socio- crítico se fundamenta en la crítica social con un marcado carácter auto reflexivo, considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano y se consigue mediante la capacidad de los sujetos para la participación y la transformación social. Utiliza el autorreflexión y el conocimiento interno y personalizado para que cada quien tome conciencia del rol que le corresponde dentro del grupo. (Alvarado y García, 2008, p.4)

La investigación planteada tiene un enfoque crítico social, puesto que se debe reflexionar sobre estos escenarios sociales a partir de una realidad donde los sujetos hacen parte activa del trabajo a investigar. La sistematización de experiencia con enfoque crítico social tiene un alcance político pretendiendo visibilizar las experiencias y realidades de aquellas mujeres que historicamente han hecho parte de la construcción de resistencias mediante acciones colectivas que han trascendido más allá de su círculo de acción.

Las estrategias utilizadas nos permiten entender las acciones en un escenario como el de una organización sindical tan reconocida como ASOINCA, porque se entiende que las mujeres son sujetos muy importantes no solo para el desarrollo económico, u organizacional de un gremio,

sino que son fundamentales para un país que siempre ha estado inmerso en desigualdades sociales, y que históricamente han sido afectados los más vulnerables, la clase obrera y popular.

En este proceso investigativo es importante encontrar mujeres empoderadas, que aun expresan lo que piensan y actúan bajo principios colectivos en bien no solo de su colectividad sino de una sociedad en general.

Por las anteriores razones se utilizarón algunos instrumentos de la investigación cualitativa que facilite la recopilación y el acercamiento a la información, como la entrevista mecanismo para estar permanentemente en contacto con los sujetos o sujetas que hacen parte de la investigación y de esta forma conocer datos que no se encuentran en los documentos o anécdotas personales que se han dado dentro de la organización.

Para la recolección de datos o información se hará uso de los siguientes instrumentos:

Documentales: revisión y análisis de documentos, tales como libros, artículos de revistas, periódicos, actas, circulares, monografías, estatutos, página web, registros fotográficos. entre otros que hagan parte de los temas afines a la investigación.

Etnográficos: entrevistas semi estructuradas y abiertas, observación, testimonios, dirigidos a las tres mujeres protagonistas de esta investigación y por último taller sobre género.

Finalmente, esta información recolectada permitió diversificar los alcances que han tenido algunas mujeres directivas sindicales departamentales dentro del sindicato ASOINCA, dando como resultado una multiplicidad de situaciones que enriquecen el accionar de ellas y de las que en un futuro tomaran su bandera para seguir en la búsqueda de una sociedad más equitativa. Ante esta problemática y situación de la mujer dentro de las organizaciones sociales surge la siguiente

pregunta: ¿Cómo ha sido el liderazgo de la mujer dentro de la organización sindical Popular ASOINCA?

Para este proceso investigativo se trabajó con tres mujeres representantes de la dirección de ASOINCA, que han hecho parte de la asociación desde hace más de 15 años, son directivas desde hace más de 10 años, han dedicado gran parte de su vida a la organización desde que se afiliaron como integrantes, luego activistas, después directivas municipales y por último directivas departamentales en los talleres participaron 10 mujeres y en las entrevistas participaron 11 mujeres y 3 hombres.

En cada uno de los encuentros colectivos desarrollamos temáticas que tienen que ver con el quehacer diario de ellas, sus responsabilidades, sus perspectivas, sus enfoques al género en el cual se analizan las situaciones y como deberíamos promover la formación para que haya más participación de las mujeres en lo que se refiere a dirección, aunque es evidente que no hay muchas mujeres en la dirección del sindicato a nivel departamental aún se mantiene una gran mayoría de participación femenina en las direcciones de los sindicatos, municipales o de los comités internos institucionales.

Es importante resaltar que el sindicato ha enfrentado diferentes retos en los cuales, la toma de decisiones ha sido en común acuerdo con las mujeres y con la base en general, sin embargo, las mujeres mencionadas manifiestan que siempre han tenido espacios de participación dentro de las reuniones directivas, han sido escuchadas, tanto sus propuestas como sus inconformidades.

Igualmente ASOINCA cuenta con nuevas alianzas con gremios populares como lo es la ANUC Asociación Nacional de Usuarios Campesinos, UTEN (unión de trabajadores de la industria energética nacional), AICO, (autoridades indígenas de Colombia), POR AMOR AL

ARTE, organización que busca reivindicar los derechos de la comunidad LGBTI, HOGAR DIGNO HOGAR, comunidad agremiada de los sectores populares del municipio de Popayán quienes buscar solucionar problemas de vivienda, PROCESOS URBANOS del movimiento político y social Congreso de los Pueblos, quienes se unen en las movilizaciones, por respeto a los derechos humanos, el reconocimiento, derecho a la vida, al territorio, a la vivienda digna. Al trato igualitario, al cumplimiento de acuerdos, a la legalización de las tierras, por el derecho a la educación gratuita, de calidad, y en espacios dignos, esta alianza busca combatir los atropellos que a diario comete el Estado contra los más vulnerables o la clase trabajadora, se busca fortalecer el trabajo colectivo para enfrentar a un gobierno opresor. Para el análisis e interpretación de técnicas e instrumentos se realizó a partir de una matriz en la que fue posible organizar los elementos centrales, ordenados por categorías teniendo en cuenta los objetivos planteados para cada etapa de la investigación, luego se realizó la búsqueda de información, bibliográfica, entrevistas, testimonios, entre otros.

El proceso de organización de la información se desarrolló en rejillas teniendo en cuenta la información recolectada, las categorías o referentes conceptuales y el análisis de dicha información.

Tabla 1.

*Categorización de la información*

Objetivos	Categoría	Instrumentos utilizados en la recopilación de la información	Análisis o reflexión
-----------	-----------	--	----------------------

Fuente. elaboración propia



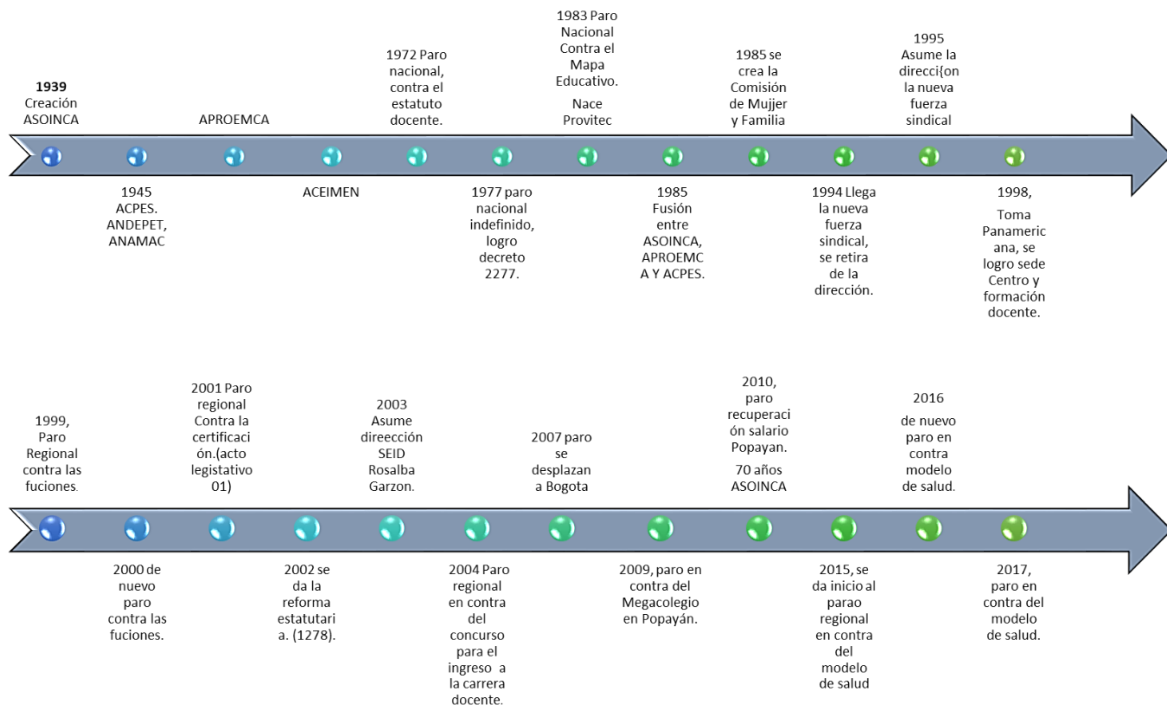


Figura 1. Línea de tiempo

Fuente. Elaboración propia

El proceso metodológico fue organizado en cinco momentos, el primer momento, fue establecer un encuentro colectivo con las participantes para organizar una línea de tiempo sobre los aspectos más importantes que marcaron el desarrollo de la organización y de los cuales ellas habían hecho parte. Surgieron muchos datos que cada una de ellas complementaba, teniendo en cuenta la llegada a la organización, su participación en los eventos, y el conocimiento que durante años han interiorizado; por su puesto anteriormente había hablado con ellas de la investigación, donde me han dado su consentimiento y su apoyo en lo necesario o en lo que estuviera a su alcance para desarrollarla, el segundo encuentro, un taller sobre perspectivas, conceptos, roles de género en la cual se convocaron varias mujeres de las cuales asistieron 11, se desarrolló un taller ameno, participativo, y surgieron varias ideas para seguir avanzando en el

trabajo planteado, fue muy enriquecedor puesto que cada una de ellas en su singularidad complementaba las inquietudes que surgían o simplemente participaba con sus argumentos sobre el mismo.

En el tercer momento, realice una entrevista abierta sobre su llegada al sindicato, se habló sobre sus experiencias, sus emociones, su contribución al crecimiento de la organización, sus retos personales y cómo esa participación ha marcado sus vidas. Cabe resaltar que en cada una de ellas se nota la pasión con que han desarrollado su trabajo y no se arrepienten de nada, al contrario se sienten muy orgullosas de hacer parte de uno de los gremios más importantes del sur occidente colombiano.

En el cuarto momento, se realizaron las entrevistas semiestructuradas a varias docentes incluyendo las mujeres sujeto de estudio y algunos directivos, para contrastar las versiones desde los dos géneros, fue fructífera puesto que todos y todas estuvieron dispuestos a participar conversando sin tapujos sobre las preguntas planteadas y otras que surgieron durante el proceso.

El quinto momento, fue la revisión documental puesto que los documentos producidos por la organización son muchos sobre todo la revisión de los periódicos, algunas circulares y actas es un trabajo arduo puesto que son los documentos que más publicaciones han tenido, los libros son pocos y la revista de educación y pensamiento popular está en la cuarta edición, es un espacio que aún está en crecimiento.

## Capítulo I. ASOINCA una historia construida desde la participación de las mujeres



*Figura 2. Marcha de ASOINCA.*

Fuente: Archivo de ASOINCA

Este capítulo responde al propósito de describir la lucha sindical de la Asociación de Institutores y Trabajadores de la Educación del Cauca (en adelante ASOINCA) desde la participación de las mujeres que allí han tenido una labor fundamental y que, en muchas ocasiones, no es visibilizada suficientemente. Para ello en primer lugar, haremos la recuperación de la historia a través de la experiencia de tres mujeres: Rosalba Garzón, Estela Fernández y María Del Carmen Valencia, que han estado, en diferentes etapas, en el sindicato, han tenido aportes muy significativos en su consolidación y que hoy tienen como responsabilidad el “eje” de economía popular desarrollado a través de la Cooperativa Pro vivienda para los trabajadores de la Educación del Cauca (en adelante PROVITEC).

Antes de entrar en materia es importante plantear algunas cuestiones que aclaran lo que es el sindicato.

ASOINCA es una organización sindical fundada en el año 1939 agremia a los docentes del Cauca y Popayán, de carácter democrático, autónoma, participativa, multiétnica, solidaria con otros sectores, comprometida con la justicia social cuya acción principal es la defensa de la educación pública y popular, actuar en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados y afiliadas de acuerdo con sus principios y valores populares enmarcados en un proceso de relaciones justas y equilibradas, exigiendo al gobierno respeto por los derechos sociales, políticos y humanos (ASOINCA Cauca, 2015).

Con el nombre de Asociación de Institutores y Trabajadores de La Educación Del Cauca ASOINCA, funcionará una organización sindical de industria, de primer grado, sin ánimo de lucro, de conformidad con los convenios de la OIT suscritos y ratificados por Colombia, las recomendaciones de la UNESCO, la Constitución Nacional, el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales. Estará integrada por: docentes, directivos docentes, de cualquier modalidad, nivel o dependencia que tenga que ver con la Educación Pública oficial, trabajadores administrativos de establecimientos o dependencias del sector educativo oficial, pensionados activos, incluidos los territorios indígenas y afrodescendientes. (Estatuto de ASOINCA Popayán, 2017, p.5)

Actualmente el sindicato está constituido por diez ejes de trabajo definidos por la Asamblea de delegados en diciembre del año 2017, los cuales están establecidos de la siguiente manera: (Estatutos, 2017):

Comisión de derechos laborales y prestacionales, se encarga de velar por todo lo concerniente a las acreencias laborales, reclamaciones y análisis de las normas laborales, prestacionales y salariales del magisterio caucano.

Comisión Derecho a la Educación quienes se encargan de investigar la política y el funcionamiento del sistema educativo colombiano para denunciar las desigualdades e injusticias, diseñar programas de formación política, sindical y pedagógica para sus afiliados.

- Comisión Política Financiera y Economía Popular su función principal es materializar la política financiera y de economía popular en ASOINCA por medio de programas y proyectos concretos que beneficien a los afiliados en conjunto con Provitec.
- Comisión Derecho a la Salud se encarga de denunciar la inoperancia del actual sistema de salud del magisterio Caucaño y exigir la atención de calidad mediante herramientas jurídicas para que la salud sea un derecho.
- Comisión de Derechos Humanos su función principal es investigar y denunciar la violación sistemática del estado de los derechos fundamentales de la población y en particular de los afiliados a ASOINCA.
- Comisión de Comunicaciones se encarga de investigar el desarrollo tecnológico en materia de comunicaciones su implementación con principios populares que fortalezcan la información a través de los medios masivos existentes.
- Comisión Atención a las Subdirectivas Seccionales y Municipales su principal función es orientar, replicar y comunicar el desarrollo de las actividades sindicales para que sea de conocimiento general de todos los afiliados.

- Comisión del Trabajo Sindical Nacional, se encargan de crear espacios de comunicación con otros gremios sindicales para fortalecer las organizaciones a nivel regional, nacional e internacional.
- Comisión de Infraestructura, se encarga de presentar propuestas de inversión en lo referente a remodelación, ampliación, construcción de sedes sindicales, seccionales o municipales.
- Comisión Recreación, Cultura y Deporte su función principal es coordinar los eventos deportivos, culturales y pedagógicos en las olimpiadas departamentales y la participación del magisterio Caucano en los juegos nacionales.

Para poder llevar a cabo este trabajo desde las distintas comisiones, los 23 directivos encargados han organizado equipos de trabajo con activistas y miembros de las subdirectivas quienes los apoyan en todo el proceso organizativo, en la ejecución de los proyectos, en la atención y divulgación de la información a todos los afiliados.

Es importante decir que, junto a este trabajo del sindicato, se crea la Organización Pro vivienda para los trabajadores de la educación del Cauca, que nace a raíz de la tragedia ocasionada por el terremoto en 1983, como iniciativa de un grupo de docentes que hoy están en la Junta directiva de ASOINCA, por ello se convierte en una de sus organizaciones hermanas. Al inicio se buscaba solucionar problemas de vivienda para sus afiliados y sus familias y luego se fue consolidando con los principios básicos que orientan el trabajo en la construcción de economía popular.

Si bien el sindicato tiene un trabajo integral en todas las comisiones, en la actualidad dos han sido muy importantes y motivo de reconocimiento por parte de sus afiliados como de otros

procesos organizativos: la de economía popular y la del derecho a la educación, ambas guiadas por principios populares. La primera, se resumen en lo siguiente: un trabajo colectivo con aportes de sus afiliados para impulsar la economía propia desestabilizando los monopolios, la politiquería, distribuyendo las responsabilidades equitativamente, con líderes y lideresas forjados en valores de honestidad, lealtad, honradez, disciplina y compromiso, donde los excedentes serán distribuidos bajo el principio de la organización “darle a cada quien según su trabajo” rompiendo con la corrupción, tráfico de influencia y de esta manera recuperar credibilidad y confianza en la dirigencia. La segunda, asumida desde hace unos años desde el enfoque de la Educación Popular. (Provitec, 2016, p.4)

### **Recorrido desde las experiencias y vivencias de algunas directivas del sindicato ASOINCA**

Para comprender el camino que ha transitado ASOINCA es este apartado encontraremos la narración desde la experiencia concreta de las maestras Rosalba Garzón, Estela Fernández y María Del Carmen Valencia, es necesario hablar desde sus propias vivencias que las han definido, en ese orden de ideas, cómo ellas han contribuido a lo que hoy es el sindicato. Por ello partiremos de sus historias que, como se evidenciara, a través de su práctica han aportado significativamente al crecimiento del eje de economía popular y a la consolidación de la estructura organizativa del sindicato.

Durante las últimas décadas, la labor de la mujer dentro de las organizaciones sociales, comunitarias, asociaciones, sindicatos, cooperativas, se ha incrementado de forma positiva, día a día ellas conquistan espacios que culturalmente les había sido arrebatado por la sociedad.

Hablar de ellas, las mujeres, sería necesario ya que fueron y serán importantes para la pervivencia de la humanidad, hoy se han abierto camino dentro de una sociedad marcada por el

patriarcalismo, donde han realizado y estado relegadas a labores domésticas, pequeños trabajos manuales, al cuidado de la casa, sus hijos, esposos, y a pesar que se ha ido conquistando el espacio laboral (aunque no en igualdad de condiciones que los hombres), ellas tienen que seguir asumiendo dichas funciones hogareñas en solitario.

Durante siglos han sido totalmente invisibilizadas en una sociedad patriarcal que produce exclusión, sociedad que se caracteriza por reproducir tales situaciones de forma generalizada tanto que se normalizan por medio de imágenes, roles impuestos, chistes machistas, comentarios obscenos, etc.; que conllevan a seguir manteniendo el maltrato femenino consciente o inconscientemente alimentando el patriarcalismo.

Hoy podemos decir que algunas mujeres gracias a su esfuerzo han logrado abrirse espacios en ámbitos políticos, económicos, militares, financieros, deportivos, científicos y culturales; pero la brecha laboral, económica, social entre hombres y mujeres sigue estando muy marcada en contra de ellas.

En términos de tiempo esta investigación se centra en el liderazgo de las mujeres principalmente durante 1996 al 2017, pero para una mayor comprensión del momento en el sindicato haremos una contextualización anterior a la fecha.

***Antecedentes: los liderazgos se desarrollan desde los espacios cotidianos de vida y se potencian en la organización***

La experiencia de vida de las maestras Rosalba Garzón, Estela Fernández y María Del Carmen Valencia, evidencia cómo el liderazgo que hoy mantienen en ASOINCA se expresó incluso antes de hacer parte de la organización, desde su juventud como estudiantes y en las



comunidades donde iniciaron su labor docente y es, precisamente por estas capacidades, que logran ser parte importante en la consolidación del sindicato durante estos años.

Rosalba Garzón es una de las docentes más antiguas vinculada al sindicato, Ella inicio su vida laboral el 7 de noviembre de 1974, había egresado de la Normal Superior de Popayán Cauca; “Mi inicio como líder nace desde la normal, allí se manejaba la representación de grupo y yo fui la elegida, aunque era la menor del grupo tenía esa capacidad para liderar y representar a mi colegio”

Después de graduarse de la normal la nombran como docente en el municipio del Bordo Patía en la Escuela Urbana de Niñas dirigida por las hermanas misioneras inscritas a la congregación de la Madre Laura, con grados educativos de primero a quinto, allí comienza su labor docente en el grado primero de básica primaria con un número de 45 estudiantes, afiliada al sindicato desde sus inicios como educadora.

Ella ha llevado una labor digna de admirar, cuenta que desde esa época en la que los sindicatos departamentales estaban tan divididos y cada uno luchaba por sus intereses individuales sobre todo en Popayán, estaban sectorizados, pero ella está convencida que el aporte de la mujer a todos los sindicatos es de un 70%, se siente muy orgullosa cuando dice “que nuestro sindicato junto con el de Antioquia, ADIDA, Asociación de Institutores de Antioquia, contribuyeron a la Fundación de la Federación Nacional de Maestros FECODE”,

ASOINCA inicio entre los años 1938 y 1977 con un sindicato solamente integrado por primaria tanto hombres como mujeres de la cual hacia parte de la dirección la docente Rosalba Garzón, más tarde se fundó la asociación de profesores de enseñanza media del Cauca APROEMCA en 1950, la universidad creo el liceo UNICAUCA y existía la

asociación de profesores de enseñanza secundaria Colombia ACPES. Esos tres sindicatos existían en el Cauca ANAMAC maestros concejeros, ASEINEM asociación colombiana de educadores INEM, ANDEPET, Asociación nacional de educadores técnicos. (Garzón R, comunicación personal, 03 mayo de 2018)

Igualmente, durante esa época la profesora Estela Fernández también iniciaba su labor como educadora y hacia parte de este proceso reivindicativo del magisterio caucano:

Mi labor docente ya nombrada por la Secretaria de Educación del Departamento del Cauca fue en el municipio de Caldon en 1977, en un colegio llamado Susana Troches de Vivas apenas estaba empezando a crecer, de hecho fui la primera docente nombrada en esa institución con plaza en primaria pero en comisión en secundaria, luego iniciamos con un grupo de docentes la difícil tarea de atender estudiantes del grado sexto y de esta manera permitirle al colegio la implementación del bachillerato, después nos reuniremos con la comunidad para realizar actividades que permitiera exigirle a la Secretaria de Educación el nombramiento de más docentes porque los que estaban no eran suficientes para cubrir las necesidades de la institución lo mismo que un rector y administrativos. En ese proceso nosotros los docentes colaboramos orientando la gente en general como a los padres de familia y estudiantes para realizar las acciones que nos permitieran mejorar nuestras condiciones como comunidad educativa. (Fernández E. Comunicación personal, 03 mayo 2018).

Pese a que la profesora María del Carmen participa de manera activa en el sindicato años posteriores, al igual que las otras dos compañeras su formación inicial es en el trabajo con su comunidad como lideresa:

El trabajo comunitario lo empecé en mi pueblo yo soy de un pueblo muy alejado en el Cauca situado en la zona sur del municipio del Tambo llamado Quilcace, allí no teníamos vías, no teníamos nada, era un pueblo donde el analfabetismo era muy alto, entonces desde muy pequeños nos tocaba hacer todas las gestiones, porque a algunos nos traían a estudiar a la ciudad, ejemplo si necesitaban un documento lo hacían los que iban a la cabecera municipal a estudiar. Como era un pueblo tan alejado y abandonado totalmente por el Estado, las vías se arreglaban en mingas, los mayores salían a trabajar y los niños y las mujeres salíamos a cocinar, entonces empecé a tener ese sentido de pertenecía a trabajar en comunidad. (Valencia M. comunicación personal, 03 mayo de 2018)

En 1979 con una huelga nacional que duró dos meses se conquistó el decreto 2277, con 14 grados de escalafón nacional<sup>1</sup> y se da el proceso de asimilación, en donde se cambiarían las tres categorías en la que venía organizado el magisterio, decreto del cual hacen parte las mujeres de las cuales hablaremos en este trabajo y es uno de los logros más importantes para el magisterio no solo caucano sino a nivel nacional porque a partir de allí mejorarían las condiciones laborales de los docentes.

Después de conseguir este importante logro, nos cuenta la maestra Rosalba que el sindicato de maestros y maestras a nivel nacional analizó la importancia de conformar un solo sindicato en cada uno de los departamentos teniendo en cuenta que el estatuto no hace diferencia entre etnia, situación económica o de género y aprovechando el congreso federal de Cúcuta se concluye que

---

<sup>1</sup> Se entiende por escalafón docente el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica y experiencia docente y méritos reconocidos. La inscripción en dicho escalafón habilita al educador para ejercer los cargos de la carrera docente. Art. 9. Creación y grados. Establece el escalafón nacional docente para la clasificación de los educadores, el cual estará constituido por catorce grados en orden ascendente, del 1 al 14. (MEN decreto 2277 DE 1979, p.2) [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf).

cada departamento debe tener un solo sindicato representado con las siglas SUTE agregándole una última letra la cual sería la inicial del nombre de cada departamento y en 1985 se da la unificación de sindicatos resaltando que en el Cauca, ASOINCA era uno de los que contaba con mayoría de afiliados lo cual le permitió conservar el nombre, ya no sería SUTEC seguiría llamándose ASOINCA constituyéndose hasta hoy un referente a nivel nacional ese nombre.

En sus inicios la mayoría de los integrantes que conformaban la junta directiva departamental de ASOINCA eran hombres, solo en algunos momentos la integró una mujer. Cabe destacar que el sindicato siempre ha manifestado que ellos son una asociación de acción popular y como organización ha estado abierta la posibilidad para que lideren mujeres y hombres como colectivo más no como grupo específico o de género. Hoy la participación de las mujeres dentro de los espacios de dirección ha aumentado si se compara con años anteriores, pero sigue siendo menor en relación con la cantidad de afiliadas.

La profesora Rosalba fue esa mujer, haciendo parte de la junta en 1982, como ella misma lo cuenta:

Siempre me he caracterizado por estar en grupos muy dinámicos, con personas muy dinámicas, y que nos compaginamos, comprendemos, entonces eso hizo que conocieran mi trabajo, luego en 1982 llegue a la directiva de Asoinca, en ese entonces únicamente primaria, estuve en la subdirectiva, municipal como secretaria y luego en la directiva departamental también fui secretaria de la directiva departamental, tuve un trabajo muy activo, muy ameno y agradable. Y en ese entonces llega el terremoto, para ese tiempo el periodo era de un año, era un periodo bastante corto, había que trabajar mucho, en primaria era el sindicato fundador, más tarde me retiro de la dirección departamental pero continuo

en Timbio con la dirección municipal (Garzon R. comunicación personal, 03 mayo de 2018)

El año de 1983 fue decisivo para la ciudad de Popayán y también para el rumbo de lo que hoy es ASOINCA, fue un momento trágico para muchas personas pues fue el terremoto que destruyó buena parte de la ciudad y visibilizó varios problemas sociales, entre ellos el de vivienda, muchas casas se destruyeron, viviendas donde vivían varias familias a modo de inquilinatos. A partir de ello se produjeron varios procesos de lucha por la vivienda, donde participaron, tanto los habitantes de la ciudad como de otros municipios del Cauca, varios de los barrios que hoy existen fueron luchados, gestionados y construidos después del terremoto. Esto marcó un cambio en la configuración urbana, a partir de ese momento se inicia una expansión que convirtió a Popayán en ciudad.

Entre estos procesos organizativos un grupo de docentes asumen la lucha por la vivienda como algo esencial, este grupo es el embrión de lo que posteriormente se denominó como Nueva Fuerza Sindical y estuvo conformada por varios activistas docentes que hoy están en la junta de ASOINCA. "los activistas son quienes se proponen, incluso durante estos años este grupo logra, en cada elección, uno de los escaños de once; sin embargo, para ellos no es suficiente, y a través de la organización PROVITEC, emprenden la tarea de llegar a la dirección de ASOINCA."(Burbano, 2016, p.79) La intención de resolver el problema de vivienda de los docentes los llevó a crear un fondo solidario llamado PROVITEC, lo que, además, les permitió iniciar un trabajo desde la base para ganar incidencia en el sindicato y cambiarle el rumbo, hacia una perspectiva popular y ética, eliminando la burocracia y el uso de la organización para lo electoral.

La profesora Estella Fernández participó en este proceso. Ella siempre estuvo afiliada al sindicato y fue activista, en 1983 participa en la propuesta de conformar Provitec, cuenta ella que en ese momento llega un aporte donado por docentes de algunos departamentos que se centraliza desde FECODE, una parte se le entregó a los docentes que habían sido damnificados por el terremoto, el restante permitió crear un fondo de ahorro administrado por algunos docentes que posteriormente harían parte de la nueva Fuerza sindical entre ellos Rosalba Garzón y Estella Fernández, sería el inicio de la cooperativa Provitec, este es el surgimiento de la etapa de economía popular, muy de la mano con principios éticos del buen uso de los recursos y del trabajo colectivo PROVITEC, es la evidencia de los resultados positivos de cada proyecto que, en forma colectiva, hemos sacado adelante, indica la acertada política que la orienta y la capacidad de hombres y mujeres en materializarla para bien común. (Provitec, 2016, p.21)

En 1984 nace la idea de ahorrar con el objetivo de obtener vivienda y empezaron por comprar un lote.

La vivienda es el motivo que impide que Provitec desaparezca, iniciamos en 1984 buscando alternativas por la emergencia generada por el terremoto, logramos adquirir un terreno de siete hectáreas aproximadamente, al norte de la ciudad, parte del costo se canceló con cesantías parciales de los beneficiarios y el saldo en cuotas que pagaron a través de Provitec, esto creo más expectativas en el magisterio y se aumentaron las afiliaciones. (Provitec, 2016, p.63)

Esta idea se concreta en lo que hoy se conoce como Villa Docente, ese fue el primer lote que adquirió la organización, alcanzó para dar solución de vivienda a 296 compañeros, el terreno se adecuo con mingas, aportes de los docentes y maquinaria prestada por del Estado.

En este tiempo la profesora Estella Fernández siempre fue activista de Asoinca y Provitec eran organizaciones separadas, aunque a ambas la integraban maestros. No existían plazas en comisión<sup>2</sup>, por lo tanto, los activistas trabajaban en las escuelas y colegios y su tiempo libre lo dedicaban al sindicato y a la cooperativa.

Diez años después de la primera solución de vivienda, se compró otro lote frente al colegio el Liceo de Popayán, para ese momento ya estaba conformada una junta de Provitec integrada por varios docentes que hacían parte de la nueva fuerza sindical entre ellos el actual Directivo Fernando Vargas había sido elegido como presidente de la cooperativa, la profesora Estella era un miembro activo en la cooperativa y en el sindicato, pero aún no hacía parte de la junta. Su ingreso a este espacio de dirección fue en 1985 como secretaria general de Provitec y se dio inicio a varios proyectos de vivienda que hoy son reconocidos. Hacía trabajo dentro de la cooperativa y también dentro del sindicato ASOINCA, como activista contribuyó a consolidar ese grupo para generar confianza en la base, ya que por la mala administración de ese entonces había mucha desconfianza y los docentes no creían en el sindicato, si convocaban a asambleas o marchas asistían por disciplina pero no por convicción, gracias a Provitec y su avance tan notorio, generó apoyo de los docentes que empezaron a creer un poco más en el sindicalismo magisterial, pues era la puesta en práctica de los principios populares y el trabajo propio para avanzar en propuestas económicas.

Durante este proceso de construcción se plantea que las ganancias sean distribuidas y lleguen a cada uno de sus afiliados gracias al trabajo libre y desinteresado de hombres y mujeres

---

<sup>2</sup> Es un nombramiento, de carácter temporal, mediante el que un funcionario, que reúna los requisitos para ello, desempeña puestos o funciones especiales distintas a las específicas del puesto de trabajo al que haya sido adscrito.

que con su honradez y honestidad lideran los proyectos de estas alternativas comunitarias haciendo crecer esta propuesta de carácter popular. Cumpliendo con lo sindical y político desde Asoinca y Provitec en la orientación y ejecución de los programas de economía popular.

Llevar a cabo cada proyecto económico como: ahorro, crédito, auxilios solidarios, vivienda, parcelaciones, recreación, supermercado, combustibles y plan vida donde la política y la práctica, de quienes estamos, al frente demuestra que es posible materializando los principios populares que nos orientan, que miles de trabajadores unidos, cambiemos, en parte, las relaciones de producción capitalista, ya no para enriquecer a uno o dos y lo mejor, no dejarnos explotar de quienes trafican con estas mercancías (Provitec, 2016, p.21)

Debido al reconocimiento de este trabajo la nueva fuerza sindical en 1985 hizo el primer intento de llegar con mayoría de integrantes a la junta del sindicato por medio de elecciones, logrando una sola curul que obtuvo el cargo fiscal, el trabajo sindical continuo con más fuerza mientras la cooperativa se fortalecía. En el año 1994 ya más consolidados y con mayor trabajo y respaldo desde las bases, se vuelve a participar en las elecciones logrando cuatro escaños en la junta departamental de la cual hizo parte Rosalba Garzón.

### ***Otros liderazgos posibles en la directiva magisterial de ASOINCA***

En la década del 80 existía un inconformismo por parte de muchos docentes hacia la junta que venía asumiendo, principalmente se debía a presuntos malos manejos en la Administración de los recursos, esta situación fue el detonante para que algunos activistas se organizaran para poder acceder a esta dirección mediante la participación democrática y el trabajo de base, que,



como vimos en párrafos anteriores, se concentró principalmente en el desarrollo de la economía popular a través de Provitec.

Fue así como en 1995 nos cuenta la profesora Rosalba que nace la denominada Nueva Fuerza Sindical, la intencionalidad de llegar a la Junta del sindicato marcó un momento importante en la historia del mismo, es un punto de inflexión que mostró los frutos de lo sembrado los años anteriores, a partir del trabajo arduo, constante y desinteresado de cualquier retribución económica, por parte de docentes que lideraron una nueva forma de hacer la lucha sindical. Entonces se postulan con una plancha (modalidad elegida por la asamblea) para entrar a hacer parte de la dirección del sindicato caucano de maestros, siendo la nueva junta electa conformada por 10 directivos, cinco de la Nueva Fuerza, incluyendo a Rosalba Garzón única mujer y el actual presidente de ASOINCA Fernando Vargas Navia, y cinco de las corrientes que venían orientando al sindicato. Debido a las diferencias políticas y de enfoque sobre el rumbo del sindicato esta división no permitía avanzar en el trabajo sindical pues nunca estaban de acuerdo:

Debido a esas dificultades para tomar decisiones y poner a andar las propuestas en el sindicato, la Nueva Fuerza renuncia a la dirección obligando a la asamblea a decretar una nueva elección, en 1996 ya electa la nueva junta se logran la mayoría de los cargos, a partir de allí se consiguió cambiar uno a uno los antiguos dirigentes que tanto daño le ocasionaron al sindicato

Más tarde en el año 1996, que ya desde antes se había organizado la nueva fuerza sindical, para eso ya habíamos fundado Provitec, y de Provitec sale la nueva fuerza sindical y nos lanzamos a las elecciones de ese tiempo, entonces ya estaban unidos en Asoinca todos los sindicatos que se habían dado por orden del congreso de Cúcuta, que los sindicatos fueran los SUTE, sindicatos únicos de trabajadores de la educación de cada uno de los

departamentos. Acá en el Cauca no se toma el nombre de SUTEC, se da el nombre de Asoinca por ser el sindicato mayoritario, y por ser un sindicato Fundador (Garzon R, Comunicación personal 03 mayo de 2018)

Se inicia una nueva forma de trabajo colectivo convocando en 1998 a una huelga en la cual se ganaron algunos beneficios destacando las primeras dos plazas en comisión, que fueron creciendo con el tiempo (10, 13, 14 hasta las 24 plazas que hay hoy) debido a que el sindicato crecía y las necesidades también, lo cual le permite a la directiva sindical fortalecer y ampliar su trabajo en los 42 municipios caucanos.

En esta época tuvieron un papel muy importante las docentes Rosalba y Estella, al igual que otra directiva, que hasta la actualidad ha realizado importantes aportes al sindicato de maestros caucanos, es la profesora María del Carmen Valencia, ella llega posterior a este proceso donde se logra ser mayoría en la junta.

Todas las experiencias de liderazgo que ella tuvo en su comunidad y, posteriormente, como maestra de aula fueron fundamentales cuando llega a ser directiva:

Inicié mi labor docente como licenciada en Ciencias Sociales, en el Municipio de Totoró Departamento del Cauca en 1989, allí empecé como catedrática a dar clases de todo, como uno llega de catedrático y los docentes que están de planta o nombrados escogen la carga académica general y los que llegan les toca cubrir el resto, en ese sentido me toco dar clases de contabilidad, mecanografía, religión, ética, ciencias naturales, comportamiento, salud, entre otras; teniendo en cuenta las áreas disponibles porque llegábamos a cubrir las necesidades en horas faltantes de las áreas que tenían estipuladas en la Institución (Comunicación personal, Valencia M, 03 mayo de 2018)

Fue en el 2002 que llega a la directiva departamental de ASOINCA, antes pertenecía a la subdirectiva de Totoró, era la presidenta, allí trabajaba como docente de aula desde 1989 hasta que se vinculó a la dirección del sindicato departamental. Su vinculación se acelera debido a que en el 2000 hubo amenazas en el municipio donde trabajaba, por ello fue trasladada a Popayán. Estando en la ciudad se reunieron los activistas para determinar las planchas de los candidatos que se iban a colocar para las elecciones de la junta directiva, en ese momento había mucha incertidumbre por la entrada de los paramilitares al Cauca de manera directa y efectiva, entonces había dificultades para definir cargos de la junta directiva. En dicha reunión queda ella como única candidata mujer, ya que otras mujeres que habían hecho parte de la junta y tenían un recorrido mayor no aceptaron, incluida la profesora Rosalba Garzón que había renunciado, por situaciones personales.

Como ella misma lo dijo no tenía opción de decir que no, porque todas las opcionadas habían dicho que no, era tanta la ausencia de mujeres para la elección que tiene que colocar su nombre en las dos planchas, ninguna mujer quería asumir la dirección en ese momento y para completar, la situación de seguridad no era la mejor, sin embargo, el apoyo de los compañeros directivos fue fundamental para iniciar esa importante etapa de su vida.

Con el respaldo de sus compañeros y con el propósito de seguir creciendo en experiencia decidió asumir el reto, ella resalta que no tenía ningún conocimiento administrativo y recién ingresada le dicen que debe ocupar el cargo en la tesorería de la organización. Convirtiéndose este en el primer cargo que desempeñó, toda esta experiencia le recordaba sus inicios en el liderazgo comunitario en su pueblo natal Quilcace.

Después de integrar la dirección del sindicato como Tesorera, en ese mismo año hubo inconvenientes con tres compañeros directivos por lo tanto se convoca de nuevo a elecciones en el 2003. Para ese momento la compañera Rosalba Garzón solicita participar en la elección y poder asumir el cargo de tesorera, al ser contadora pública. En esta elección el grupo contrario alcanzó una sola curul y los activistas alcanzan la mayoría de escaños, María del Carmen siguió asumiendo el cargo de tesorería, mientras Rosalba asume la responsabilidad de dirigir el CEID departamental, luego en 2007 el compañero que era vicepresidente hace disidencia y María Del Carmen con el apoyo y convencimiento de sus compañeros asume ese cargo.

En el siguiente periodo también la nombraron vicepresidente, pero llegan a un acuerdo para que el compañero Miguel Andrés Burbano asumiera dicho cargo, por la experiencia y la preparación que ella considera que él tenía, sugiriendo que le dejaran el cargo de fiscal o sin asignación de cargo, pues consideraba que para realizar el trabajo sindical no es necesario un cargo que lo represente, entonces le asignaron el cargo de secretaria general.

En las últimas elecciones del 2005 el compañero Miguel Andrés fue designado como fiscal, cargo que no se sentía a gusto y pide en acuerdo con María Del Carmen que sea ella quien lo asuma y desde entonces hasta hoy ella es la fiscal de la agremiación de maestros Caucanos., mientras que las compañeras Rosalba Garzón asumía el cargo de tesorería y Estella Fernández era directiva de Provitec y seguía siendo activista en ASOINCA, hoy ya hace parte de los directivos departamentales.

Es importante resaltar que la consolidación del sindicato se dio a la par del fortalecimiento de Provitec, gracias a la labor de todos sus afiliados y , específicamente, de la mujer dentro de las estructura organizativa, pues son ellas quienes le ponen el alma al trabajo cooperativo que se da

dentro de ella y se demuestra con su rápido crecimiento, en el manejo transparente de sus recursos los cuales les ha permitido a sus afiliados crecer junto a ella, sus aportes son una garantía para seguir apoyando esta iniciativa genuina en el Cauca y seguir fortaleciendo no solo a Provitec sino a ASOINCA recuperando la credibilidad y apoyo a sus líderes y lideresas.

En ese mismo sentido la huelga ha sido una forma de conseguir reivindicaciones importantes para los docentes, por ejemplo, mediante una huelga se logró conseguir que la administración municipal donara el terreno a la asociación de maestros ASOINCA y se logra también la compra del lote del que hoy goza la sede principal, la cual ha sido el centro del trabajo sindical en el departamento.

### ***Educación Popular, formación y el liderazgo***

Siendo consecuente con los principios de la Educación Popular, en ASOINCA rescatamos el diálogo de saberes, La participación, la reflexión, la construcción colectiva de conocimiento, en ese sentido, esta investigación se convierte en un espacio de autoformación, para pensar en una nueva forma de liberación del pensamiento, la auto crítica, que permita entender un poco más la realidad en la cual estamos inmersos, para plantearse nuevas formas de empezar a transformarla empezando por nosotros mismos. La participación activa de las docentes involucradas en este trabajo hace pensar que si hay personas que como ellas con pequeñas practicas han logrado, transformarse y están aportando para que otras cuantas sigan realizando procesos de cambio al interior de las organizaciones son una muestra de que la educación es una herramienta clara para dicho proceso.

Igualmente podemos decir que la educación popular hace parte importante de las prácticas visibles al interior de la organización sindical que afecta positivamente a sus afiliados.

Así, la educación popular llega al siglo XXI con un acumulado construido en sus luchas por transformar la sociedad y hacer posible la emancipación de todas las formas de dominio que le permiten proponerle al mundo de la educación en sus diferentes vertientes una concepción con sus correspondientes teorías, propuestas pedagógicas y metodológicas para ser implementadas en los múltiples espacios y ámbitos en los cuales se hace educación en esta sociedad. En ese sentido dota a los educadores críticos de una propuesta a ser implementada en toda la sociedad, bajo el reconocimiento de que hacerlo desde los intereses de los grupos oprimidos y excluidos permitirá la transformación de esa condición para construir sociedades más justas, más humanas y, ante todo, desde una diferencia que a la vez que enriquezca, no permita la desigualdad y el control por razones de clase, género, etnia, raza, opción sexual, edad, condiciones físicas u otras. (Mejía, 2015, p.13)

Sobre el tema de formación desde la perspectiva de la Educación Popular al interior del sindicato resaltamos, la sistematización “Aportes de la formación docente coordinada por ASOINCA en la actividad sindical y sus procesos organizativos” que lideró el compañero Miguel Burbano. Acá no pretendemos hacer una reconstrucción del recorrido que ha tenido el sindicato en relación a la formación docente, más bien, retomando lo sistematizado, queremos rescatar el papel significativo de las mujeres del sindicato en el fortalecimiento de la comisión de educación y, por ende, de la EP como es hoy en este proceso.

En el relato que venimos narrando desde la voz de las tres docentes, es evidente que ellas han tenido un papel fundamental en la consolidación del sindicato desde la directiva departamental y en la comisión de economía popular. En este aparte queremos resaltar como todo

este proceso, que ellas han tenido, ha fortalecido también el tema educativo y pedagógico en la organización que en la actualidad asume la Educación Popular como su apuesta política.

La decisión política de asumir la Educación Popular se ve en dos momentos concretos, según el relato que desarrollo Miguel Burbano, el primero, en la Asamblea Departamental de Delegados de ASOINCA en el 2008:

Una de las reflexiones que luego se incorporan al plan de acción es la siguiente: “Educación y Pedagogía Popular: Este es el reto que proponemos desde ASOINCA, su unidad e integralidad permiten avanzar en el prototipo de estudiante que queremos formar, que se requiere para la transformación social” (ASOINCA, 2008, p.25), y acerca de formación docente se escribe: “Esta es una de las debilidades que afrontamos, tanto las normales superiores como las universidades con sus facultades de educación se limitan a la orientación tradicional o cumplir lo que el sistema les obliga, impidiendo una formación eminentemente popular y objetiva”(p. 26), de aquí surge la ruta para el proceso de formación docente desde la educación popular. (Burbano, 2016, p.64)

El segundo momento, es el surgimiento del Colectivo de Educación Popular:

Durante este tiempo se interactúa con el grupo de Educación Popular de la Universidad del Cauca, y con ellos se coordina el Encuentro Internacional de Educación Popular, que se llevó a cabo en los años 2012, 2013 y 2015; esta actividad propicia la relación con el Consejo de Educación Popular para América Latina y Caribe —CEAAL— y, de este impulso, en el año 2012 nace el Colectivo de Educadores Populares del Cauca, integrado por docentes de la Universidad del Cauca, activistas de ASOINCA y estudiantes de la

Universidad del Cauca, y, el año 2014, con el propósito de visibilizar las prácticas pedagógicas se lanza la revista *Pensamiento Popular*. (Burbano, 2016, p.90)

Sin embargo, podemos encontrar antecedentes importantes en este camino en el CEID (Centro de Estudios e Investigaciones Docentes) que se crea en 1983 a nivel nacional con un capítulo Cauca y manejaban los medios de comunicación, su línea de incidencia estaba enfocada hacia la educación popular, la IAP y modelos de escuela participativa.

El Movimiento Pedagógico fue el encuentro de diversos actores colectivos: educadores y sus organizaciones, investigadores educativos provenientes de diversos espacios y líneas de investigación, organizaciones no gubernamentales y experiencias pedagógicas innovadoras, en el que cada uno asistió con un conjunto de teorías diversas, no siempre divergentes, y con unas prácticas surgidas en campos disímiles de trabajo. Pero todos con un interés común: la transformación de la educación colombiana. De allí que este movimiento se propuso debatir públicamente esas distintas concepciones y prácticas; para ello, creó el Centro de Estudios e Investigaciones Docentes –CEID–, con representantes de FECODE y de diversos centros y grupos de investigación educativa, y se constituyó en orientador y organizador del Movimiento Pedagógico en todo el país, gracias al establecimiento de los CEID regionales, la convocatoria a seminarios y foros nacionales, regionales y locales, y la edición de la revista *Educación y Cultura*. De cada participante en dicho acontecimiento tratamos de sintetizar lo que hemos considerado su mayor aporte. (Cárdenas, 2019, p.9)

En ASOINCA encontramos que el CEID fue el espacio desde donde se coordina la formación, como lo evidencia Burbano (2018) al citar algunos hechos que aparecen en el



periódico *El Educador Caucano* “Estos actos de formación [los cursos de formación docente] le dan la posibilidad de fortalecer su estructura organizativa, tal como evidencia una nota del mismo periódico: “La Junta Directiva Departamental de ASOINCA convoca a reuniones zonales de activistas pedagógicos; con el propósito de analizar el plan de trabajo, distribuir responsabilidades y consolidar la dirección departamental del CEID- 1998, p.4” (p. 41).

Ahora bien, en el relato de la docente Rosalba Garzón encontramos una participación fundamental de las mujeres en la conformación y desarrollo del CEID. En 1982 ella hacía parte de la junta directiva del sindicato mientras que el actual Presidente Fernando Vargas era activista, había comités municipales hoy subdirectivas municipales, ella era una de las coordinadoras del CEID dentro del cual también hacían reuniones exclusivas de mujeres representantes de cada uno de los municipios Caucanos, donde se desarrollaba trabajo sobre un tema específico colectivamente acordado para aportar y fortalecer al CEID departamental.

También se destaca que la maestra Estela Fernández hizo parte del CEID, como ella lo dice el trabajo en esa época se centraba en la teoría no había un verdadero trabajo popular, solo se compartían la revista *Educación y Cultura* que era editada y escrita por FECODE.

Más tarde esta comisión de trabajo conscientes de la importancia de la participación de las mujeres en el Cauca, el sindicato ASOINCA crea una “Comisión De La Mujer y La Familia ASOINCA” pero este grupo de trabajo hacía parte del CEID departamental.

Hemos logrado conformar un grupo de trabajo con 15 educadoras de diferentes municipios, elegimos un grupo coordinador integrado por: Rosalba Garzón, Coordinadora, Estrella Garzón Secretaria, Mabel Plaza Rivera Tesorera, Nohora Velasco Fiscal. Hemos desarrollado talleres sobre Derechos Laborales y Género, estamos por realizar otro sobre

coeducación, violencia intrafamiliar y medio ambiente. Esperamos que la comisión de la mujer de ASOINCA se fortalezca con educadoras comprometidas con el cambio político y social que requiere la sociedad colombiana y en el caso del magisterio complementar su acción en unión y coordinación con los docentes para el bien del gremio y familia. (Periódico Educador caucano, 2000, p.11)

Sus primeros avances en el trabajo del colectivo de mujeres y familia donde todos y todas participaban democráticamente, les permitió a varias docentes afiliadas al sindicato ASOINCA llegar a representar al sindicato en diferentes eventos tales como el Encuentro Internacional de Solidaridad entre Mujeres, realizado en la Habana Cuba.

Actividad realizada del 13 a 16 de abril de 1998, convocada por La Federación Democrática Internacional De Mujeres Cubanas, asistieron 79 países con más de 3000 mujeres de sindicatos y organizaciones sociales de la clase trabajadora, Colombia ocupó el cuarto lugar con 250 delegadas, el Cauca con 6, participantes, 4 de ASOINCA y 2 de otros sindicatos. Se trabajaron temas como: Mujer Economía y Desarrollo Sostenible, Mujer, Participación Política y Acceso a La Toma De Decisiones, Mujer, salud, Educación, Cultura y Seguridad Social, Mujer Y Medios De Comunicación, Mujer, Violencia y Discriminación, Mujer Independencia Nacional, Soberanía y Paz, repartidas en comisiones de trabajo. (Periódico el Educador, 2000, p.21)

No solo participaron en este tipo de actividades, también realizaron encuentros departamentales, nacionales, regionales, locales, los cuales les permitía crecer políticamente mediante la formación colectiva, entre los logros obtenidos se destaca un encuentro departamental en el cual participaron un grupo de maestras mediante un concurso departamental denominado

“poesía con mirada de mujer”, el cual les permitió luego con la recopilación de los poemas seleccionados crear el libro “Con mirada de mujer” en el cual hay creaciones literarias de 26 mujeres maestras Caucanas.

Así mismo en el año 2005, la comisión de la mujer y la familia de ASOINCA coordinada por la docente Rosalba Garzón, y apoyada por la Junta directiva escribieron un segundo libro, titulado “semillas necesarias, para el trabajo popular”, el cual buscaba concientizar a los lectores sobre el cuidado del planeta, volver a los cultivos orgánicos, a las semillas originales por medio de las huertas caseras para una la alimentación sana y de esta manera crear una resistencia alimentaria finalizando con un variado recetario de comidas tradicionales.

Esta comisión de la mujer realizo varios encuentros de los cuales hay varios escritos, registros fotográficos, documentos, editoriales en el periódico el educador Caucano, actas, entre otros, muchos de ellos hasta el momento no han sido sistematizados.

Todos estos procesos dentro de la organización sindical y de economía popular el papel de estas y otras lideresas ha sido y es constante a la hora de plantear propuestas en conjunto, han permitido el empoderamiento de las mujeres trabajadoras para seguir en la formación política y organizativa y de esta manera aportar a solucionar problemáticas sociales en esta lucha de clases.

Así mismo teniendo en cuenta los principios y propósitos de la formación política, el ámbito social se convierte en un espacio privilegiado para que en los movimientos sociales u organizaciones sindicales desarrollen acciones encaminadas a fortalecerse; además, hay que aprovechar que en la formación colectiva se abordan y se comparte una gama de saberes fundamentales en el avance del desarrollo comunitario, social, cultural y personal como

fundamento dentro de cualquier estructura organizativa. Así lo afirma el docente Miguel Burbano directivo del ASOINCA.

Los encuentros de formación docente, siendo una constante en ASOINCA, generan una permanente reflexión en torno a los temas tratados, tanto para lo sindical como para la práctica pedagógica. Poco a poco a estos encuentros acudieron organizaciones sociales, además de la universidad del Cauca, en particular el Grupo de Educación Popular, así surge el Colectivo de Educación Popular, nombre que reemplazó al Centro de Estudios e Investigaciones Docentes, CEID. (Burbano, 2016, p.54)

El cual hace énfasis en los siguientes aspectos que se encaminan en fortalecer la formación docente dentro de la organización sindical basada en los siguientes principios

- Mantener la formación política sindical desde los cinco ejes de trabajo, (salud, Educación, DDHH, Economía Popular y eje Laboral).
- Seguir fortaleciendo la formación existente en Popayán y Cauca orientada desde los principios de la educación Popular, la investigación, las praxis con una apuesta liberadora.
- Continuar el trabajo con otras organizaciones para el fortalecimiento del encuentro Internacional de Educación Popular, dando prioridad a las reflexiones educativas y pedagógicas, donde las ponencias sean propuestas de educación popular desarrolladas por maestros en sus diversas comunidades.
- Seguir fortaleciendo la veeduría sobre los concursos docentes realizados actualmente y a los que se convoquen.

- Seguir fortaleciendo las olimpiadas del magisterio Caucano, mediante la participación y apoyo de sus afiliados, lo mismo que los juegos nacionales.

Además, la generación de un nuevo conocimiento a través de la sistematización de experiencias con el propósito político de emancipación ante el poder hegemónico.

Pensando que la educación sin fronteras es posible y promoviendo la diversidad como un eje que ayuda a romper las barreras entre la educación popular y la escuela, este encuentro Internacional de educación popular del año 2017 se piensa como una alternativa para hallar caminos hacia una educación que necesita desde la educación que se tiene y la que se quiere. Convencidos de que la educación popular se promueve más en grupos, se crean los círculos de reflexión donde se da el espacio para la participación y el diálogo donde los sujetos empiezan a decir su propia palabra propiciando espacios de sistematización de las experiencias en colectivo, dejando su condición pasiva para que sean sujetos de su propia transformación por medio de la investigación y de esta manera puedan incidir en sus prácticas educativas o sociales.

Teniendo en cuenta lo anterior, este eje de trabajo pretende profundizar en los siguientes ejes:

- El sentido y el significado de la formación docente en clave de Educación Popular.
- Los Movimientos Sociales como productores de conocimiento en la disputa por sociedades más justas. Con esta postura se pretende lograr, por medio de la sistematización, una emancipación del conocimiento colectivo en pro de la educación popular no solo desde el discurso sino desde la praxis que dé ejemplo de lo expuesto reiteradamente en los escritos.

De alguna forma todos los que piensan diferente pueden confluír en un lugar, unificar criterios y derribar las barreras que existen entre la escuela y la comunidad y por otro lado aprovechar el entorno, los saberes y las necesidades de cada grupo, que son diferentes a las que

nos impone el sistema, buscando que la Educación Popular abra nuevos horizontes y posibilidades que conlleven a desarrollar unas estrategias claras, convincentes, salidas del esquema tradicional y que propicien la emancipación de sus integrantes hacia otros caminos pensados para la igualdad de criterios hacia el bienestar colectivo.

En las reuniones del colectivo inicialmente se trató de encontrar un equilibrio entre lo que se piensa y lo que se quiere lograr, unificar criterios es lo más difícil puesto que todos estamos en búsqueda de respuestas para encontrar alternativas al sistema educativo impuesto y la necesidad urgente de un cambio que beneficie a todos por igual, aprender a entender al otro, a decir lo que se piensa sin herir, ser cuidadoso con los espacios, trabajar en equipo sin descuidar detalles como el refrigerio, las pancartas, los comunicados, intentar escribir las ideas, compartir pequeñas experiencias para enriquecer la que se propone, tratar de ser equitativos con el trabajo y ayudar a que los participantes sientan que están trabajando para el mismo lado. Es claro entender que empezar es lo más difícil, pero a medida que se avanza en el diálogo se van generando nuevos caminos que conducen a los objetivos planteados. En otras palabras, se buscaba tener condiciones óptimas desde la Educación Popular para la participación y así fomentar un diálogo horizontal entre pares, cuidando de todos los detalles como espacio, tiempo y lugar.

Este relato, que solo recoge una parte de la historia de ASOINCA, evidencia, por un lado, que la posibilidad de hacer que una organización asuma políticamente un camino, en este caso el de la educación popular, tiene mucho que ver con las apuestas que su dirigentes tienen, las que recogen del sentir de sus afiliados y de las problemáticas de la sociedad en general; por otro lado, que las mujeres han contribuido grandemente en la consolidación el trabajo organizativo y se evidencia que con el tiempo han tenido un papel más activo y visible. Efectivamente puede haber

diferentes concepciones sobre cómo han sido estos aportes y sobre cómo ha sido o debería ser la participación de las mujeres en la organización. Frente a esto último profundizaremos en el siguiente capítulo.

## **Capítulo II. Participación y liderazgo de las mujeres: un camino para la consolidación organizativa**

En el relato histórico del primer capítulo evidenciamos la importancia de las acciones y compromiso de tres docentes mujeres en el desarrollo y consolidación del sindicato. Lo cual, es un buen punto de partida para afirmar que ellas han jugado un rol fundamental en los procesos organizativos, en general, y en ASOINCA, en particular. En este último caso no solo han sido ellas tres, han sido muchas otras, que en diferentes espacios y momentos han aportado significativamente.

También, podemos deducir de esta historia que son en varios procesos donde se han dado tales aportes, pero hace hincapié en dos que son centrales, ya que le ha permitido a ASOINCA convertirse en un referente de organización con criterios de autonomía, participación, honestidad, solidaridad y desarrollo social: la promoción de economía popular en el Cauca y el desarrollo de la Educación Popular.

Es por ello que en este capítulo hablaremos de participación y liderazgos como una dupla que van de la mano y, de manera concreta, reflexionaremos de las formas cómo dicha dupla, asumida desde las mujeres, ha sido decisivas en el desarrollo y la consolidación tanto de economía popular, como de la educación popular.

### **La participación de las mujeres: un recorrido complejo**

Si bien la discriminación que sufrimos las mujeres en la sociedad es un hecho histórico, que se ha problematizado a lo largo de esa historia por diversas mujeres y organizaciones, debemos reconocer que la discusión sobre estas situaciones cada vez ha venido alcanzando más relevancia, convirtiéndose en un tema del debate público en diferentes escenarios de la sociedad.

Incluso a lo largo de los años se ha venido asumiendo cuestiones como la igualdad de género en los diferentes ámbitos públicos y del Estado: han salido declaraciones de organismos multilaterales (como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU), leyes y políticas públicas sobre paridad de género en la participación de las mujeres (cuota de género en las listas para la participación electoral), órganos en entidades oficiales sobre el tema de mujeres y género (como la secretaria de la mujeres en alcaldías, gobernaciones, etc.) y otras tantas más. A pesar de todo esto, hoy podemos decir que aún se siguen presentado formas de violencia, discriminación y desigualdad contra las mujeres.

Partiendo de esta realidad, es importante que profundicemos un poco sobre las causas de estas violencias y discriminaciones, lo que se refleja en las posibilidades reales de que las mujeres tengan una participación efectiva en los diferentes ámbitos de la realidad y la influencia en sus liderazgos.

En la historia de ASOINCA el liderazgo femenino es indiscutible, la participación en la organización será objeto de reflexión más adelante, por ahora diremos que pese a este reconocimiento y a que el número de mujeres en espacios de dirección y decisión (junta departamental y subdirectivas municipales) han aumentado, el tema de la participación de las mujeres allí no escapa de las propias limitantes que se presentan en la sociedad como la evidencia



de un problema más estructural, que tiene que ver con el patriarcado, el cual “es el históricamente más antiguo, el geográficamente más abarcador e ideológicamente más ocultador y menos reconocido” (Carosio, 2017, p.28) que otros sistemas de dominación.

Siendo así comprendemos que las practicas patriarcales no solo hacen presencia en el ámbito estatal, también se replica en espacios diversos de la sociedad y se consolidan en las relaciones cotidianas. Obviamente se expresa a través de diversas acciones, muchas de ellas directamente violentas: violación, el abuso, los golpes, insultos; en otras cosas más sutiles: chistes machistas, comentarios misóginos y homofóbicos, diferencia salarial por género, etc.

Organizaciones feministas han visibilizado como en la sociedad hay roles impuestos, que en situaciones cotidianas se normalizan, más aún cuando, como lo dijimos antes, el patriarcado es un sistema de dominación más antiguo que otros. Esto se ha expresado, desde la antigüedad en los roles que se les han asignado a hombres y a mujeres, que se mantienen desde las mayores instancias de poder y se reproducen en todos los espacios sociales. La mujer por ser mujer es considerada sumisa, tierna delicada, sentimental; por lo tanto, se le asignaban roles domésticos, cuidado de animales, plantas y la crianza de los hijos y atención a los mayores. Mientras que los hombres considerados rudos, con más fortaleza física se le atribuían trabajos pesados, la protección de sus mujeres, el liderazgo y la toma de decisiones que afectarían el grupo al cual pertenecía; estas acciones fueron recreando el llamado patriarcalismo que se extendió de generación en generación, cuando una mujer pensaba o actuaba diferente, la excluían, la castigaban, la marginaban de las actividades comunitarias o grupales. En este mismo sentido se expresa Ana Cagigas:

Los hombres como género han ostentado y ostentan el poder a nivel social y a nivel de pareja. Ellos trabajan fuera de casa lo que les hace ser valorados más socialmente, tiene

acceso a la información, están menos aislados, se encuentran en donde se generan las normas de comportamiento, donde se toman decisiones y donde se analizan los comportamientos y ellos son los que interpretan la realidad social. Los mandatos culturales, legales del papel del marido han legitimado históricamente su poder y dominación sobre la mujer, promoviendo su dependencia económica y garantizándole el uso de la violencia para controlarla y demostrar su superioridad. (Cagigas, 2014, p.4)

El patriarcalismo se mantiene, alimentado por hombres y, también, por mujeres orientadas culturalmente de esta forma y perpetuado por los hombres en su afán de mantener el poder dentro de una sociedad. Esto se hace a través de todas las instituciones que están en la sociedad: el estado, la familia, la educación, la religión y, pese a intentos de hacer políticas públicas con enfoque de género, las acciones que emprenden los gobierno son aún muy débiles frente a las exigencias de los grupos de mujeres organizadas. En este sentido debemos reconocer que muchas situaciones han cambiado para las mujeres y que no es igual que hace décadas, pero, por otro lado, muchas cosas aún se mantienen, estos cambios se han dado mediante la lucha histórica de las mujeres.

A lo largo de la historia, el movimiento de mujeres organizadas en el mundo ha logrado avances significativos en derechos políticos y civiles, como el derecho a voto universal, a la propiedad, a la educación y al trabajo, entre otros. Sin embargo, la cultura patriarcal - machista sigue estando muy arraigada y reproducida por hombres y mujeres en distintos ámbitos: en la pareja, en el seno de la familia y en la vida social, política y económica. Por lo tanto, esto no es un problema solo de las mujeres, pasa a transformarse en un tema político porque tensiona a las organizaciones y al modelo de desarrollo en su “esencia

autoritaria o no, democrática o no, prepotente o no, discriminatoria y excluyente o no. (Cagigas, 2014, p.7)

Este proceso de sostenimiento sucede porque el patriarcado se va consolidando apoyado con otras formas de dominación capitalistas y coloniales:

Las culturas matrilineales, patrilocales, tolerantes con las sexualidades no reproductivas, misóginas, sin hegemonía sexual, fuertemente patriarcales, con roles económicos intercambiables o excluyentes, fueron todas sometidas por el cristianismo, pero no resultaron en una única concepción del ser mujer u hombre. Sus diferencias tienen una relación muy profunda con su historia antigua, con su historia colonial y con su historia de reinención nacional reciente. (Gargallo, 2012, p.84)

Es por ello que como ya lo hemos dicho acciones patriarcales se reproducen en todos los espacios de la sociedad, en muchas ocasiones pasan desapercibidos porque las normalizamos. De esta situación no están exentas las organizaciones, es por ello que en lo que se refiere al objeto de este trabajo queremos profundizar en el tema de la participación política de las mujeres y su ejercicio de liderazgo. Frente a esto son muchos los limitantes que tienen las mujeres en la sociedad para poder ejercer sus liderazgos en la esfera más pública, pero el movimiento sindical en América Latina sigue creciendo gracias al apoyo de las mujeres. Frente a esto recogemos lo que expresa red de trabajadoras de la educación (2012):

En América Latina, alrededor del 70% de la membresía de las organizaciones son mujeres, pero en la dirigencia máxima de las organizaciones esta proporción se invierte y no supera el 30%. Entonces, el repensar la organización requiere reconocer claramente que el espacio de dirigencia sindical es un espacio que continúa siendo mayoritariamente masculino, por

lo tanto, requiere voluntad de modificar la cultura sindical e impulsar políticas que favorezcan la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión. En este contexto, la práctica nos señala que la falta de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales del sector, es justificada por el desinterés de estas y se argumenta que nada y nadie impide que se incorporen en las actividades y puedan disputar los cargos. (p.11)

Por ahora, consideramos que la importancia de resaltar la labor de las mujeres en las organizaciones sociales, constituye una acción fundamental dentro de esta lucha, es la responsabilidad que tenemos de visibilizar los aportes que las mujeres y el movimiento feminista en el auge del sindicalismo, tales como su participación activa en la política, el reconocimiento dentro de la legislación en temas como la protección judicial por acoso laboral, discriminación, agresión física o verbal, daño psicológico, entre otras, pero que aún no son suficientes para que la mujer sea considerada, valorada y reconocida dentro de todos los campos de acción del ser humano.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, que se inició en los años sesenta y se profundizó en los noventa, generó a su vez un importante ingreso de las mujeres a la actividad sindical, lo que se puede observar en el aumento de la afiliación de mujeres en los gremios y el comienzo para muchas de ellas en la militancia de base. El crecimiento del sector servicios, producto del fin del modelo de importación por sustitución de importaciones y el auge de la globalización, produjo el surgimiento de grandes sindicatos de bancarios, empleados de comercio, empleados públicos, docentes y trabajadores de la salud, a los cuales se incorporó un gran número de mujeres. Con este

impulso, las estructuras sindicales sumaron unidades especializadas, como Secretarías, Áreas o Departamentos de la Mujer, de Género y/o de Igualdad de Oportunidades, pero las direcciones gremiales del movimiento obrero siguieron siendo exclusivamente masculinas. (Bertolini, 2018, p.11)

Por lo tanto, las mujeres al igual que los hombres tienen intereses comunes y particulares y ellos deben reconocer, legitimar su accionar dentro de actividades colectivas, incluyentes, no discriminatorias que conlleven a la reivindicación de sus derechos que por décadas este sistema patriarcal les ha negado, tales como la libre participación y toma de decisiones en debates sobre política pública, economía, presupuesto, legislación, salud, etc. Cuestiones que son trabajadas tanto por fuera como al interior de las organizaciones.

Los sindicatos, como otras instituciones laborales, también son organizaciones permeadas por las relaciones sociales entre los sexos, los estereotipos, las jerarquías y las relaciones de poder. En ese contexto, la inclusión de la problemática de género en el ámbito sindical es un proceso complejo y multidimensional que incluye, tanto el aspecto objetivo de su institucionalización, como la cuestión subjetiva del reconocimiento de la problemática por parte de los actores sindicales. La institucionalidad de la problemática de género en los sindicatos es entendida como el entramado de políticas, acciones y, normas dirigidas a modificar las desigualdades establecidas entre hombres y mujeres, a través de la generación de cambios institucionales. El carácter de la institucionalidad nunca es estanco, sino que va modificándose con el tiempo, junto a los avances registrados en el conocimiento sobre las condiciones de las mujeres y las relaciones de género en las sociedades, de las transformaciones sociales y económicas en las diferentes regiones del mundo, de los

debates sobre el papel del Estado y de la propia experiencia institucional. (Aspiazu, 2015, p.5)

Es muy importante reconocer que la participación de la mujer en la consolidación de los sindicatos es y seguirá siendo fundamental pues son la representación del trabajo colectivo, organizativo, artístico, creativo, económico, sin decir que ellos no lo sean también. Por ellas queremos visibilizar en concreto este valioso aporte colectivo en ASOINCA.

### **Liderazgo y participación de las mujeres en el movimiento sindical ASOINCA**

Las organizaciones sociales son básicamente impulsadas por unos criterios que conllevan a la movilización de los actores que participan, de esta manera, ASOINCA realiza su trabajo alrededor de unos principios básicos como son: Unidad, organización, combatividad y solidaridad como lo afirma el maestro directivo de ASOINCA Fernando Vargas:

De esa infinidad de actividades que realiza el ser humano y se convierte en el movimiento social, podemos destacar el movimiento sindical, entonces allí ese movimiento de personas, hombres y mujeres. Se han definido en algunos aspectos por el oficio, es el caso de ASOINCA, por ser educadores, intentamos organizarnos y generar un movimiento social de carácter sindical solo de educadores, hoy hemos avanzado a que sea un movimiento de todo el sector de la educación, donde no solamente estén los educadores, sino también los administrativos, los directivos docentes, y también de otras entidades que tienen que ver con la educación como es el caso del Sena, el caso de las universidades públicas, lo cual genera que se amplíe el movimiento sindical del sector educativo en Colombia. (Vargas F. Comunicación personal, 27 agosto de 2019).

Así mismo teniendo en cuenta los propósitos de la formación política, que en los Movimientos Sociales debe desarrollarse para fortalecerse como gremio y seguir ganado espacio dentro de esta sociedad adormecida por el avance tecnológico y el acaparamiento del capitalismo excesivo en todos los campos de la vida cotidiana, el maestro Torres afirma que:

Los movimientos sociales buscan la transformación social. Su accionar colectivo, sus dinámicas asociativas, sus programas, sus ideologías y valores inciden ya no solo sobre sus militantes, sino también sobre las políticas públicas y sobre la sociedad en su conjunto. Ejemplo de ellos son los movimientos feministas, los cuales han contribuido a que en las sociedades modernas las mujeres hayan conquistado el reconocimiento de sus derechos y hayan incidido, en el cambio de valores, actitudes y comportamiento de género. (Torres, 2015, p.55)

Podemos decir que estos Movimientos Sociales se han organizado por medio de acciones colectivas, enfatizando la importancia de formar a líderes o lideresas, para fortalecer la resistencia, con la participación generadora de sus comunidades pensando en sus políticas propias de educación, formación, economía popular y forma de organización diferenciada de la política pública que busca hegemonizar a todos sus habitantes. En este sentido

La constitución de tales movimientos requiere de la participación como principio fundante, en ellos se expresan liderazgos, los cuales deben ser potenciados, lo cual se hace a través de diferentes mecanismos, acciones y espacios para que puedan expresarse y de manera colectiva actuar en concordancia con los propósitos que cada movimiento define.

Para ir concretando lo que entendemos por participación retomamos algunas ideas expuestas por tres docentes de ASOINCA con las que se realizó una entrevista grupal, para ellas

la participación tiene que ver con la posibilidad de estar en espacios y momentos donde se toman decisiones en el sindicato y, sobretodo, de poder decir y ser escuchada (diálogo), lo cual requiere respeto, inclusión, confianza y que se tengan en cuenta las opiniones (así sean divergentes). Como lo vemos la participación no se limita a estar en los espacios de directivos de la organización, pero en todo caso en una organización donde el 65% de sus afiliadas son mujeres, poder revisar la presencia de ellas en dichos espacios ayudará al análisis.

Para el caso de este sindicato hoy el número de mujeres en la junta directiva es de seis integrantes mujeres de 24 en total (el 25%), situación que es significativamente diferente a la época antes de que la Nueva fuerza, donde recordemos era solo una mujer, al igual que evidencia un proceso de cambio paulatino desde que llega la Nueva Fuerza Junta. Ahora bien, esta situación, de baja presencia de mujeres allí, es considerablemente diferente si revisamos la participación de mujeres en las subdirectivas municipales, de los 42 municipios con 10 integrantes por subdirectiva, el 60% son mujeres.

Por ello reconocemos que el sindicato no puede esquivar de la realidad la participación de las mujeres en la sociedad patriarcal y que ésta se representa más por la calidad de los aportes que por la cantidad de mujeres en los espacios de dirección. En conclusión, en ASOINCA se considera que la participación de ellas en la dirección es significativa si tenemos en cuenta la dirección de las subdirectivas y de los comités internos para el caso de Popayán, pero, aún sigue faltado cuando se trata de la Directiva Departamental.

Partiendo de esta idea en la mayoría de entrevista que realizamos hay coincidencias en relación con dos cuestiones, primero, que en ASOINCA no se limita la participación de las



mujeres, y, segundo, se reconoce el importante papel de las mujeres en la consolidación del sindicato.

Frente al primer elemento, las tres compañeras de ASOINCA, con las que hablamos en el primer capítulo, consideran que estos limitantes para la participación de las mujeres son más internos que externos, es decir, más de las propias mujeres que no se aceptan cargos de dirección, que del sindicato que no permite que ellas lleguen. Esto también es planteado por otras compañeras entrevistadas.

Lo que sucede en el sindicato yo diría que las mujeres no nos hemos arriesgado a participar las mujeres no nos asumimos en la parte sindical, es muy difícil, es nosotras mismas que no nos tenemos confianza y estamos dependiendo siempre de que sean los otros los que hagan por nosotras y creo que allí influye un factor histórico pues hasta hace pocas décadas las mujeres nos asumimos en otros espacios, en otros escenarios diferentes al hogar, digamos asumir posturas políticas nos cuesta, hablo desde mi experiencia, creer que la opinión de uno vale no solamente depende del sindicato sino, que también de la formación que hemos tenido en las familias, nuestro contexto sociocultural incide muchísimo pienso que esto se ve reflejado en el sindicato, pero también creo que somos responsables nosotras mismas de esa participación (Córdoba M. comunicación personal, 4 septiembre de 2020)

Situación que puede ser cierta, pero que debemos mirarla con cautela, sobretodo porque el patriarcado penetra en todos los ámbitos de la sociedad y en la mayoría de los casos, situaciones como estas terminan siendo normalizadas y poco problematizadas, incluso la misma negación de las mujeres a asumir estos cargos hace parte de cómo lo introyectamos, recordando lo que se planteó anteriormente, la construcción de estereotipos y roles asignados a las mujeres, se impregna

en nuestra cotidianidad, que parte de ese desinterés de asumir liderazgos es también porque como mujeres se priorizan otras tareas, que normalmente los hombres no asumen, como la crianza, la guía del hogar, el cuidado de otros familiares, por ello la intención de liderar los procesos organizativos o comunitarios queda relegado. Sobre esto rescatamos la opinión de la docente Adriana Irreño:

yo desde afuera veo que la participación de la mujer en ASOINCA es fundamental empezando porque la base es mayoría, mis compañeras docentes admiran y apoyan el rol del hombre en el sindicato, lo cual me permite deducir que como una cultura patriarcal que somos, todavía, nosotras las mujeres tenemos una postura o posición de apoyo, de acompañamiento, pero nos falta liderazgo, no sabría decir porque pero siento que el papel de la mujer ha sido relegado al apoyo, a el acompañamiento, a la solidaridad, veo que son pocas las docentes que están allí beligerantes, que son más visibles no porque ellas se quieren lucir, sino porque ellas se han ganado ese espacio, con el tiempo con la trayectoria que ellas tienen allí, se ha negado ese espacio de liderazgo, de ser escuchadas, veo el rol de la mujer en el sindicato muy dado a la cultura patriarcal que somos en la cultura colombiana ( Irreño, A. comunicación personal, 4 septiembre de 2020)

Esta situación, de que en los espacios de dirigencia de los sindicatos son hombres, como lo expresamos antes, no es solo de ASOINCA, al igual que no es exclusivo la realidad sobre que las mujeres no se presentan y en ocasiones no aceptan esos cargos, frente a esto es importante lo que dice la Red de trabajadoras de la educación, que va en los mismos sentidos de lo dicho por la docente Maritza Córdoba, pues ayuda a ver otras perspectivas que en estos casos se pueden perder:

La práctica nos señala que la falta de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales del sector, es justificada por el desinterés de éstas y se argumenta que nada y nadie impide que se incorporen en las actividades y puedan disputar los cargos. No obstante, también se debe considerar que culturalmente las mujeres han estado, por varios siglos, circunscritas a un ámbito eminentemente privado y muchas veces no han tenido oportunidades para empoderarse para cumplir esta función. Tampoco se reconoce que pueden ser los hombres los que se niegan, de forma inconsciente, a compartir un espacio de poder que ha sido esencialmente masculino. Para enfrentar la necesidad que las organizaciones incorporen la problemática de género, han existido múltiples iniciativas a nivel nacional de formación sindical, desarrolladas por años, que declaran promover la incorporación de las mujeres a la organización sindical. Sin embargo, estas no han logrado institucionalizarse (Córdoba M, comunicación personal, 4 septiembre de 2020)

También se ha expresado que las mujeres no asumen por miedo, sobre esto le preguntamos al Presidente del sindicato Fernando Vargas:

Me parece que todo depende de los núcleos de compañeros que se organizan dónde pueden estar hombres y mujeres, porque no es el miedo, sino la falta de atreverse es lo que les impide, entonces lo que habría que estimular o mejor darles la confianza para que asuman mayores responsabilidades y seguramente la organización saldrá adelante y creo que hasta puede mejorar el uso del aspecto porque, insisto, siempre nos dan clase, generalmente las compañeras cuando se comprometen, cumplen, son más ordenadas, meticulosas para que las cosas salgan lo mejor posible. Generalmente los hombres somos más toscos, desordenados, pero si nos complementamos, ¿quién va a salir adelante?, quien va a

mejorar? es la organización y en este caso, ASOINCA. Por eso insistimos que esos avances, en cada uno de ellos ha estado la presencia, las ideas y el trabajo de las mujeres educadoras del Cauca (Vargas F, comunicación personal, 27 agosto de 2018)

Esta idea es compartida, más por la importancia del papel que se les reconoce a las maestras y a aquellas que están en espacios de dirección. Incluso varias docentes plantean que las formas de liderazgo, al igual que Fernando Vargas, el de las mujeres tiene unas características diferentes que ayudan a consolidar la organización:

somos nosotras mismas que no queremos asumir ese rol, ya estando a dentro se asume otra mentalidad , se dan los espacios, en cuanto a las mujeres directivas de ASOINCA ellas cumplen el papel creo más importante dentro la organización que es la dirección del eje de economía, sino que ellas no alardean, no están diciendo que hacen, sino, que simplemente trabajan, incluso la organización sabe que ellas son las mano derecha del sindicato solamente digamos que la posición de ellas frente a lo demás participantes no es esa postura egocéntrica, tienen una posición yo la llamaría humilde, están prestas a atender a los afiliados, yo creo que si se dan los espacios dentro del sindicato para que ellas lideren procesos. (Martínez A, comunicación personal, 4 septiembre de 2020).

Estas cualidades diferentes son reconocidas por otras docentes, por ejemplo, Irreño A. reconoce que “nosotras si tenemos una forma muy diferente de liderar porque somos más comprometidas más responsables y más humanas, los hombres son prácticos, nosotras somos más sensibles, más dadas a pensar en el otro” (Irreño, comunicación personal, 4 de septiembre de 2020)

En este sentido, con la necesidad de estimular la participación de las mujeres en estos espacios tan importantes del sindicato, debemos reconocer que toda la lucha social al interior de la

organización va atravesada por los procesos de empoderamientos en los que están inmersas las mujeres comprometidas, pero es necesario comprender en qué consiste esta noción, de este modo Murguialday (2006) expresa que:

Hay consenso entre las feministas del desarrollo en que el empoderamiento de las mujeres es un proceso de largo plazo que va “de adentro hacia fuera” y “de abajo hacia arriba”, que se inicia en el ámbito personal mediante el desarrollo de una autoimagen positiva y confianza en las propias capacidades, continúa en el ámbito de las relaciones cercanas a través de la habilidad para negociar e influenciar las relaciones familiares, y se expande hacia una dimensión colectiva en la que las mujeres construyen estructuras organizativas suficientemente fuertes para lograr cambios sociales y políticos. (p.12)

Frente a lo anterior, ASOINCA se puede considerar como un espacio pertinente para el empoderamiento de la mujer maestra el cual va encaminado a la toma de decisiones transformando sus condiciones de lideresa frente a las relaciones de poder que imperan en el sector sindical, entendiendo que tradicionalmente, la dirección sindical ha sido ocupada por los hombres, sin embargo, siempre han estado presentes, aunque en algunos periodos con muy poca representación. Las docentes que han estado activas en cualquier espacio del sindicato reconocen el papel que para el fortalecimiento de su liderazgo ha tenido la organización:

Yo vine a sumirme más en mis escenarios y asumir más mi voz desde el 2105 que estoy en el colectivo de Educación Popular, para mí ese es un escenario de formación independientemente de las cosas que se vean allí, de las tensiones, de las contradicciones, para mí ha sido un buen escenario para aprender a expresar mi voz, a no interesarme si los demás no están de acuerdo con lo que yo pienso o expreso y desde allí pienso que me sirvió

para asumir la presidencia del comité interno del colegio donde trabajo (Córdoba M, Comunicación personal, 4 septiembre de 2020)

El empoderamiento de las lideresas en esta organización ha implicado, así no haya una total conciencia de ello, romper esquemas y estereotipos naturalizados sobre los roles y las relaciones entre hombres y mujeres en la base de una composición social patriarcal, esto ha sucedido debido a que las mujeres de ASOINCA han logrado vincularse en espacios de liderazgo sindical, han tenido la capacidad de representar a la organización y han logrado proponer, crear y propiciar más participación consiguiendo posicionar a las organizaciones ASOINCA y Provitec como unas de las mejores y pioneras en economía popular liderada o promovida por un sindicato en Colombia. En este orden de ideas, cada accionar, decisión, palabra determina un avance en los procesos organizativos y de autoafirmación como maestras lideresas.

La organización ASOINCA es un referente histórico, que se enmarca en un recorrido de lucha social, que desde un principio se ha destacado por construir nuevas condiciones de liderazgo sindical, en el cual, la mujer siempre ha estado presente asumiendo este rol de empoderamiento, liderazgo, ejemplo de perseverancia y dignidad; asimismo, volviéndose sujetas de su crecimiento autónomo, con voz propia garantizando la construcción de su identidad desde sus propias convicciones. En este orden de ideas, las mujeres lideresas de ASOINCA han estado y están permanentemente en la toma de decisiones, en el cual es y será un constante espacio importante para el aprendizaje que seguramente día a día les permitirá abordar más responsabilidades significativas en su ejercicio de liderar.

Durante los procesos de indagación, se identifica que las maestras de ASOINCA han conseguido en la colectividad desde la individualidad fortalecerse como mujeres empoderadas en

los procesos de autoafirmación, afianzamiento, reconocimiento y defensa por los derechos humanos, y desde ahí, generar espacios de reflexión aportando a los escenarios de transformación a través de propuestas con sello de clase que permitan el avance de sus luchas. Por tanto, los niveles de empoderamiento han favorecido la movilización desde la Asociación ayudando a forjar un bienestar para todas y todos sin exclusión alguna, en el cual, cada mujer y cada hombre aprenden de otras y otros donde el diálogo de saberes, la autoformación, la disciplina, la honestidad, el respeto debe ser permanente para el crecimiento exponencial de las organizaciones.

En este orden de ideas, existen aportes fundamentales en dos comisiones: economía popular y educación, que como dijimos antes, son centrales en el sindicato.

Hemos visto desde el propio devenir del sindicato, como la economía popular ha sido una apuesta histórica y se ha mostrado el papel fundamental de las mujeres (en específico de Rosalba, Stella y María), como promotoras de esta iniciativa y como responsables de que el proceso se sostenga hoy en día. Esta labor se asume desde Provitec, el cual está a cargo de varios integrantes de la Junta Departamental, hoy varias son mujeres, desde allí se promueve mejorar la calidad de vida de los afiliados y sus familias en lo referente a vivienda digna y ahorro, pero a la vez a desempeñar otro tipo de actividades que contribuyen a su bienestar como la recreación y el deporte, generando actividades de tipo organizativo como los encuentros deportivos y culturales.

Según el presidente de ASOINCA:

El hecho de ser mayoritariamente mujeres en el sindicato, en las actividades se refleja eso, en el caso de la economía que estamos desarrollando dentro del gremio, ahí se destacan, de igual manera en las movilizaciones, la enorme participación de las compañeras incluso, nos pueden sobrepasar en coraje, creatividad, para que en cada movilización realmente

podamos lograr el objetivo de conquistar algunos aspectos para bien colectivo. (Vargas F, comunicación personal, 27 agosto del 2019)

En cuanto a la comisión de Educación a continuación profundizaremos un poco, ya que también responde a uno de los propósitos de esta investigación, sobre todo para comprender que desde este eje de trabajo se han promovido espacios para la formación de liderazgos y que se ha logrado un mayor empoderamiento de ellas dentro de estas áreas de participación.

### **Educación Popular en ASOINCA: Formación, liderazgo y concientización**

Desde Asoinca se vienen visibilizando prácticas pedagógicas que se enmarcan en los principios de la Educación Popular, procesos liderados por la comisión de Educación y el Colectivo de Educación Popular, este último conformado tanto por integrantes de la Junta directiva, como por activistas, directivos institucionales y docentes en ejercicio.

La formación es fundamental en cualquier campo de acción de todo ser humano. Paulo Freire la consideraba como el medio más importante para luchar contra la clase explotadora, pues es la única forma de actuar con inteligencia, pensar diferente, proceder concienzudamente y actuar frente a la búsqueda de un bien colectivo, para orientar a sus integrantes sin trasgredir los principios éticos, políticos y morales. Siendo consecuente los principios de la Educación Popular, (diálogos, participación, reflexión etc.), por lo tanto, el conocimiento abre caminos hacia el progreso de quien decide realizarlo, un buen líder no se queda con lo que ha interiorizado a lo largo de sus años de experiencia y formación, es su obligación replicar estos conocimientos, formar a futuros formadores para garantizar la permanencia de sus ideales dentro de su accionar político e ideológico.

Concientiar no es sinónimo de ideologizar, o de proponer consignas o nuevos esquemas mentales que harían pasar al educando de un estado de conciencia oprimida a otra. Si la



toma de conciencia abre el camino a la crítica y a las expresiones de insatisfacciones personales, primero y comunitarias más tarde, ello se debe a que estas son los componentes reales a una situación de opresión (Freire, s.f., p. 19)

En este sentido, en este proceso de formación los individuos deberían ser activos, crear, proponer, preguntar, participar, compartir experiencias; por eso no podemos concebir la formación como una práctica basada en la transmisión de saberes, sino que todos debemos proporcionar estímulos de diverso orden para promover encuentros significativos y desarrollar en los integrantes capacidades que conlleven al desarrollo permanente de la búsqueda de prácticas transformadoras desde su propia conciencia sin trasgredir la de los demás.

Por estas y otras razones el colectivo de Educación Popular en ASOINCA pretende encontrar un equilibrio entre lo que se piensa y lo que se quiere lograr, construir criterios comunes en búsqueda de respuestas para encontrar alternativas al sistema educativo tan impuesto y la necesidad urgente de un cambio que beneficie a todos por igual, aprender a entender al otro, a decir lo que se piensa sin herir, ser cuidadoso con los espacios, trabajar en equipo sin descuidar detalles como el refrigerio, las pancartas, los comunicados, intentar escribir las ideas, compartir pequeñas experiencias para enriquecer la que se propone, tratar de ser equitativos con el trabajo y ayudar a que los participantes sientan que están trabajando para el mismo lado. Todo esto hace de este proceso un espacio formativo y de aprendizaje, desde el diálogo y la praxis, por excelencia

Desde allí se viene realizando proceso para que la Educación Popular abra el camino a transformar las prácticas educativas desde las aulas, eso es significativo si reconocemos que el Colectivo ha tenido una participación significativa y activa de un grupo de mujeres y que hay un número considerable de docentes mujeres que desde las instituciones vienen participando en las

distintas acciones que se vienen proponiendo. Como lo vimos antes, la mayoría de personas que ejercen la docencia son mujeres, poder incidir y visibilizar los aportes de ellas desde el colectivo de Educación Popular se vuelve fundamental.

De este modo, una mujer lideresa de ASOINCA además de trabajar, participa en el diseño de estrategias para aumentar el desarrollo social y económico desde los distintos ejes de trabajo planteados por la organización, donde cada uno interviene para aportar en el crecimiento de la cooperativa como del sindicato tratando de apoyar a los docentes afiliados a sus familias, generando confianza, incluso empleo, beneficiando a la población no solo en el Municipio en mención sino a nivel departamental, pero también continua apoyando, protegiendo y aportando a su núcleo familiar que sin cuestionarlo es el pilar más importante es su desarrollo como lideresa.

Es claro entender que empezar es lo más difícil, pero a medida que se avanza en el diálogo se van generando nuevos caminos que conducen a los objetivos planteados. En otras palabras, se buscaba tener condiciones desde la Educación Popular para la participación y así fomentar un diálogo horizontal entre pares, cuidando de todos los detalles como espacio, tiempo y lugar.

### **Capítulo III. Hacia una comprensión del género**

Hasta este momento se ha reconstruido parte de la historia de ASOINCA desde la voz de tres mujeres que desde hace varios años son directivas, activistas en el sindicato y que han tenido aportes significativos para la consolidación de lo que hoy es ASOINCA. Partiendo de esto hemos hablado de lo que significa y como se da la participación de las mujeres al interior de éste, asumiendo efectivamente que hay algunas diferencias y que también hay limitantes propias como mujeres.

En este último apartado queremos hacer una reflexión frente el género. Para ello iniciaremos planteando algunas definiciones necesarias, para luego presentar la manera como en ASOINCA se percibe la noción de género.

### **Sobre el género**

El género hace referencia al concepto masculino o femenino según las características que le atribuye la sociedad a cada sexo, según sus atribuciones biológicas como macho o hembra y varían según la cultura de cada pueblo, nación o según la convicción o identidad que se atribuya cada persona. Según Lamas M. (2002) define el género:

Hoy se denomina género al conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que se elaboran a partir de la diferencia anatómica entre los sexos. O sea, el género es lo que la sociedad considera lo “propio” de los hombres y lo “propio” de las mujeres. Se reproduce mediante costumbres y valores profundamente tácitos que han sido inculcados desde el nacimiento con la crianza, el lenguaje y la cultura. Cambia históricamente, de época en época, mientras que la diferencia biológica se sostiene a lo largo de los siglos. Es también una lógica cultural omnipresente en todas las situaciones sociales. El ser humano introyecta esquemas mentales de género con los cuales clasifica lo que lo rodea: es un filtro a través del cual percibimos la vida. También los mandatos de género se encarnan en el cuerpo, por lo que es como una armadura que constriñe las actitudes y acciones corporales.

(p.2)

El género resulta entonces del proceso de producción de normas culturales sobre el comportamiento de los seres humanos en su interacción en las instituciones culturales, sociales, políticas y religiosas.

Con respecto a las relaciones de genero se refiere a la construcción social donde se da la relación entre hombres y mujeres, entre los grupos sociales, ya sea en la familia, en el trabajo, en la sexualidad, en la política, en la religión, la economía, pero se considera que está permeado por un estado históricamente patriarcal.

Si bien en las últimas décadas se han alcanzado importantes logros en este ámbito, no puede ignorarse la tenaz persistencia de enormes desigualdades y discriminaciones contra las mujeres. Esto se debe, en parte, a que muchas transformaciones han sido en realidad cambios que continúan asignados por la predominancia de lo masculino y en que la categoría universal desde la cual se analiza y decide —bajo una supuesta neutralidad— sigue siendo el hombre y lo masculino. (Benavente, 2014, p.15)

Por lo tanto, estas relaciones se pueden dar por una construcción política de cada individuo, pero marcada por la violencia y la discriminación de género tan persistente en nuestra sociedad.

Así mismo, podemos decir que la igualdad de género es un tema muy común del cual se habla por todos los medios de difusión, pero aún nos preguntamos, será que la sociedad esté lista para asumirlo? no está muy claro y genera dudas por el accionar que a diario revelan los medios en contra de las mujeres como: acoso, violación, maltrato físico, psicológico, la prohibición de la planificación, son señaladas por la forma de vestir o actuar dentro de algunos espacios considerados por años exclusivamente para los hombres, es claro que la sociedad aún sigue alimentando estas ideas discriminatorias, y que seguramente los movimientos feministas seguirán dando la lucha para alcanzar en un tiempo no muy lejano un avance hacia un estado igualitario que todas merecemos en todos los aspectos de la vida en sociedad, el cual ha dado pasos importantes como lo sustenta Benavente (2014):

Las estructuras de poder no se han modificado de manera sustancial y subsisten distinciones de género profundamente arraigadas en las sociedades, que se reflejan también en las diferencias de clase, de etnia y generacionales, entre otras. El logro de mayores niveles de democracia hace necesario superar esta noción vigente de universalidad e impone establecer el reconocimiento de los derechos de las mujeres como componente fundamental de los derechos humanos, que debe ser expresado simbólicamente, normativa e institucionalmente. La inclusión de las demandas de igualdad de género en las políticas es una condición esencial para avanzar en la construcción de sociedades más democráticas que permitan a sus ciudadanos y ciudadanas ejercer sus derechos en forma plena. (p.15)

De la misma manera podemos decir que en nuestra sociedad el concepto de masculino y femenino es considerado opuesto, cada uno con un rol diferente asignado por la misma sociedad, la relación de género ha creado una desigualdad entre ellos y ellas por concepciones que han pasado de generación en generación, donde al hombre le han dado más valor en lo referente al poder, la autoridad el prestigio entre otras, aunque se ha avanzado en el tema de la inclusión gracias a los esfuerzos de ellas por hacer parte activa de estos espacios, sigue marcada esta diferencia, pero ellas lo conciben como un reto que ha favorecido su empoderamiento como mujer, así lo afirma Benavente (2014):

La incorporación creciente de las mujeres al mercado laboral, a la educación, a la vida pública y a la política en las últimas décadas les permitió acceder a nuevos recursos y cuotas de poder y construir nuevos marcos interpretativos de la realidad. La obligación de desplazarse por espacios con lógicas diferentes favoreció la percepción de sí mismas como personas responsables de dar coherencia y sentido a su vida (p.20)

Por lo tanto, podemos decir que las relaciones de género pueden cambiar, de acuerdo con la posición económica, la etnia, los comportamientos, las costumbres, de cada comunidad, es por eso que las mujeres que han estado sometidas a la discriminación y a la opresión, hoy cada una de ellas o algunas de ellas han podido establecer su propio poder dentro de un sistema que poco a poco está generando espacios hacia la igualdad.

Por otro lado, la identidad de género está relacionada con el comportamiento, el desarrollo psicológico, sexual y se va construyendo a partir de los valores que las comunidades hayan determinado, según García (2012):

La sexualidad es construida, aprendida, regulada y moldeada culturalmente y, por lo tanto, modificable. En todas las culturas y sociedades la sexualidad está sometida a un sistema de reglas, prohibiciones y valores que la enmarcan. En las sociedades occidentales la sexualidad ha sido estructurada en un marco social punitivo y ha estado sujeta a rígidos controles formales e informales, donde el sexo ha sido considerado por la tradición cristiana como algo sospechoso, peligroso, negativo, pecaminoso, salvo que se realice dentro del matrimonio y cuya finalidad sea la procreación. Esta manera de ver la sexualidad está tan arraigada, que no depende ya de la religión para su supervivencia. (p.15)

Las mujeres a lo largo de la historia han sido discriminada y oprimidas por la forma como se conciben esas relaciones de género, sin embargo los hombres también se ven perjudicados puesto que la sociedad les ha impuesto unas normas que no les permiten ser ellos mismos por ejemplo, no pueden expresar sus sentimientos de forma espontánea, porque son tildados de débiles o poco hombres, o aseveraciones cargadas de discriminación como “los hombres no lloran” ellos

no pueden desbordarse en su demostración de afectos por los prejuicios sociales acrecentados a lo largo de la historia y alimentado por algunas mujeres madres.

Sin embargo, el trabajo no es una actividad solo de hombres, el movimiento femenino demostró que las mujeres a lo largo de la existencia de la humanidad siempre han hecho parte del trabajo como costureras, agricultoras, orfebres, criadoras de animales, en la salud y educación de sus hijos, el trabajo doméstico siempre ha estado a cargo de las mujeres y luego cuando decidieron permitirles trabajar los sueldos fueron más bajos. El oficio de la casa siempre fue asignado a las mujeres y siempre fue el menos valorizado ellas son las que deben cultivar tanto hortalizas o productos agrícolas y pequeños animales, tejidos y luego vender en el mercado para ayudar en la economía del hogar. (Millor, 2015, p.15)

También podemos afirmar que inicialmente las entidades financieras o comerciales preferían negociar con hombres, se hacía notoria la brecha salarial y ni que decir de las largas jornadas laborales, los cargos directivos o de alto rango siempre eran o son otorgados a los hombres, los sindicatos invisibilizan la labor de las mujeres, continuamente se han relegado a los trabajos de logística y alimentación, generalmente las mujeres ocupan cargos como: operarias, comerciantes, secretarias, auxiliares, trabajadoras rurales, empleadas domésticas, entre otros, además de esas ocupaciones deben llegar a las casa y ocuparse de sus hijos y todas las obligaciones que la casa conlleva e incluso de sus esposos, trabajan doble, y a esto se le suma que Ellas se sienten culpables puesto que deben dejar a sus hijos al cuidado de personas externas catalogándose como malas madres. Según Millor la mujer hoy es tan importante en todos los campos del desarrollo puesto que:

Ellas están presentes en todos los campos, la Ciencia, el Arte, la Tecnología, en la conducción del hogar, en la toma de decisiones, en la iniciativa sexual y en todas las cosas de la vida sin perder sus funciones maternas y su feminidad. Los cambios han provocado igualmente transformaciones psicológicas. De fémica sumisa, obediente y dependiente pasó a ser libre, independiente y autónoma. La mujer asumió poder, en su casa, en el trabajo, la política y en la sociedad, con el compromiso, la carga y la exigencia que ello implica. Estos cambios han causado perturbaciones, el hombre, quien ha tenido que adaptarse, ha tenido que ceder poder, compartir el placer y aceptar tareas como la crianza de los hijos o las labores de limpieza y cuidado de la casa. (Millor, 2015, p.32)

Sin embargo, no en todas las mujeres han logrado emanciparse y alcanzar esa igualdad tan necesaria, pues estos cambios también se ven influenciados por las costumbres, la posición económica, las oportunidades de preparación académica entre otras, afortunadamente hoy algunas políticas de género están encaminadas a luchar a favor de la igualdad de género, para seguir disminuyendo brechas entre hombre y mujeres y que cada uno sea valorado en su dimensión única como seres humanos dignos de convivir en un medio más justo, económicamente equitativo y solidario.

Hoy hay muchas organizaciones que han surgido o se han fortalecido a lo largo de varios años de lucha para reivindicar el trabajo colectivo, unificado e igualitario dentro de cada gremio operativo de nuestra sociedad o teniendo en cuenta el crecimiento económico, político mundial y las exigencias que ello demanda, según Claudia Korol:

Las organizaciones femeninas han surgido en los últimos años con el propósito de hacer respetar sus derechos como mujeres. La acción pública ha sido un elemento muy



importante para nosotras. Las mujeres venimos luchando por romper el ocultamiento, desatando los nudos de los roles asignados por la sociedad patriarcal, transformando las realidades que nos afectan e invisibilizan. La acción pública atraviesa lo que somos y hacemos, da esencia a nuestra resistencia, posibilita salir a la calle a luchar, bailar, gritar y derrumbar el sistema para que se salga de nuestras vidas, para que no habite en nosotras. Nuestras luchas y resistencias están vivas las mujeres estamos vivas. (Korol, s.f, p.26)

Sin embargo hoy la actividad política es una actividad pública, realizada en un espacio público, no es un espacio para todos, porque históricamente ha sido considerado un espacio exclusivo de hombres; pero hoy las organizaciones feministas están logrando que este espacio político sea un espacio para todas y todos, son muy importantes los espacios que se han ganado con respecto a la división igualitaria del trabajo, al castigo por discriminación sexual, acoso, violencia doméstica y sexual, al derecho a la lactancia, a la maternidad entre otras.

Al hacer política las mujeres están transformando las relaciones de género. Están rompiendo con una timidez construida a lo largo de muchos años, reivindicándose como mujeres dentro de una sociedad históricamente patriarcal. Uno de los elementos fundamental del concepto de género, es la idea de transformar la forma como históricamente se venía concibiendo las relaciones entre hombres y mujeres dentro de la sociedad, no es solamente cambiar de lugar o enfrentarse por quien es dominado y quien domina es encontrar un equilibrio entre las dos partes de tal forma que sean ambos beneficiados, según Munevar (2004):

No es solamente la opresión internacionalizada lo que genera una especie de sentimientos y prácticas que impactan a cada individuo ya que el papel de las estructuras de conocimiento y poder es producto de sistemas económicos y sociales que tiene siglos

excluyendo a la gente por el género, la clase, la raza, la edad y la discapacidad y que el lenguaje se usa para reforzar la opresión de clase y las instituciones de educación formal. Así se convierten estas en factores propicios para posicionar las nociones de superioridad e inferioridad tan caras a las posiciones generalizadas en cargos de poder, y a los procesos de des empoderamiento de quienes van perdiendo la posibilidad de transformar los espacios alcanzados que se hallan generalizados y surcados por relaciones de poder. (p.160)

Es fundamental seguir generando conciencia sobre la idea de que el cuerpo, el sexo, la edad, la etnia, las creencias no justifiquen desigualdades, opresiones, discriminaciones e injusticias, que solo aumentan la precariedad de una sociedad que está llamada a evolucionar en todos los campos del desarrollo humano.

### **Nociones de Género Presentes en la Organización Sindical ASOINCA**

Las mujeres siempre han hecho parte importante dentro de las organizaciones populares o sindicales, es más podemos afirmar que en ASOINCA son mayoría.

El sindicato ASOINCA desde sus inicios ha estado dirigido en su mayoría por hombres, pero poco a poco las mujeres han decidido hacer parte de la dirección, aunque no ha sido suficiente porque hoy son ellos mayoría; pero podemos afirmar que hoy la mayoría de docentes que hacen parte del trabajo en el aula especialmente en la educación primaria son mujeres teniendo en cuenta que en la relación sobre el acercamiento maternal es más fuerte y podría ser un factor que determine este fenómeno.

En Colombia, al igual que en muchos países, la mayoría de los maestros de educación primaria son mujeres (el 76%), mientras que solo el 54% de los profesores en educación básica secundaria son mujeres. Los profesores tienden a acumular una larga experiencia

en el sector de la docencia, con un promedio de 23 años de servicio para aquellos regidos por el estatuto 2277. A pesar de que los maestros tienen derecho a jubilarse a la edad de 55 años, la mayoría decide seguir trabajando, ya que, según el estatuto antiguo, la remuneración por antigüedad en el empleo genera automáticamente mayores salarios y pensiones con el transcurso del tiempo (García et al., 2014, p.157).

Sin embargo sus aportes son importantes para el desarrollo y avance de cualquier organización, puesto que ellas también han sido las constructoras e impulsadoras de la vida socio política y organizativa de las agremiaciones, queda claro que la sociedad y los sindicatos son históricamente patriarcales y que hoy aún con los avances sobre el tema sigue tan marcado incluso más por la misma esclavitud a las que se han sometidas las mujeres por culpa de la ambición y los cánones de belleza o de la moda, según la maestra Maritza:

Creo que incide las cuestiones socioculturales, la familia incide mucho creo que a las mujeres nos han formado para estar en el hogar, entonces esto genera que ese tipo de escenarios (dirección sindical) no nos llame la atención, que nos preocupe más la vanidad para atraer al otro, que el participar o confrontar, porque la confrontación dentro de la sociedad no está bien visto para la mujer, porque en mi caso cuando yo contradigo algo piensan que yo estoy peleando, y si contradigo todo el tiempo estoy peleando todo el tiempo, pero si lo hace un hombre entonces él no está peleando está debatiendo, entonces creo que se da por los factores socioculturales. (Córdoba M, comunicación personal 4 septiembre de 2020)

Sin embargo, Ellas aseguran que el sindicato en cabeza de un hombre siempre les ha abierto espacios participativos para que las mujeres sean parte activa de la dirección e incluso igualitaria,

pero consideran que aún se sienten un poco tímidas en lo que se refiere a asumir acciones más decisivas dentro de la organización, como lo afirma la docente Adriana:

creo que en ASOINCA se han dado los espacios para la participación de nosotras las mujeres pero, somos nosotras mismas que no queremos asumir un rol más allá de ser participantes y no como de tomar una postura de líder ya sea en el colectivo, en una subdirectiva, en un comité interno, recuerdo que cuando quedo la vacante del cargo de presidente de la subdirectiva municipal de Argelia fue un dilema porque ni siquiera los hombres querían asumir, creo que la confianza que depositan los directivos si la hay, pero a veces somos nosotras mismas que no queremos asumir ese rol. (Martínez A, comunicación personal, 4 septiembre de 2020)

Hoy la participación femenina dentro de este sindicato ha aumentado pero siguen siendo ellos mayoría, queda claro que hay más condiciones para que ellas en un tiempo cercano hagan parte o integre los cargos directivos con más decisión o empoderamiento, pero, queda la expectativa; puesto que se supone las nuevas generaciones vienen cargados de muchas iniciativas que serán útiles a la hora de plantearse retos que día a día surjan por las necesidades tan cambiantes de las personas o de la misma exigencia social, según Rigat (2008):

Los liderazgos sindicales han sido históricamente escasos. Las mujeres en minoría absoluta han constituido lo que Osborne llama “mujeres símbolo”. Estos liderazgos escasos y aislados permiten romper los mitos sobre la incapacidad de las mujeres en esta medida y significan normalmente la asimilación de las mujeres a la cultura organizacional imperante más que la posibilidad de introducir transformaciones. Los procesos de toma de decisiones, la ubicación de las mujeres en los espacios (físicos y dentro de la estructura de la

organización) y la construcción del discurso sindical hacen que la organización sindical sea poco atractiva para las mujeres. Esto se manifiesta tanto en la tasa de afiliación, como en los cargos de representación en la estructura. De acuerdo a datos de la OIT las mujeres en América Latina representan 1/3 de la fuerza de trabajo, mientras la tasa de sindicalización alcanza al 10 % de la PEA femenina. En la organización, menos del 20% de los cargos son ejercidos por mujeres. (p. 4)

Sin embargo, la participación de las mujeres en el sindicato ASOINCA es muy positiva puesto que varias de ellas, están muy presentes, en todos los procesos que desarrolla la organización, aunque no hagan parte de la dirección, hablar de género para ellas no es un tabú consideran que hacen parte de un colectivo que no tiene distinciones con respecto a este tema.

Es preciso señalar que este análisis surge de una serie de preguntas abiertas realizadas a los y las entrevistadas desde la mirada como mujer, hombre, militante, directivo y ser, basados en su experiencia, vivencias, saberes en correspondencia a todo lo que genera este tipo de relaciones, sus prácticas, comportamientos, miedos, dentro y fuera de una organización la cual ha estado marcada por la dirección desde un marco político igualitario pero, con minoría de participación de mujeres en la dirección, aunque las afiliadas sean mayoría, para Rostagnol (s,f):

Las mujeres políticas deben romper con esos estereotipos, lo cual significa romper con la relación de dominación-subordinación que caracteriza a las relaciones de género. O por lo menos iniciar el camino hacia esa ruptura. No se trata de asumir un lugar masculino y, por lo tanto, mimetizarse con la forma masculina de ejercer el poder político, al estilo Margaret Thatcher, sino de desarrollar una forma de poder desde las mujeres, tomando ventaja de sus diferencias y ampliando, de ese modo, la política. (p.110)

Sin embargo , la desigualdad social y de género es una realidad que afecta a millones de mujeres no solo en nuestro entorno si no a nivel global, sobre todo en los sectores populares, o más vulnerables de nuestra sociedad marcada por la estratificación y otros términos usados por el capitalismo para dividir, pero es importante señalar que las nociones de genero dentro del sindicato ASOINCA pueden ser variadas depende de la perspectiva de cada participante, como ellas o ellos lo asuman desde las distintas miradas, desde sus experiencias, vivencias creencias, generalidades o enseñanzas que han vivido a lo largo de su trabajo dentro de la organización.

Las respuestas a este tema son variadas pero entrelazadas entre sí por el trabajo colectivo que vienen desempeñando las y los actores de este proceso investigativo, que se considera que este tema afecta la participación libre y decidida de las mujeres en lo que se refiere al tiempo, estado civil, si tiene hijos o no, entre otros, situaciones que nos permitirán comprender cuáles son esas desigualdades que afectan o no la participación de las mujeres en la dirección del sindicato. Se analizó cómo el género se construye para cada uno de ellos desde su propia experiencia en este caso desde el sindicato, estas son las repuestas de algunos y algunas entrevistadas:

Para mí, la participación de la mujer en la dirección de ASOINCA es muy importante, primero que todo porque es como representar a ese sector de la mujer que hoy lo conforman el 70% en nuestro sindicato, además porque la mujer tiene un sentido de pertenecía, organización, tiene un sentido ético muy importante y sobretodo también basados en los principios del sindicalismo colectivo”. (Garzón R, comunicación personal, 03 de mayo de 2018).

Ante las respuestas presentadas por algunas mujeres entrevistadas surge varios análisis entre ellos que las mujeres que hacen parte de esta organización, hacen parte de ella por convicción

propia, están convencidas que el poder social se logra con la unión, están dispuestas a seguir creando poder popular desde las necesidades humanas. “Es un proceso muy justo, honesto y equitativo, la mujer no vale por el género, sino más bien por sus capacidades intelectuales (Dumovich P, comunicación personal, 03 de mayo de 2018).

Ellas consideran que la organización no hace distinción por el género, sino que al contrario son importante los aportes que ellas hacen desde sus conocimientos o capacidades.

Sin embargo, hay algunas diferencias aun marcadas dentro del trabajo que se da dentro de la organización sindical, puesto que las condiciones no son las mismas tanto para hombres como mujeres. Según la afirmación de la tercera entrevistada ella percibe el trabajo y la participación de la mujer dentro de la organización así:

Es muy poca debido a que todavía existe ese machismo muy marcado, a pesar de ser una organización colectiva, donde se da participación a todos por igual, sin ser del todo cierto, hay favoritismo hacia los hombres, todavía veo que nos falta un poquito más para ser ese colectivo abierto a la participación de la mujer. Por ser mujeres tenemos el trabajo por fuera de nuestros hogares y dentro, a veces somos madres cabeza de familia, en el trabajo, y el sindicato no podemos aportar más porque no podemos dejar de lado a nuestros hijos y la responsabilidad de un hogar. Veo que muchos de nuestros compañeros se escudan en que las mujeres somos sentimentalistas, pero es imposible dejar a nuestros hijos menores de edad, por un trabajo sindical, aunque se ha demostrado que, si se puede, pero nos falta tiempo para dar un poquito más de lo que podríamos dar (Peña C, comunicación personal 03 de mayo de 2018).

Por lo tanto, podemos afirmar que los espacios entre mujeres y hombres siguen marcados por el tiempo disponible de ellas, puesto que las actividades que ellas desarrollan siguen siendo mayoría, el hombre no se ha despojado de sus creencias o formas de crianza la cual no le permite trascender al trabajo igualitario dentro del hogar. Según Irreño Adriana:

Siento que la mujer en el sindicato ha tenido un rol muy importante, porque si observamos la gran mayoría de la base del sindicato somos mujeres, pero no podría decir si ellas no han querido, pero siento que teniendo un rol tan importante no ha sido visibilizado, se observa que algunas compañeras están presentes y las vemos en la lucha pero no se sabe si ellas quisieran tener simplemente ese rol de apoyo para con la junta directiva del sindicato, pero no se sabe si es lo que quieren asumir, pero lo que aprecio desde afuera es que la participación de la mujer en ASOINCA es fundamental empezando por la base es mayoría, mis compañeras docentes admiran y apoyan el rol del hombre en el sindicato, lo cual me permite deducir que como una cultura patriarcal que somos, todavía, nosotras las mujeres tenemos una postura o posición de apoyo, de acompañamiento, pero nos falta liderazgo, no sabría decir porque pero siento que el papel de la mujer ha sido relegado al apoyo , al acompañamiento, a la solidaridad, veo que son pocas las docentes que están allí beligerantes, que son más visibles no porque ellas se quieran lucir, sino porque ellas se han ganado ese espacio, con el tiempo con la trayectoria que ellas tienen allí, se ha negado ese espacio de liderazgo, de ser escuchadas, veo el rol de la mujer en el sindicato muy dado a la cultura patriarcal colombiana. (Irreño A, comunicación personal, 04 septiembre de 2020).



Sin embargo, ellas tienen claro que han sido y serán importantes para el trabajo organizativo, como lo afirma la siguiente entrevistada:

Como mujeres hemos sido pieza fundamental en esa estructura organizativa de Asoinca, nuestro presidente y vicepresidente son hombres, pero nosotras hemos estado al lado de ellos para sacar adelante todos los proyectos que tiene Asoinca y Provitec”. (Fernández E. comunicación personal, 03 de mayo de 2018).

Es importante resaltar que no solo ellas reconocen la importancia de su trabajo dentro del sindicato, ellos también lo hacen de una forma discreta para no generar divisiones por el género.

Sin embargo, la participación de las mujeres en la dirección del sindicato es minoritaria según nuestra siguiente entrevistada es debido a la falta de decisión marcada por el patriarcalismo histórico, según Valencia M.:

la participación de las mujeres en la dirección del sindicato es poca realmente la mayoría de los cargos directivos lo tiene los hombres y nosotras somos una minoría básicamente debido a que las mujeres no se arriesgan a asumir los cargos directivos y generalmente estamos en una sociedad machista y las acciones de la casa o las actividades de la casa les deja poco tiempo para estar en el sindicato, porque los hombres siempre aspiran a que ellas los atiendan y que atiendan sus niños en vez de ayudar. Entonces generalmente cuando se le pide a alguna de las compañeras que se vincule a los cargos directivos del sindicato hay como cierto temor y cierta prevención a poder asumir esos cargos (Valencia M, comunicación personal, 03 de mayo de 2018).

Podríamos decir que falta apoyo de los compañeros para que haya más participación de ellas en lo referente a cargos que impliquen tomar decisiones o estar frente a un grupo, incluso no limitar el tiempo con sus familias o grupos sociales.

Aunque el análisis desde la mirada de ellos considera, que la participación de la mujer en los cargos directivos de hoy es muy buena, comparada con la de algunos años cuando la participación se limitaba a una o dos integrantes.

Me parece que es muy buena, dado que hemos tenido muchas mujeres en la junta departamental de ASOINCA, se han desempeñado en cargos directivos de manera excelente en sus funciones, otras que han estado como directivas también, han desempeñado un excelente papel, entonces el balance general de su participación es, y lo repito, muy buena. (Montaño R, comunicación personal, 27 agosto de 2019)

Es importante aclarar que en los últimos años la participación de ellas ha aumentado en un 20%, hoy hacen parte de la junta departamental 6 mujeres de las cuales, todas han realizado un papel importante para el gremio y aunque siguen siendo minoría puesto que los actuales cargos directivos son 24; sin embargo, ellos consideran que los principios populares se mantienen con ellos o con ellas y que siempre estarán las puertas abiertas para cuando ellas decidan participar.

Lo primero que tendríamos que decir, es el respeto por esos principio queda el valor al sindicato, en muchas ocasiones se han violado algunos de esos principios, en el caso de ASOINCA, intentamos siempre respetarlos, en ese sentido en el Cauca la inmensa mayoría son educadoras, en el sindicato de igual manera el número de sindicalizados corresponde a mujeres que hoy están como docentes en el departamento o el municipio de Popayán, como cualquier otro integrante, el respeto integral dentro de la junta directiva existe, y en

ese sentido, los últimos veinte años siempre hemos tenido mínimo entre 4 y 7 directivas educadoras” (Vargas F, comunicación personal, 27 agosto de 2019)

El balance de la participación de la mujer dentro del sindicato sigue siendo positivo, porque los cargos directivos también se ejercen desde las subdirectivas municipales de los 41 Municipios y desde Popayán como municipio certificado en el cual se ejerce este liderazgo desde las instituciones con la conformación de los comités internos, los cuales son integrados tanto por hombres como por mujeres. Convirtiéndose estos liderazgos en espacios de formación o preparación para luego asumir cargos directivos departamentales.

A lo largo de los análisis de los datos recogidos, se evidencia en los testimonios de los y las participantes, sentimientos encontrados con relación a la participación de las mujeres en la dirección del sindicato que siguen reproduciéndose día a día, puesto que las condiciones para que ellas participen masivamente no son tan igualitarias como parece ser, ya que las condiciones para ellas no son iguales que para ellos, Sin embargo el trabajo colectivo que viene desarrollando en el cauca el sindicato de maestros es un referente nacional y ellas lo ven como una oportunidad de desarrollo.

La experiencia ha sido de mucho crecimiento político, de mucho crecimiento pedagógico, así mismo gremial y social, en donde se han logrado integrar todo esto en beneficio de los hombres y las mujeres que integran nuestro sindicato. (Montaño R, comunicación personal, 27 de agosto de 2019).

Sin embargo, El sindicato es visto por ellas como una escuela de aprendizaje, que permite avanzar en la reivindicación de los derechos colectivos, en lo organizativo, en lo político y en lo económico, pero también ha generado algunos inconformismos por la cantidad de trabajo que hay

por hacer y que no todos los integrantes cuentan con el cien por ciento de la disponibilidad para dedicarle, o la facilidad para liderar estos procesos, así lo reconoce la docente Peña:

Mi participación como directiva del sindicato ha sido muy grata, por un lado porque se aprende, se conoce mucho, es una escuela para los que queremos crecer como líderes o lideresas, se aprende a dar mucho de lo poco que uno puede aportar, pero también hay cierto egoísmo por parte de algún compañero o compañera, que ven al que llega como una “rival” hasta que ven el trabajo que uno puede aportar, inicialmente no se ve el compañerismo que debería haber cuando se entra nuevo a una organización tan importante como ASOINCA. Situación que, si continuará con el tiempo, podrían poner en peligro todas esas ganas de trabajar se pueden ver opacadas, porque el compañerismo y el apoyo deberían existir desde el primer día que se integra a una organización que es colectiva (Peña C, comunicación personal, 03 mayo de 2018).

Así mismo, la economía dentro de la organización ha sido y es uno de sus principales pilares, el cual es desarrollado por mujeres que han estado en frente desde que se creó Provitec y que hoy ha crecido gracias los aportes, la confianza y el trabajo de sus afiliados.

Ha sido una experiencia en la cual se ha aprendido mucho, me he sentido satisfecha por el trabajo realizado, prácticamente en nuestros hombros ha estado principalmente los proyectos económicos y organizativos que unifica a los docentes de los municipios y que nos une como junta directiva. (Fernández E, comunicación personal 03 mayo de 2018).

Además, ellas afirman que el hecho de ser mujeres no ha sido un obstáculo para responder a las necesidades de los afiliados al sindicato, ellas han estado prestas para asumir lo que corresponde a su eje de trabajo siempre y cuando este dentro de sus posibilidades, la confianza que

les han dado no solo los compañeros de la junta directiva, sino también las subdirectivas municipales, los comités internos y los activistas les ha permitido seguir avanzando en el trabajo sindical y les ha otorgado el reconocimiento de parte de los agremiados.

Nunca me he sentido discriminada por ser mujer, más bien me he sentido como relegada de algunas funciones por falta de capacidades personales más que por ser mujer. Aquí no le miran a uno el sexo, sino que carácter tiene o las actitudes que se tiene para desarrollar dicha actividad. (Valencia M, comunicación personal, 03 de mayo de 2018).

Por lo tanto, dentro de los compendios que hacen parte del género dentro de la organización social, está la posición que cada cual ocupa y que puede ejercer dentro de las relaciones de género. Esta posición depende en gran medida de las decisiones que cada quién asume o decide asumir, sin embargo, las desigualdades que se encuentran frente a este estado de dominación, se debe a que las mujeres que hacen parte del gremio sindical, siguen estando en una proporción más baja con respecto a los cargos de poder que actualmente y durante la existencia del sindicato han sido ocupadas por ellos.

En relación a lo expuesto anteriormente podemos decir que los estados de dominación por parte del género masculino, la normalización de este mismo que afecta directamente a las mujeres afecta porque ellas asumen que son ellas las que no desean o no son idóneas para asumir dichos cargos. Por ejemplo:

Como mujer en ASOINCA nos toca doble trabajo, abrir paso en medio de tantos hombres, porque uno no puede desprender lo familiar para poder dedicarse por completo como lo pueden hacer ellos en la organización. Así usted tenga las ganas que tenga, siempre tendrá

ese freno. Ellos pueden dedicar el 100%, y nosotras, aunque queramos no podemos hacerlo (Peña C, comunicación personal, 03 de mayo de 2018)

Podemos decir que los roles de género siguen vigentes en nuestra cultura, generando complejos y temores, poniendo a las mujeres en desventaja. El patriarcalismo sigue influyendo en las decisiones que algunas lideresas deben asumir pero que, por priorizar la estabilidad familiar, el mejoramiento académico, su vida social o laboral no les permite avanzar puesto que, la ayuda del otro llámese, compañero, esposo, padre, hijo, jefe, entre otras es nula y las condiciones que genera el gremio sindical no son las mejores para que ellas puedan participar con mayor confianza. Según Gargallo (2012):

Los procesos de naturalización producen una gramática que reglamenta la lógica demostrativa de la respuesta de la supuesta naturaleza inmutable de las personas por motivos de género- las mujeres y los hombres no tienen la misma valoración en todas las culturas, pero en todas aquellas donde la figura paterna es reconocida, se tiende a afirmar la natural inferioridad de las mujeres, por motivos de fuerza física, de capacidad racional de ubicación geográfica y de capacidad. La adecuación del sexo biológico o de una raza a un comportamiento social se enraíza en el orden natural del mundo mediante un tabú, una prohibición social producida por la ideología dominante de una sociedad”. (p.253)

Por lo tanto, el problema de inferioridad existe y se remonta o se extiende a lo largo de toda la existencia de la humanidad, como afirma Facio y Fries (2005):

La universalidad de la subordinación femenina, el hecho de que exista y que involucre los ámbitos de la sexualidad, la afectividad, la economía y la política, en todas las sociedades, independientemente de sus grados de complejidad, da cuenta de que estamos ante algo

muy profundo e históricamente muy enraizado, algo que no podemos erradicar con un simple reacomodo de algunos roles en lo sexual o social, ni siquiera con reorganización por completo de las estructuras económicas o políticas. La familia, el estado, la educación, las religiones, las ciencias y el derecho han servido para mantener y reproducir el status inferior de las mujeres. (p.2)

Pero lo que podemos decir de la investigación, es la limitación de algunas mujeres para asumir cargos directivos, aunque hayan hecho un proceso de liderazgo desde muy temprana edad, porque aún llevan interiorizados algunos prejuicios que nos han impuesto culturalmente a través de la crianza que ha trascendido de generación a generación; permeando nuestra identidad de género, generalizadas o jerarquizada sobre todo en lo que se refiere a cargos de poder.

El género no ha sido ni será un impedimento para que la mujer maestra haga parte importante de una organización ya sea sindical, económica, feminista, etc., considero que gracias a ellas estas se han mantenido firmes, constantes y emergentes, pues son consideradas desde los tiempos ancestrales como eje fundamental para el desarrollo de un núcleo familiar, a las cuales les dejaban a cargo la economía del hogar, el cuidado de las futuras generaciones, la crianza de los animales, los trabajos manuales, el registro de actividades entre otras actividades no menos importantes que las de ellos, como lo afirma el maestro Ricardo Montaña (2019):

El tema de género, no ha impedido que se realice el trabajo. Se ve el desarrollo de la persona frente a sus actividades, frente a sus roles y sus compromisos, no es el sexo el que lo determina. Por tanto, por ese aspecto no ha habido ningún inconveniente, por el contrario, bienvenidas las mujeres porque han aportado muchísimo a ese construir diario en esta organización. (Comunicación personal 27 agosto 2019)

En ASOINCA esta situación es percibida o atribuida por los participantes a los miedos e inseguridades que tiene las mujeres como la construcción de un orden social aun impuesto en el que ellas son consideradas como las únicas que deben velar por la crianza, cuidado y educación de sus hijos lo cual no les permite realizar varios roles dentro de su diario vivir porque primero están su familia antes que los demás. Finalmente terminan reproduciendo los comportamientos que por años viven desempeñando nuestras abuelas y madres justificando su subordinación o la inseguridad que no les deja avanzar en su largo camino hacia los liderazgos femeninos.

Posteriormente, podemos decir que ASOINCA durante sus 80 años de existencia ha crecido tanto políticamente como en número de afiliados, ha realizado un importante trabajo colectivo, con padres de familia, estudiantes y otras organizaciones sociales, forjado la unidad de masas, por la defensa de la Educación pública, la estabilidad laboral de sus agremiados y por la calidad educativa de todos los involucrados.

Igualmente, por medio del diálogo y la huelga; también ha hecho un importante acercamiento al derecho a la recreación y la cultura ganando ese espacio cada dos años con las olimpiadas deportivas y culturales del magisterio caucano, hoy también se ha consolidado el proceso educativo como formación para sus afiliadas y afiliados en la semana de receso estudiantil, promueve la soberanía alimentaria, economía popular, salud preventiva para contrarrestar el consumismo excesivo al que nos ha impuesto el capitalismo.

#### **Capítulo IV. Resultados**

En primer lugar, hay que reconocer que las docentes que participaron en esta propuesta trascendieron de la teoría a la práctica, generando en ellas mismas procesos de transformación, son un verdadero ejemplo de lucha y resistencia.



En segundo lugar, se evidencia que el trabajo que ellas realizan como apuesta política esta permeada por la lucha de clases, la solidaridad, la búsqueda de la equidad social, principios éticos y políticos que rigen a la organización.

En tercer lugar, este tipo de trabajo evidencia el compromiso que ellas asumieron, y que debería seguirse haciendo para seguir visibilizando el empoderamiento que cada una de ellas ha alcanzado sin dejarse tocar por las contradicciones sociales o familiares.

Se resalta el trabajo que estas mujeres lideresas han realizado durante varios años de permanencia en el sindicato, el cual ha estado invisibilizado por parte de sus dirigentes y del mismo gremio en general, aunque ellas demuestran que están allí por convicción más no por intereses personales.

Aunque ellas han estado dispuestas en todo momento a colaborar con la praxis y la investigación es difícil que se puedan concentrar en una sola actividad puesto que están acostumbradas a realizar muchas actividades al mismo tiempo y continuamente son interrumpidas para que den orientaciones o atiendan alguna queja, inquietud o tomen alguna decisión con respecto al eje que dirigen.

Se nota el interés por que la investigación continúe y al final el resultado sea favorable como documento de base para futuras investigaciones dentro de la organización.

Las mujeres con las cuales he compartido estos espacios, han dejado de lado parte su vida social, familiar, por dedicarle más tiempo al sindicato y a la cooperativa de economía popular la cual con su trabajo demuestra organización y cada día crece a la par que crecen sus afiliados.

Esta actividad demuestra la perseverancia y entrega de estas mujeres al crecimiento, de una organización por medio del trabajo colectivo.

En cuanto a las nociones de género se puede afirmar que aún sigue siendo una lucha constante de resistencia, puesto hay variedad de visiones, aunque no sean tan notorias, desde los directivos, afiliados, activistas y desde las mismas mujeres partiendo de sus necesidades e intereses, creencias y afinidades; puesto que aún se mantienen o han trascendido posturas impuestas por el patriarcalismo que conlleva a las desigualdades, subordinación y que opacan ese camino hacia la reivindicación de sus derechos, de sus particularidades y de sus anhelos de mujeres.

En la organización sindical ASOINCA el tema de género no es un limitante para que ellas o ellos asuman cargos directivos, pero es claro que las condiciones para ellas son muy limitadas si la comparamos con las de ellos, puesto que el trabajo sindical requiere mucho tiempo disponible y muchas de ellas no cuentan con ese tiempo, puesto que deben dedicar espacios para sus hijos, esposos, padres, hogar, educación entre otras labores que aún siguen siendo exclusivas de mujeres en algunos casos.

Es evidente que las mujeres cuando estamos en los espacios organizativos tenemos otras formas de asumir esos liderazgos, (logísticos, administrativos, de cuidado, entre otras) sin mostrarse, sin buscar protagonismo, reconocido por la organización,, pero muchos de esos roles que asumimos dentro de la organización, sigue siendo un rol atribuido a las mujer, pero debería ser también asumido por los hombres, este tipo de liderazgo debe tener resonancia en todo los campos de la organización tanto de hombres como de mujeres, o debería ser asumido como un principio de la organización, por ejemplo que los hombres también se preocupen por los trabajos de cuidado y de esa manera avanzar en la construcción de otras formas de relaciones humanas.

La mayoría de las mujeres entrevistadas asumen que darle un enfoque de género dentro del sindicato es contribuir a la división del mismo, considero que habría que analizar los resultados de las diferentes luchas anti patriarcales que se han dado a nivel latinoamericano y cuáles han sido los resultados positivos que permiten un cambio de estrategias que favorezcan los liderazgos de las mujeres dentro de la organización.

### **Conclusiones**

Es importante, construir una memoria historia que sirva como punto de partida para incentivar la participación de las nuevas generaciones que llega a hacer parte de la organización. Sería relevante hacer un análisis más profundo sobre la construcción del feminismo desde la perspectiva marxista la cual se ha venido construyendo desde hace algunos años en América latina.

La participación activa de las docentes involucradas en este trabajo hace pensar que si hay personas que como ellas con prácticas cotidianas han logrado transformarse y son referente para que otras mujeres sigan realizando procesos de innovación al interior de los sindicatos, pero hay que generar más condiciones para que esta diferencia sea menor.

El trabajo colectivo permite construcción de conocimiento reflexivo, crítico y contextualizado.

La sistematización en el proceso del liderazgo femenino en la asociación de educadores ASOINCA se fue desarrollando y produciendo a partir de las experiencias, testimonios expuestos por las participantes, cada una de las actividades propuestas generó varias reflexiones que enriquecieron el trabajo investigativo y develo algunos aspectos desconocidos para muchos afiliados el cual espero sea un referente para futuras investigaciones.

Realizar este trabajo en la organización sindical ASOINCA fue para mí una forma de fortalecer y ampliar el conocimiento sobre el poder del trabajo colectivo, desde una mirada más crítica y reflexiva como mujer, me siento afortunada el poder hablar de mujeres y con mujeres que han hecho crecer a esta organización desde aspectos políticos, económicos, formativos, reconociendo la beligerancia de ellas y su aporte a la resignificación de todo el magisterio caucano.

Estos aprendizajes fueron posibles gracias al trabajo colaborativo de las participantes quienes aportaron desde sus vivencias mostrando un poco el trabajo cooperativo que día a día desarrollan en esta organización para el bien colectivo, superando el individualismo y mostrándose tal cual son, pues eso las caracteriza ya que siempre tiene que estar atentas a las inquietudes, sugerencias y demás que demanden sus cargos de directivas.

Los procesos comunitarios que han venido construyendo a pulso las mujeres lideresas del sindicato de maestros ASOINCA han sido importantes en el desarrollo y crecimiento de la organización desde que se fundó en 1983 hasta nuestros días.

Los procesos de empoderamiento de las mujeres van encaminados principalmente a abrir paso para que otras lleguen a esta instancia sin temor alguno, pero a la vez generar otro tipo de dinámicas que permitan transformar la cotidianidad de las mujeres que tradicionalmente han tenido que desarrollar exclusivamente labores domésticas y pequeñas actividades de cuidado.

La Asociación de trabajadores de la educación se puede considerar un espacio de aprendizaje y crecimiento para la mujer, en el cual su empoderamiento va encaminado a la toma de decisiones consiguiendo transformar sus condiciones de participación frente a las relaciones de poder que imperan en el sector sindical, entendiendo que tradicionalmente, estos espacios han sido ocupados por los hombres, sin embargo, ellas han estado presentes, aunque en menor proporción.

Las mujeres de ASOINCA han conseguido por medio del trabajo disciplinado un espacio importante dentro de la dirigencia departamental y municipal, aunque se puede afirmar que siguen siendo minoría en estos cargos que visibilizan los liderazgos en contraste con la cantidad de afiliadas.

Es importante resaltar que los directivos reconocen la importancia de la mujer para el desarrollo y evolución del sindicato, pero no han dado la relevancia necesaria al tema de equidad dentro de los cargos directivos, considerando que la mujer tiene una sobrecarga que les representa el participar y que las deja en desventaja frente a los hombres.

Por último, puedo decir que las lideresas Rosalba Garzón, Estela Fernández y María Del Carmen Valencia, junto a otras mujeres son y serán un pilar fundamental en la construcción de liderazgos femeninos, el cual queda evidenciado a lo largo de esta investigación.

### Referencias

- Alvarado, L. y García, M. (2008). Características más relevantes sobre el paradigma socio- crítico. *Revista Universitaria de investigación*, año 9 N° 2. <http://www.redalyc.org/pdf/410/41011837011.pdf>
- Asociación de Institutores y Trabajadores de la Educación del Cauca -ASOINCA. (2008). ----- (2018). Conclusiones asamblea general de delegados 6 y 7 de diciembre de 2017, Estatuto de ASOINCA, incluidas las reformas, Popayán Colombia, ASOINCA.
- Aspiazu, E. (2015). *Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino*. Ponencia. <http://nulan.mdp.edu.ar/2243/1/aspiazu.2015.pdf>
- Bertolini, J. (2018). *Bajo el techo de cristal: las mujeres en las cúpulas sindicales argentinas (2014-2017)* [https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/utdt/11092/LCP\\_2018\\_Bertolini.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/utdt/11092/LCP_2018_Bertolini.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Benavente, M. C. y Valdez, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/S1420372\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/S1420372_es.pdf)
- Burbano M. (2018). *Aportes de la formación docente coordinada por Asoinca en la actividad sindical y sus procesos organizativos*. (tesis maestría). Universidad del Cauca, Popayán.
- Cárdenas M, Boada M. (2019). Artículo el movimiento pedagógico 1981-1998, <https://repositorio.idep.edu.co/bitstream/handle/001/971/E1%20Movimiento%20Pedag%C3%B3gico%201982-1998%20195-230.pdf?sequence=1>
- Carosio, A. (2017). *Perspectivas feministas para ampliar horizontes del pensamiento crítico latinoamericano*. En *Feminismos, pensamiento crítico y propuestas alternativas en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.

Concejo Nacional para Prevenir la discriminación. (2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales.

De Cagigas Arriazu, A. (2014). *El origen de la violencia doméstica*.  
[file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/Dialnet-IPatriarcadoComoOrigenDeLaViolencia Domestica -206323%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/Dialnet-IPatriarcadoComoOrigenDeLaViolenciaDomestica-206323%20(1).pdf)

El Educador Caucano. (2000). Encuentro Departamental de la mujer educadora.

Facio, A. y Fries, L. (2005). *feminismo, género y patriarcado*, revista sobre la enseñanza y derecho  
Buenos Aires Argentina N°3.  
[http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev\\_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf](http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf).

Ferreira Beltrán, M. C. (noviembre, 2016). Género y Feminismo Una aproximación. *Revista Gaceta y Políticas N° 261*.

Florencia B y Portilla L (2001). *El liderazgo femenino ¿existe?* <http://www.ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2001/Bradich-MADE.pdf>.

Freire, P. (s.f.). *La Educación Como Práctica de La Libertad*.  
[https://assliuab.noblogs.org/files/2013/09/freire\\_educaci%C3%B3n\\_como\\_pr%C3%A1ctica\\_libertad.pdf\\_-1.pdf](https://assliuab.noblogs.org/files/2013/09/freire_educaci%C3%B3n_como_pr%C3%A1ctica_libertad.pdf_-1.pdf).

Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido* Montevideo. [http://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/ FreirePedagogiadelOprimido](http://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/FreirePedagogiadelOprimido).

García A., Herrera C., y Schell. (2012). Identidad de género perspectiva intercultural.  
[http://www.educandoenigualdad.com/wpcontent/uploads/2015/03/IDENTIDAD\\_GENERO\\_PERSPECTIVA\\_INTERCULTURAL.pdf](http://www.educandoenigualdad.com/wpcontent/uploads/2015/03/IDENTIDAD_GENERO_PERSPECTIVA_INTERCULTURAL.pdf).

- Gargallo Celentani, F. (2015). *Feminismos desde Abya Yala, Ideas y Proposiciones de las Mujeres de 607 Pueblos en Nuestra América*, Edic.
- Guzmán, V. (2002). *Las relaciones de género en un mundo global* revista artículo serie 38. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5893/1/S024291\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5893/1/S024291_es.pdf)
- Jara Holliday, O. (2012). *Orientaciones teórico- prácticas para la sistematización de experiencias*. [http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6\\_JAR\\_ORI.pdf](http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6_JAR_ORI.pdf)
- Korol, C y Castro, G. C. (2016). *Feminismos Populares Pedagogías Y Políticas*, Colombia
- Miembros del Grupo Memoria Histórica. (2011). *Mujeres que Hacen Historia, Tierra, Cuerpo y Política En El Caribe Colombiano*. Bogotá Colombia.
- La Educación en Colombia. (2016). Publicado originalmente por la OCDE en inglés bajo el título: *Education in Colombia OECD*. Ministerio de Educación Nacional para esta versión en español. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356787\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356787_recurso_1.pdf)
- Lamas M. (2002). *Cuerpo: diferencia sexual y género*, México, *Taurus*.
- Mejía R. (2015). *La educación popular en el siglo xxi. Una resistencia intercultural desde el sur y desde abajo1*.
- Millor Arias, P. (2015). *Cambios en el rol de la mujer desde 1945* universidad senior Coruña, tomado de: <https://caumas.org/wp-content/uploads/2015/03/01-trabajo-t.europeo-20111.pdf>.
- Montero, J. (2006). *Feminismo: un Movimiento Critico* Revista intervención psicosocial volumen 15 N°2 artículo. <http://scielo.isciii.es/pdf/inter/v15n2/v15n2a04.pdf>.



- Murguialday C. (2006). *Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias*  
<https://www.vitoriagasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/23/51623.pdf>
- Munevar D. (2004). Poder y género en el trabajo académico, consideraciones para reconocer sus intersecciones desde la reflexividad. Universidad, Nacional de Colombia Bogotá.
- Provitec. (2016). *33 años construyendo economía popular*, Popayán Colombia, tecnigrafías Asoinca.
- Red de trabajadoras de la educación. (2012). *Participación de las mujeres en los sindicatos de educación de América Latina*. [https://ei-ie-al.org/sites/default/files/docs/igualdad2012\\_web\\_0.pdf](https://ei-ie-al.org/sites/default/files/docs/igualdad2012_web_0.pdf)
- Rigat M. (2008). *Los sindicatos tienen género*, artículo. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf>
- Rostagnol, S. (2017). Artículo El difícil Camino de las mujeres en los partidos políticos, *feminismos, el pensamiento crítico propuestas alternativas en América latina*.
- Torres, A. (2015). *Educación Popular y Movimientos Sociales en América Latina*. Buenos Aires: Ediciones Biblos.

## **Anexos**

### **Taller sobre género**

#### 1- Momento

Conocerse – presentación

Conociendo el grupo, hacer círculo

Cada una se presenta y dice porque está aquí

Luego hacemos una dinámica, con dos círculos una dentro y otro fuera, el primer círculo será el que esta fuera y el que está dentro será el segundo círculo, se realiza la dinámica de presentación de la siguiente manera: las que están dentro se sitúa frente a una de sus compañeras y se cuentan quienes son, luego el círculo de adentro gira u la derecha y debe quedar frente a otra de su compañeras y le cuenta algo importante de sus vida, luego el círculo de afuera gira hacia la derecha y debe contarse que hicieron la última semana.

Al final cada una deberá presentar a su primera vecina

#### Segunda dinámica

Inicia Luisa diciendo yo soy Luisa y voy al mercado y compro pescado, luego sigue Ana y dice Luisa va al mercado y compra Pescado y yo Ana voy al mercado y compro pescado y papas, luego sigue Nancy Luisa fue al mercado y compro pescado, Ana compro papas y yo Nancy compre carne y así sucesivamente hasta que pasen todas.

Colocar música para animar o relajar

¿Qué les gustaría que se abordara en el taller? pueden hacerlo mientras se presentan.

#### 2- Momento entrando en materia

Se formarán grupos de tres personas dependiendo de los asistentes, cada grupo debe nombrar un relator y un moderador y se les entregara marcadores, papel o material requerido. Después de conformar los grupos se dará un espacio de 30 minutos para responder las siguientes preguntas.

- Definir género
- ¿Qué entienden por relación social de género?
- ¿Cómo se dan esas relaciones?
- ¿Qué les gustaría decir o agregar sobre este tema?

Terminado el tiempo reglamentario hacer un círculo e iniciar la discusión sobre las preguntas planteadas.

### 3- Momento

Relacionando el tema en el contexto que nos compete ASOINCA

Debatir sobre estas dos preguntas

- ¿Cómo ha sido la trayectoria de las mujeres dentro de las instancias directivas en el sindicato, o en los espacios organizativos, administrativos o de dirección?
- Hacer un breve recuento de ¿cómo ha sido el ingreso de las mujeres dentro del sindicato?

Desarrollo se inicia el taller con la participación de 10 mujeres, después de saludar se hace una dinámica para romper el hielo, sobre el mercado, en la cual se divierten porque es una práctica de memoria y sirve para dinamizarla. Posteriormente, ellas forman grupos de 4 mujeres y empiezan a debatir sobre las preguntas planteadas y generan muchas inquietudes sobre las relaciones que se dan con respecto al género.

La participación de las mujeres asistentes es muy positiva puesto que ellas, están muy activas en todo lo que se refiere al tema.

Después del debate la tallerista explica el tema con una presentación en diapositivas donde las participantes intervienen haciendo preguntas o aportando sobre el tema.

### **Preguntas semi estructuradas**

Entrevistas a mujeres lideresas de la organización sindical ASOINCA sobre el trabajo de ellas dentro del sindicato y como éste ha contribuido a fortalecer el gremio que representan.

¿Cuál es tu opinión sobre el proceso de participación de las mujeres en la dirección de ASOINCA?

¿Cuáles han sido los alcances y limitaciones de la participación femenina dentro del sindicato?

¿Cuál ha sido su experiencia en la dirección de Asoinca?

¿Conoce el proceso que han llevado las mujeres para poder hacer parte de la dirección del sindicato?

¿Qué papel jugó la mujer dentro del sindicato tanto en lo referente a economía como a la dirección sindical?

¿Qué factores promovieron la participación de usted en la participación directiva?

¿Cuáles fueron los alcances y limitaciones del sindicato desde que hay más participación femenina en la dirección?

¿Cómo ha sido la relación de las mujeres con los demás miembros directivos?

¿Cuál es su evaluación sobre la participación de las mujeres en el sindicato desde que se creó economía popular?