

Mujeres en posición de liderazgo docente en el MINERD: una minoría

 **Etanislao, Dipsy**
República Dominicana

Tipo de investigación: Cualitativa

Objetivos y preguntas de investigación

A pesar de que la mayoría de los docentes pertenecen al género femenino, el acceso a posiciones de liderazgo y su ocupación parece más fácil para los hombres que para las mujeres. Numerosos escritos internacionales plantean la existencia de diversos factores que limitan la participación de la mujer en cargos de alta jerarquía debido a variadas causas entre ellos la autopercepción de la mujer y su rol en la sociedad (García Perales, 2012), y los estereotipos organizacionales que existen como reflejo de la sociedad en que vivimos (Gutiérrez, 2015).

Conocer como ha sido el trayecto de los que actualmente ocupan posiciones de liderazgo en el sistema educativo público dominicano, su preparación académica, y sus experiencias servirá no solo para visibilizar si efectivamente existe discriminación en este sector laboral, sino que permitirá la elaboración de políticas orientadas a la igualdad y equidad de género con bases en situaciones locales. Además, sentará las condiciones apropiadas para el desarrollo y avance del sistema educativo y servirá como modelo de los ideales que como nación queremos transmitir a nuestras próximas generaciones.

Pregunta:

¿Cómo ha sido la experiencia y el trayecto recorrido por las mujeres que ocupan las posiciones de directoras distritales y regionales del sistema educativo público de la República Dominicana?

Objetivos:

1. Ilustrar sobre el trayecto profesional recorrido por mujeres que ostentan posiciones de liderazgo en el sector educativo, destacando sus experiencias relacionadas con igualdad y equidad de género.
2. Comprender cómo ha sido su rol de líder ante los estereotipos sociales vinculados al género.

Sinopsis del marco teórico

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) planteó hace unos años que, a pesar de los avances logrados, los países de nuestra región admiten que aún existen barreras que limitan la igualdad y equidad entre hombres y mujeres. Entre los avances registrados en la República Dominicana, la oficial de la División de Género y Diversidad del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) indicó que más del 60% de los servidores públicos son mujeres, con un 58% en posiciones de liderazgo, concentrada en el Sistema Nacional de Salud y el Ministerio de Educación (Orbe, 18 de marzo, 2017). En general, el mercado laboral dominicano se comporta diferente, siendo más árido para las mujeres que para los hombres (Ministerio de la Mujer, 2019).

El Plan Nacional de Equidad de Género indica que, a pesar del progreso en cuanto a la inserción de la mujer en el mercado laboral, no se está aún cerca de la equidad. Las estadísticas en la República Dominicana indican que la brecha de sexo en la tasa de ocupación es del 27.26% (Banco Central de la República Dominicana, 2014). La misma fuente indica que tan solo el 8.78% de las mujeres ejercen ocupaciones tradicionalmente masculinizadas. Además, están las diferencias en la ocupación de los puestos directivos. Apenas el 18.2% ocupan posiciones en los gabinetes ministeriales (Ministerio de la Presidencia, 2016), y más recientemente se reporta solo un 2.9% de mujeres en los grupos directivos y un 2.4% a nivel gerencial (Ministerio de la Mujer, 2019).

La República Dominicana no es el único país donde se registran estadísticas similares. Por ejemplo, aunque en El Salvador se inscriben más mujeres que hombres en el Sistema de Gestión Pública de Empleos, los hombres colocados por el sistema sobrepasan el 50%, a diferencia de las mujeres (OIT, 2014). El sector educativo de la República Dominicana no escapa a esta realidad. Las investigaciones realizadas en países como Estados Unidos sobre equidad de género, en el sector educativo, indican que existen importantes desigualdades entre hombres y mujeres a la hora de la contratación de personal para cargos directivos. Ringler, Mcfadden, y Ford (2011) en su investigación sobre las diferencias de equidad, encontraron, que, a pesar de que las mujeres constituyen más del 50% de los docentes en ese país, este número no se compara con el porcentaje de mujeres que tratan de acceder a puestos de liderazgo en el sector educativo. Este número es mucho menor en comparación con los hombres, siendo este solo uno de los factores que afectan a la mujer que trata de ascender en la escala de posiciones. Cabe destacar que, en el sector educativo dominicano, la mayoría de los docentes pertenecen al género femenino.

La cantidad de docentes a nivel nacional es de 93, 296, comprendiendo desde el nivel inicial hasta el nivel secundario. De este total, 70,957 son mujeres en edades desde 31 hasta 50 años (Ministerio de la Mujer, 2019). Sin embargo, según los registros del Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), cuando se trata de posiciones de mando medio y alto, como las direcciones educativas distritales y regionales, el

porcentaje se invierte, pues las mujeres ocupan menos del 50% de estos cargos en el MINERD. Para ser más específico, las mujeres ocupan el 47% y 38% de las direcciones distritales y regionales educativas, respectivamente. Se desconoce si existen estadísticas oficiales en la Oficina Nacional de Estadística al respecto.

Método

Este estudio cualitativo- descriptivo utilizó un cuestionario de realización propia para recolectar la data, el cual fue repartido vía los correos electrónicos institucionales. Una vez se confirmó la viabilidad y fiabilidad de este, se procedió a comunicarse con la población para recolectar los datos vía telefónica.

El instrumento consta de cuatro partes: una primera parte sobre los datos biográficos de las participantes (preguntas #1-10), una segunda parte sobre la preparación personal y académica (preguntas #12-18), una tercera parte sobre las experiencias al ocupar el puesto (preguntas #20-33) y una cuarta parte sobre la perspectiva de género y liderazgo (preguntas #35-53). Las preguntas son en su mayoría cerradas, pero contiene algunas preguntas abiertas.

El estudio se llevó a cabo en la República Dominicana, abarcando 18 direcciones regionales y 124 direcciones distritales. La encuesta fue dirigida a mujeres, por lo que la población estaba constituida por seis mujeres directoras regionales y 67 mujeres directoras distritales. Para el estudio se reclutaron 69 participantes de las 73 que fueron invitadas a participar.

Los datos se analizaron a través de las respuestas descriptivas de los participantes sobre su preparación y ejecución de liderazgo. La definición operacional de liderazgo para este estudio se refiere a la posición de directora distrital y regional en el Ministerio de Educación de la República Dominicana. En general se utilizó un enfoque interpretativo para formar una descripción y relacionarla a la literatura presentada.

Resultados

Este estudio cuenta las experiencias de las 69 participantes de este estudio, mujeres directoras distritales o regionales del sistema educativo público dominicano, quienes completaron un cuestionario de 53 preguntas sobre sus datos biográficos, su preparación académica, su ejecución como líder en el sector educativo y su perspectiva sobre género y liderazgo.

Según los resultados, una buena preparación y el apoyo de otros suponen un mejor acoplamiento a la posición de liderazgo. Se destaca que, aunque un gran porcentaje alega haberse preparado para el puesto, más de la mitad de los participantes no pensaba que lo alcanzaría. Entre los factores favorecedores para el ascenso a la posición mencionaron la preparación académica, las relaciones sociales y la autoestima; siendo la responsabilidad familiar el factor menos favorecedor. Por otro lado, el estudio indica que, aunque una mayoría

dice no sentirse intimidado en el ambiente laboral, existe un porcentaje que ha experimentado acoso laboral de sus compañeros o superiores. Sobre el esfuerzo dedicado a cumplir con el rol, las participantes dicen no necesitar dedicar tiempo extra, sin embargo, sale a relucir que existe la idea de que hay expectativas irreales en las ejecutorias del puesto y que sienten excesiva criticidad durante las supervisiones. A pesar de los entrenamientos y los documentos escritos entregados al momento de iniciarse como directoras distritales o regionales, las participantes dicen que han aprendido y siguen aprendiendo con el ejercicio del puesto.

Resulta interesante ver que, a pesar de los valores arrojados en las preguntas anteriores, la perspectiva de género de las participantes indica que piensan que existe la violencia de género, que la sociedad les exige más por ser mujer, que no se les fomenta a ser líderes, y que llevan una gran carga familiar que les dificulta el trabajo. Esto parece incidir en su falta de motivación para buscar promoción laboral o aumento salarial. De igual forma, se destaca que el acceso a relaciones sociales es distinto en los hombres y en las mujeres. El resultado de este estudio plantea que la percepción de las participantes es que, aunque parece que el camino es difícil, una vez llegado al puesto aumentan las posibilidades de seguir el ascenso laboral.

Conclusiones

El estudio plantea situaciones que sugieren una investigación más profunda sobre el pensamiento y perspectiva de las participantes, pues parece arrojar valores inciertos o contradictorios, sobre todo cuando se habla de su ejecutoria y ascenso. Se plantea que existe dificultad para llegar a las posiciones de liderazgo en el sistema educativo dominicano, sin embargo, no hay muchos planteamientos de cuáles fueron estas dificultades, de manera que pueda establecerse si hay patrones o conductas repetitivas.

Bibliografía

- Banco Central de la República Dominicana. (2014). *Encuesta de fuerza de trabajo: Indicadores de género-economía y trabajo*. Banco Central de la República Dominicana.
- Gall, M.D., Gall, W.R., & Borg, W.R. (2007). *Educational research: An introduction*. Pearson.
- García Perales, R. (2012). La educación desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Educación de Albaceta*, 27.
- Gómez Fuentealba, P.S. (2015). Educación secundaria segregada por sexo: Lo que se esconde detrás de la tradición. *Ultima Decada*, 43, 97-133.
- Gutiérrez Valdebenito, O. (2015). Estudios de liderazgo y género. *Revista de Marina*, 948.
- Mazzei, C. (2013). Producción y reproducción: La mujer y la división socio-sexual del trabajo. *Revista Rumbos TS*, VII (8), Universidad Central de Chile.

- Ministerio de la Mujer. (2019). *Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2018-2030*. Ministerio de la Mujer.
- Ministerio de la Presidencia. (2016). *Sistema de indicadores de género-participación*. Oficina Nacional de Estadística.
- Ministerio del Trabajo. (2010). *Guía de procedimientos laborales: Procedimientos administrativos, judiciales e internacionales de protección de los derechos laborales*.
- Moorosi, P. (2010). South African female principals career path: Understanding the gender gap in secondary school management. *Educational Management Administration & Leadership*, 38(5). <http://dx.doi.org/10.1177/1741143210373741>
- Oficina Nacional de Estadística (ONE). (2010). *Censo de población y vivienda. Volumen IV. Características educativas*. Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.
- Orbe, C. (19 de junio de 2016). *La mujer en posición de liderazgo en América Latina*. Listin Diario. <https://listindiario.com/la-vida/2016/06/19/423642/la-mujer-en-posicion-de-liderazgo-en-al.html>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo: Guía para la acción*. Organización Internacional del Trabajo.
- Ringler, M., Mcfadden, C., & Ford, V. (2011). Women in administration: Differences in Equity. In *Women as leaders in education: Succeeding despite inequity, discrimination, and other challenges* (pp. 221-243).
- Tracy, S.J. (2019). *Qualitative research methods. Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Wiley-Blackwell.