

	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
<b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	<b>F-AC-DBL-007</b>	<b>10-04-2012</b>	<b>A</b>	
Dependencia	Aprobado		Pág.	
<b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	<b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>		<b>i(195)</b>	

## RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	<b>ANGIE PAOLA DELGADO QUINTERO ANYI LISETH MÁRQUEZ GARCÍA</b>		
FACULTAD	<b>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS</b>		
PLAN DE ESTUDIOS	<b>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b>		
DIRECTOR	<b>HENRY CARRASCAL CARRASCAL</b>		
TÍTULO DE LA TESIS	<b>ANÁLISIS DE LA ADOPCIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER</b>		
<b>RESUMEN</b> (70 palabras aproximadamente)			
<p>EL TRABAJO DE GRADO DESARROLLÓ UNA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA, EN LA CUAL SE ANALIZÓ LA ADOPCIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE OCAÑA; A TRAVÉS DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL Y LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA.</p> <p>SE PUDO EVIDENCIAR QUE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS NO HAN IMPLEMENTADO UNA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA, Y SE PROPUSO UNA MATRIZ ESTRATÉGICA QUE PROMUEVA LA INCLUSIÓN DEL ODS 5.</p>			
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
PÁGINAS:	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552  
Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104  
info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

ANÁLISIS DE LA ADOPCIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE  
GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE OCAÑA, NORTE DE  
SANTANDER

Autores

ANGIE PAOLA DELGADO QUINTERO

ANYI LISETH MÁRQUEZ GARCÍA

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Director

HENRY CARRASCAL CARRASCAL

Magister en Práctica Pedagógica

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Ocaña, Colombia

Febrero de 2020

## Dedicatoria

*A la fortaleza de mi vida: Jesucristo.*

*A mi mayor motivación: Tulio Delgado, Marily Quintero y Kaleth Delgado Quintero; todo lo que he llegado a ser y seré, se debe a su presencia en mi vida, los amo.*

*A María, quién siempre se ha preocupado por mí. Te amo, Mita.*

*A Slendy y Jeins, mis compañeros de vida.*

*Al amor de mi vida, Óscar Alfonso: me enseñaste muchas cosas bellas que hasta este momento yo ignoraba.*

*Y finalmente, al resto de mi familia: Nona Pacha, tíos, tías, primos y primas. Todos ustedes han sido la base de mi formación. Valoro su aporte a mi vida. Que no me falte ninguno.*

***Angie Paola Delgado Quintero.***

*A Dios, por darme la sabiduría, salud y fortaleza para culminar con éxito este proyecto, por ser mi guía y permitirme superar cada uno de los obstáculos que se iban presentando durante esta etapa de formación.*

*A mi madre Marina García y mis hermanos Dauris Yelitza y Anderson Danilo: por su amor, apoyo y esfuerzo incondicional, los cuales me ayudaron a convertirme en lo que soy.*

*Finalmente, a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.*

***Anyi Liseth Márquez García.***

## Agradecimientos

En primer lugar, queremos agradecer a nuestro amigo y director de la presente investigación Henry Carrascal Carrascal, por creer en nosotras, por su carisma, compromiso y cariño. Ha sido una gran bendición y ejemplo. Siempre soñaremos como él.

En segundo lugar, a nuestra amada Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, por brindarnos la oportunidad de estudiar y formarnos como profesionales idóneas en Administración de Empresas.

Finalmente, a nuestros jurados: Belén Torcoroma Quintero Bayona y Carlos Alberto Pacheco Sánchez, por sus aportes profesionales y gran enriquecimiento.

Gracias.

## Índice

<b>Capítulo 1. Análisis de la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de Ocaña, Norte de Santander. ....</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2 Formulación del problema .....	4
1.3 Objetivos .....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.. ..	4
1.4 Justificación.....	5
1.5 Delimitaciones.....	6
1.5.1 Delimitación Operativa.....	6
1.5.2 Delimitación Conceptual. ....	6
1.5.3 Delimitación Geográfica.....	7
1.5.4 Delimitación Temporal.....	7
 <b>Capítulo 2. Marco Referencial.....</b>	 <b>8</b>
2.1 Marco Histórico .....	8
2.1.1 Evolución del concepto de igualdad de género en el mundo del trabajo.....	8
2.1.2 Evolución del concepto de igualdad de género a nivel mundial.....	9
2.1.3 Evolución del concepto de igualdad de género en Colombia.....	13
2.1.4 Evolución del concepto de igualdad de género a nivel regional.....	16
2.1.5 Evolución del concepto de igualdad de género a nivel local. ....	19
2.1.6 Estado de arte. ....	21
2.2 Marco Contextual.....	24
2.2.1 Municipio de Ocaña Norte de Santander. ....	25
2.2.2 Institución Educativa Colegio la Salle. ....	26
2.2.3 Instituto Técnico Alfonso López. ....	26
2.2.4 Instituto Técnico Industrial Lucio Pabón Núñez.. ..	27
2.2.5 Institución Educativa Escuela Normal Superior.....	28
2.2.6 Institución Educativa Colegio José Eusebio Caro. ....	28
2.2.7 Institución Educativa Colegio Agustina Ferro.....	29
2.2.8 Institución Educativa Francisco Fernández de Contreras.....	29
2.2.9 Institución Educativa Colegio la Presentación. ....	30
2.3 Marco Conceptual.....	30

2.3.1 El proceso administrativo.....	30
2.3.2 Instituciones educativas.....	33
2.3.3 La gestión escolar.....	34
2.3.4 Organización de las Naciones Unidas.....	37
2.3.5 Desarrollo sostenible.....	39
2.3.6 Cumbre de la Tierra, Agenda 21 Río 1992.....	41
2.3.7 Conferencias mundiales sobre la mujer de la ONU.....	43
2.3.10 Organización internacional del trabajo (OIT).....	47
2.3.11 Coeficiente de Gini.....	49
2.4 Marco Teórico.....	50
2.5 Marco Legal.....	54
2.5.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	54
2.5.2 Declaración de Séneca Falls, de 1848.....	55
2.5.3 Constitución de 1991.....	56
2.5.4 Ley 100 de 1993.....	57
2.5.6 Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022.....	59
2.5.7 Ley 115 de febrero 8 de 1994.....	60
2.5.8 Ley 823 de 2003.....	60
2.5.9 Ley 54 de 1962.....	61
2.5.10 Normas internacionales del trabajo OIT.....	61
2.5.11 Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.....	61
2.5.12 Convenio 100 de la OIT de 1951.....	62
2.5.13 Decreto 1860 de 1994.....	62
<b>Capítulo 3. Diseño Metodológico.....</b>	<b>63</b>
3.1 Tipo de Investigación.....	63
3.2 Población y muestra.....	63
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	65
3.5 Procesamiento y análisis de la información.....	66
<b>Capítulo 4. Resultados.....</b>	<b>67</b>
4.1 Hallazgos en la revisión documental.....	68
4.1.1 Componente Conceptual / Gestión Directiva.....	69
4.1.2 Componente Administrativo y Financiero.....	93

4.1.3 Componente Pedagógico / Gestión Académica.....	97
4.1.4 Componente Interacción Comunitaria / Gestión comunidad.....	101
4.2 Aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas.....	103
4.2.1 Categorías. ....	103
4.2.2 Selección de informantes. ....	105
4.2.3. Contrastación de la información. ....	105
4.2.3. Diagnóstico. ....	107
4.3 Matriz estratégica para promover la inclusión de la política de igualdad de género en las instituciones educativas. ....	126
4.3.2. Brechas que impiden la adopción del ODS 5. ....	127
4.3.3 Objetivos. ....	130
4.3.4 Matriz Estratégica. ....	131
<b>Capítulo 5. Conclusiones .....</b>	<b>148</b>
<b>Capítulo 6. Recomendaciones .....</b>	<b>154</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>156</b>
<b>Apéndice.....</b>	<b>163</b>

## Lista de tablas

Tabla 1 Instituciones Educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander .....	64
Tabla 2 Misión .....	69
Tabla 3 Visión.....	70
Tabla 4 Principios Institucionales .....	71
Tabla 5 Valores Institucionales.....	72
Tabla 6 Filosofía Institucional .....	73
Tabla 7 Objetivos Institucionales.....	74
Tabla 8 Metas Institucionales .....	76
Tabla 9 Fundamentos Filosóficos .....	78
Tabla 10 Fundamentos Axiológicos .....	79
Tabla 11 Fundamentos Psicológicos.....	80
Tabla 12 Fundamentos Epistemológicos .....	81
Tabla 13 Fundamentos Sociológicos .....	82
Tabla 14 Fundamentos Legales .....	83
Tabla 15 Fundamentos Pedagógicos.....	84
Tabla 16 Gestión Directiva .....	85
Tabla 17 Gestión Administrativa y Financiera .....	86
Tabla 18 Gestión Académica .....	87
Tabla 19 Gestión de la Comunidad.....	88
Tabla 20 Política de Diversidad Cultural.....	89
Tabla 21 Política de Inclusión.....	90
Tabla 22 Política de Calidad .....	91
Tabla 23 Cultura Institucional .....	92

Tabla 24 Estructura Organizacional / Gobierno Escolar .....	93
Tabla 25 Manual de Convivencia y Reglamento Docente.....	94
Tabla 26 Manual de Funciones y Procedimientos .....	96
Tabla 27 Currículo y Estrategia Pedagógica.....	97
Tabla 28 Plan de Estudios.....	98
Tabla 29 Modelo Pedagógico .....	99
Tabla 30 Proyectos Pedagógicos Transversales .....	100
Tabla 31 Proceso de Organización, Proyección, Integración y Participación Comunitaria .....	101
Tabla 32 Proyectos Culturales .....	102

## Lista de figuras

Figura 1. Evolución del concepto de igualdad de género en el mundo del trabajo. ....	8
Figura 2. Cronología historia Día de la Mujer.....	10
Figura 3. Indicadores que miden la igualdad de género en una nación. ....	13
Figura 4. Metas para el 2030 del ODS 5.....	41
Figura 5. Medidas Mundiales en Favor de la Mujer para Lograr un Desarrollo Sostenible y Equitativo.....	42
Figura 6. Temas a discusión en las conferencias mundiales sobre la mujer de la ONU. ....	43
Figura 7. Índice Gini 2017.....	49
Figura 8. Codificación de población objeto de estudio.....	68
Figura 9. Categorías para la política de igualdad de género. ....	104
Figura 10. Categoría Gobernanza.. ....	115
Figura 11. Categoría Estilo de Gobierno.. ....	119
Figura 12. Categoría Prácticas Pedagógicas.. ....	121
Figura 13. Categoría Construcción de Sentido.. ....	124
Figura 14. Categorías y Subcategorías.....	125
Figura 15. Brechas del Proceso Gobernanza con la metodología GAP.....	129
Figura 16. Brechas del Proceso Estilo de Gobierno .....	129
Figura 17. Brechas del Proceso Prácticas Pedagógicas .....	130
Figura 18. Brechas del Proceso Construcción del Sentido .....	130
Figura 19. Ítems de la matriz estratégica. ....	131
Figura 20. Matriz Estratégica.....	133
Figura 21. Niveles de gestión.....	152
Figura 22. Etapas para los niveles de gestión. ....	152

# **Capítulo 1. Análisis de la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de Ocaña, Norte de Santander.**

## **1.1 Planteamiento del problema**

Antiguamente, quienes podían ante la ley empoderarse en cuestiones sociales, acceder a la educación, a un trabajo legal, servicios de salud y seguridad social, competir por puestos o cargos de representación popular, tener libertades para elegir pareja y participar en asuntos como el liderazgo político, el emprendimiento laboral o la administración de instituciones, eran los hombres; de ahí, como una medida para contrarrestar esta absurda práctica cultural, en 1947, con el nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), surge un nuevo concepto del rol de la mujer y se asume que tanto hombres como mujeres son iguales ante la ley, buscando con ello cambios en la educación, sociales, familiares y laborales (Instituto Nacional de las Mujeres).

En concordancia, para el año 2016 se formulan 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el propósito de crear una mejor calidad de vida y garantizar la inclusión social con criterios de sostenibilidad y cumplirse al año 2030. Entre estos objetivos, el número cinco, es el objetivo de igualdad de género, el cual para el ámbito institucional y administrativo propende por garantizar la igualdad de condiciones; poner fin a todas las formas de discriminación y violencia contra la mujer, incluyendo el acceso a la salud sexual y reproductiva de las niñas; reconocer y valorar el trabajo de la mujer; asegurar el liderazgo participativo y empoderamiento, posibilitando acciones sostenibles dentro de los ámbitos mencionados y garantizando la

concepción integral de los individuos (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019).

Por otra parte, el proceso administrativo (planear, organizar, dirigir y controlar), que consiste en aprovechar al máximo los recursos de una organización, institución o empresa; permite crear estructuras de liderazgo y ambiente organizacional. En el escenario educativo, todos los establecimientos educativos (instituciones y centros educativos rurales) se conciben hoy en día como empresas sostenibles, cuyo propósito fundamental es garantizar la formación integral de sus educandos. Por ello, es necesario que dichos establecimientos implementen el proceso administrativo, para que se puedan alcanzar las metas de calidad trazadas; proporcionando, además, los principios y las técnicas de todos los componentes del sistema educativo (Marconi, 2012).

Continuando, la administración de los establecimientos educativos se concibe la gestión estratégica desde cuatro miradas específicas a saber: gestión administrativa, gestión directiva, gestión de la comunidad y gestión académica. Es competencia del consejo directivo en cada establecimiento, asesorado por el respectivo equipo de calidad, diseñar el horizonte institucional y las estrategias para su implementación. La gestión estratégica y las acciones para su implementación se especifican en el respectivo Proyecto Educativo Institucional (PEI) (Marconi, 2012).

Llegando a éste punto, el Proyecto Educativo Institucional, es un documento técnico que permite contemplar el horizonte de posibilidades que sirven como herramienta pedagógica

centrado en el alcance de los objetivos y metas; el PEI define el tipo de establecimiento que se quiere construir, con fines de crear un desarrollo institucional, en él se puede reflejar si existe o no la adopción de la política de igualdad de género en ellas (Universidad Santo Tomás).

Para el mejoramiento escolar, el Ministerio de Educación Nacional diseñó varios proyectos transversales con el fin de que sean implementados en cada establecimiento educativo. Uno de estos proyectos es el denominado “Programa de Educación para la Sexualidad y Construcción de Ciudadanía”, política que busca contribuir con el desarrollo de proyectos pedagógicos de educación para la sexualidad, fundamentados en la construcción de ciudadanía y el ejercicio de los derechos humanos, derechos sexuales y derechos reproductivos. Además, propende por la generación de prácticas pedagógicas que propicien el desarrollo de habilidades en los estudiantes, para que asuman como propio el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos y de esa manera, tomen decisiones que les permitan experimentar una sexualidad sana, plena y responsable. Para ello, el proyecto orienta sus líneas de acción al ejercicio de los Derechos Sexuales y Reproductivos, el reconocimiento de la equidad de género, identidad y valoración de las diferencias (Ministerio de Educación Nacional, 2008).

Sin embargo, una revisión preliminar de los documentos que contienen los PEI de las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña (de los demás establecimientos educativos no hay registro), alojados en la plataforma Enjambre de la Secretaría de Educación Departamental del Norte de Santander ([enjambre.gov.co/enjambre/](http://enjambre.gov.co/enjambre/)) permite deducir que tan sólo un 37,5% (tres colegios) contemplan la política de igualdad de género en los documentos

mencionados; lo cual puede deberse a una débil gestión y compromiso en las demás con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número cinco (ODS 5) (Gobernación de Norte de Santander).

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, en la actualidad no se cuenta con un conocimiento claro acerca de la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de Ocaña; que permita compilar la revisión documental del PEI relacionada con la adopción de la política de igualdad de género y contrastar lo hallado con la aplicación de la misma.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuál es el estado de la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander?

## **1.3 Objetivos**

**1.3.1 Objetivo general.** Analizar la adopción y aplicación la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander.

**1.3.2 Objetivos específicos.** Compilar la revisión documental relacionada con la adopción de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas.

Contrastar los hallazgos contenidos en la revisión documental con la aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas.

Proponer estrategias que promuevan la inclusión de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas.

#### **1.4 Justificación**

Los objetivos desarrollo sostenible han representado grandes retos en busca de la paz universal y la concepción de la vida con equidad y justicia repercutiendo en la sociedad y la educación. Los constantes cambios colectivos son notorios a la hora de observar el mundo y notar las conductas de los ciudadanos, que se ven reflejados en los fundamentos académicos y modelos pedagógicos que son impartidos por las instituciones educativas (Naciones Unidas).

Junto a la integración de los Objetivos de desarrollo sostenibles se unifica la igualdad de género en busca de promover las condiciones, oportunidades, derechos y responsabilidades en los hombres, mujeres, niños y niñas a nivel mundial; en la cual la educación imparte el impacto representativo y notorio de la sociedad actual (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1981).

Haciendo una búsqueda preliminar en la página Enjambre de Norte de Santander, se observó que el 37,5% de las instituciones educativas de Ocaña establecen políticas de equidad en su proyecto educativo institucional, mientras que el 62.5% restante no (Gobernación de Norte de Santander).

Por lo anterior la presente investigación busca analizar la información que permita acercarse a la realidad sobre la adopción y aplicación de la política de igualdad de género, aportando una mirada que contribuya al desarrollo sostenible y fortaleciendo los procesos de gestión

(administrativa, directiva, de la comunidad y académica) en las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander; dando un enfoque equitativo que repercutirá en la educación y sociedad actual, posibilitando con los resultados una visión humanística y multidisciplinaria dentro del proceso, al tenor de las dimensiones del desarrollo sostenible como base para la toma de decisiones incluyente.

## **1.5 Delimitaciones**

**1.5.1 Delimitación Operativa.** En el desarrollo de la investigación, una de las dificultades que se presentaron es que dos de las ocho instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander, no proporcionaron el tiempo, espacio e información necesaria para dar paso al estudio basado en el análisis documental y para la aplicación de la entrevista al rector y personero estudiantil; así mismo un rector de una de las instituciones educativas no permitió ser entrevistado.

**1.5.2 Delimitación Conceptual.** En la investigación se abordaron conceptos e información relacionada con: instituciones educativas, sistema educativo, Proyecto Educativo Institucional, administración institucional, Organización de las Naciones Unidas, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; desarrollo sostenible, objetivos de desarrollo sostenible, igualdad de género y metas de la igualdad de género, proceso administrativo, planeación estratégica, Cumbre Rio, Conferencias mundiales sobre la mujer de la ONU, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, convención sobre la

formas de discriminación contra la mujer, Organización Internacional del Trabajo, igualdad de género y trabajo digno e Informe GINI.

**1.5.3 Delimitación Geográfica.** La investigación se realizó en la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander, específicamente en las seis instituciones educativas de carácter público las cuales son: Institución Educativa Colegio la Salle, Instituto Técnico Alfonso López, Institución Educativa Escuela Normal Superior, Institución Educativa Colegio José Eusebio Caro, Institución Educativa Colegio Agustina Ferro, la Institución Educativa Francisco Fernández de Contreras Institución Educativa Colegio la Presentación e Instituto Técnico Industrial Lucio Pabón Núñez

**1.5.4 Delimitación Temporal.** El estudio se desarrolló en un lapso de ocho semanas, contadas a partir de la aprobación del anteproyecto.

## Capítulo 2. Marco Referencial

### 2.1 Marco Histórico

**2.1.1 Evolución del concepto de igualdad de género en el mundo del trabajo.** En la figura 1, se construyen las fechas con relación a los grandes acontecimientos que representan los avances al año 2008 en cuanto a la mujer y a sus derechos en el trabajo; la ONU es pionera en el cumplimiento de los ODS, sin embargo su administración es por delegaciones, donde la OIT, es la encargada principal de relacionar el trabajo, la mujer y el hombre (Oficina Internacional del Trabajo, 2009).

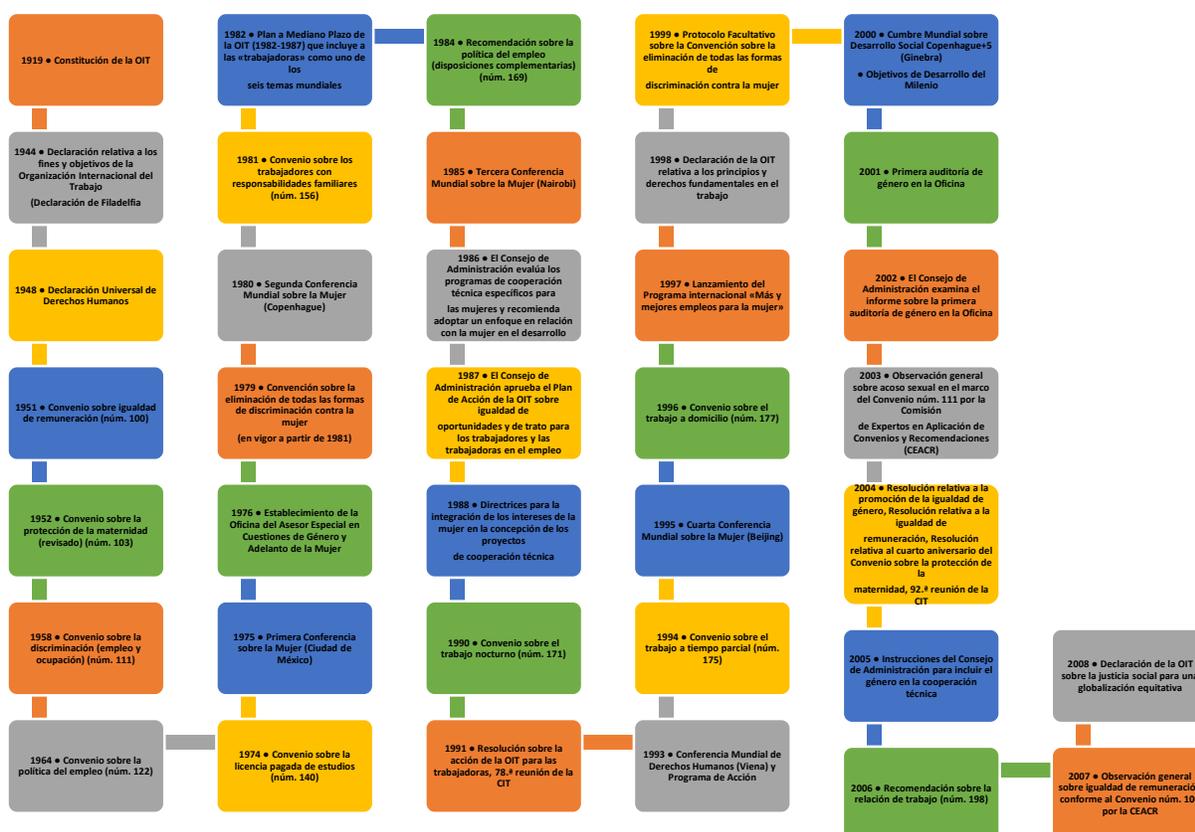


Figura 1. Construida de: Evolución del concepto de igualdad de género en el mundo del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. (2009). Obtenido [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_106175.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf)

**2.1.2 Evolución del concepto de igualdad de género a nivel mundial.** Para indagar sobre la historia de la igualdad de género en el mundo, se debe salir del siglo XXI, y remontarse a finales del siglo XIX y principios del XX d.C.; pues en 1908, 146 mujeres obreras en el área textil de la fábrica Cotton de Nueva York mueren quemadas tras protestar su inconformidad por las largas jornadas, malas condiciones de trabajo y los injustos pagos salariales. Antes del 8 de marzo de 1908, se protestaba por las calles de Nueva York, pues la gran mayoría de obreros de las productoras textiles en esa ciudad eran mujeres, es así como luego de la nefasta muerte de aquellas, salieron a la marcha 15.000 obreras con el lema: “Pan y rosas”, dando a entender su exigencia de aumento de salario y condiciones más humanas a la hora de trabajar y calidad de vida; pero como si fuera poco, al año, en 1909, en el mismo mes de marzo mueren 140 mujeres jóvenes por la misma causa y forma que las anteriores: quemadas. Sin embargo, no se podía permitir que semejante injusticia volviera a repetirse, pues se consideraba injusto e inhumano lo que estaba sucediendo, es así como en 1910 Clara Zetkin, en el Congreso Internacional de Mujeres Socialistas del mismo año, propuso que el 8 de marzo sea el Día Internacional de la Mujer en honor a aquellas mujeres que fueron pioneras en llevar las primeras acciones contra la explotación capital de la mujer trabajadora. Poco a poco y siete años después en 1917, se formó la más grande revolución sobre la clase obrera, donde reclamaban “Pan, paz y libertad”; pues así tomó fuerza los derechos de la mujer trabajadora que cada ha año se han ido expandiendo, donde la noción se ha abarcado en los diferentes contextos y en la fuerza que la mujer tiene en la sociedad, puesto que se refleja que el concepto de la mujer exclusiva al seno y quehaceres del hogar, sin voz ni voto, ha pasado a la mujer que tiene parte en aspectos políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, educativos y demás en el mundo (Gonzalez, 2019).

La figura 2, contempla la cronología de la historia del día de la mujer a nivel mundial construida según la información suministrada por (Naciones Unidas). Antes del nacimiento del concepto de igualdad derechos y condiciones de los seres humanos se resume en nueve años importantes:

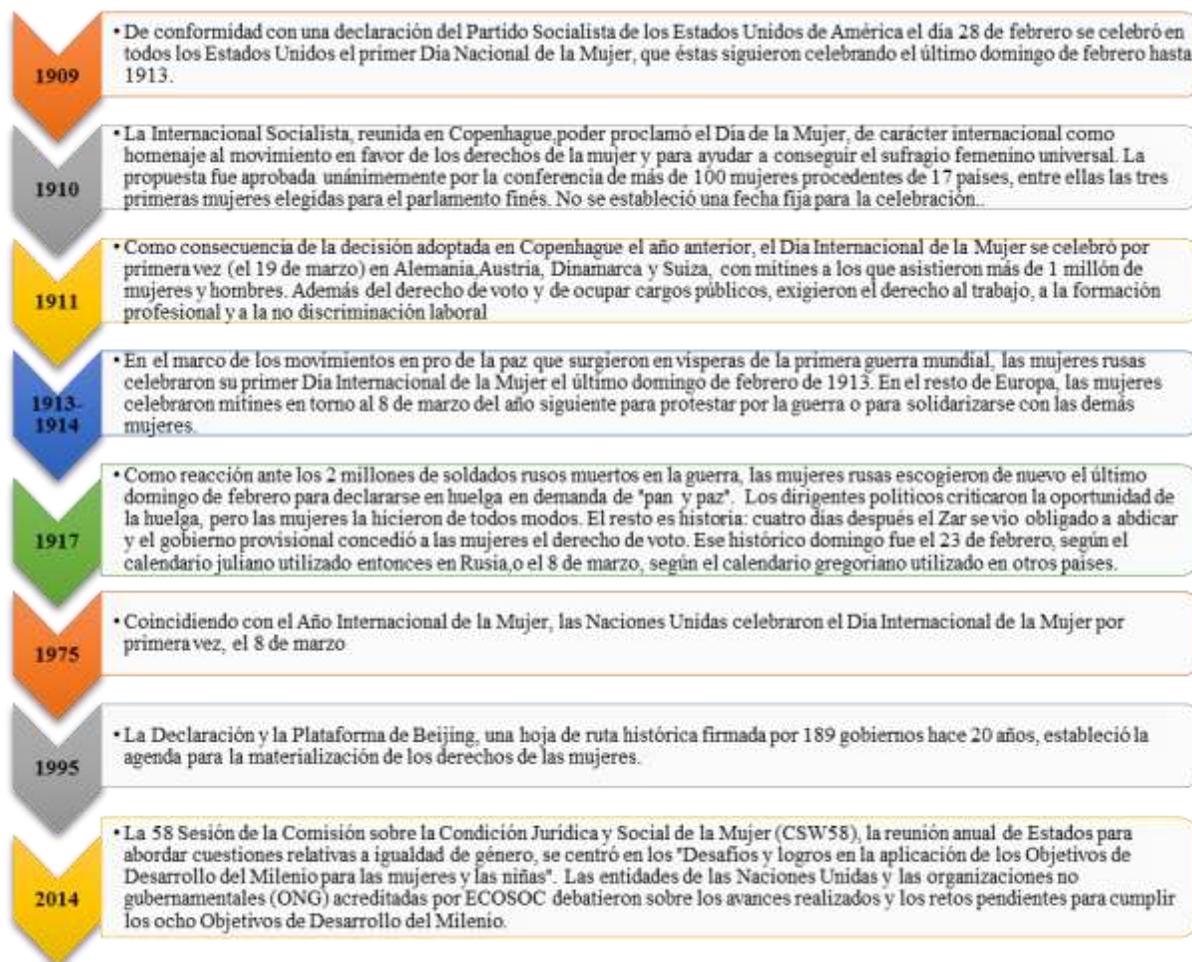


Figura 2. Cronología historia Día de la Mujer. Naciones Unidas. Obtenido <https://www.un.org/es/events/womensday/history.shtml>

El concepto de igualdad de género se considera en el año 1947, gracias a la reunión: Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer, en Nueva York, conformada por 15

mujeres representantes, y apoyada por la ONU. La comisión se encarga de establecer normas y convenciones internacionales para eliminar las leyes discriminatorias a favor de la mujer y crear igualdad de condiciones en hombres y mujeres a nivel mundial, pues como se puede observar la comisión se creó un año antes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), siendo la comisión un gran aporte a la redacción de éstos derechos universales; entre ellos, la supresión de las referencias a “los hombres” como sinónimo de la humanidad, logrando incorporar un lenguaje nuevo y más inclusivo. Desde allí se han creado convenciones internacionales sobre los derechos de la mujer, siendo primera la convención sobre los derechos políticos de la mujer en 1953, seguida de convenciones sobre la nacionalidad de la mujer casada y el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio en 1957 y 1962 respectivamente (ONU Mujeres).

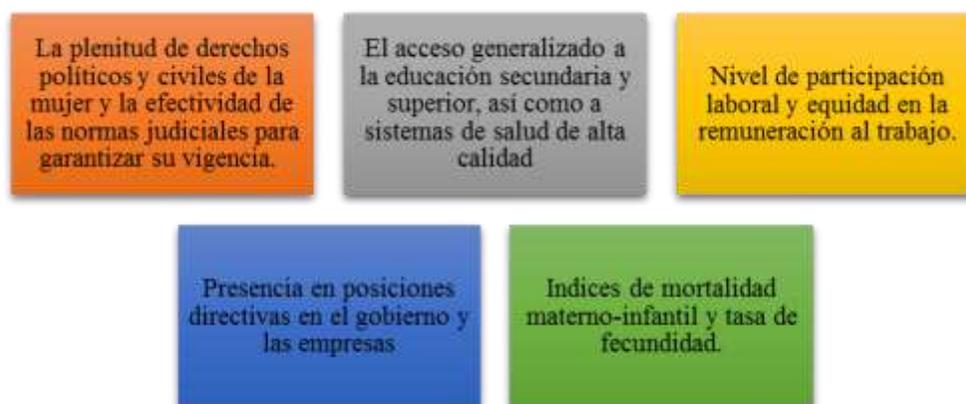
La Comisión debía previamente basarse en análisis investigativos y datos estadísticos, para así validar los derechos jurídicos de la mujer, así se inicia la evaluación de la condición jurídica y social de las mujeres a escala mundial, donde cada país desarrollaba su investigación y se reflejaba claramente la desigualdad referente a aspectos muy marcados por gobierno. Seguido a esto, en 1960 eran muy notorias las pruebas de la afectación de las mujeres por la pobreza en los países en desarrollo; se centra el trabajo de las mujeres en ámbitos comunitarios y rurales, el trabajo agrícola, la planificación familiar y los avances científicos y tecnológicos. En 1963 se solicita ante la Asamblea General de las Naciones Unidas, una declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, aprobada en 1967, siendo así en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Se seguía la celebración de

las conferencias mundiales en 1975 en México, luego en 1980 en Copenhague y 1985 en Nairobi (ONU Mujeres).

Fue en los años ochenta que la mujer logra obtener su derecho al voto, en 1993 se declara la eliminación de la violencia contra las mujeres, y para el año 2000, se dicta la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad, donde se anima a la mujer a tener parte en la prevención y resolución los conflictos armados, reflejándose en la participación de mujeres pertenecientes al ejército y policía de los países; también se declara el Milenio por la ONU, donde se establecen ocho objetivos a cumplir en el transcurso del año 2015, conocidos como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); en el 2003 ocurre un acontecimiento llamado Acción Colectiva por la paz, en África, la cual pone fin a la guerra civil de hace 14 años en ese país y se elige a la primera mujer jefa de Estado. En el 2006 se refleja como los medios de comunicación han cambiado la forma de expresarse, eliminando el sexismo y los estereotipos que se tiene con la mujer; para 2013, se da un discurso memorable por una joven de 16 años, la cual habla de la educación para todos y todas a través de su experiencia ya que es residente de Pakistán; actualmente el activismo digital es muy importante para el fomento de la igualdad de derechos y condiciones en los aspectos de la vida humana, según la ONU, aún hay mucho por hacer, en todos los aspectos en que se puede ver involucrada la relación hombre - mujer; y que sólo se puede vencer la lucha contra la discriminación y la desigualdad de condiciones y derechos en los aspectos de la sociedad con conciencia y acción (ONU Mujeres).

### 2.1.3 Evolución del concepto de igualdad de género en Colombia. La figura 3

construida de la revista El Colombiano, en una sección escrita por Rodrigo Botero Montoya, se resaltan los indicadores o criterios que miden la igualdad de género en una nación: los derechos, los accesos y la presencia de la mujer y el hombre, niños y niñas en los ámbitos sociales de cada país (Botero, 2013).



*Figura 3.* Construida de: Indicadores que miden la igualdad de género en una nación. Botero Montoya. (2013). Obtenido [https://www.elcolombiano.com/historico/la\\_igualdad\\_de\\_genero-PEec\\_231079](https://www.elcolombiano.com/historico/la_igualdad_de_genero-PEec_231079)

Para relacionar la historia de la igualdad de género en Colombia, los argumentos parten desde la guerra y la política, el juego del poder que durante décadas ha tenido al país en un derrame de sangre sin igual; pues al mismo tiempo la discriminación y violencia contra la mujer de manera proporcional aumentaba, trayendo consigo el silencio y la subordinación de la mujer en la sociedad, pues los regímenes democráticos las obligaban ello. Sin embargo, las mujeres organizaban luchas que poco a poco dio como origen a que los regímenes políticos las incluyan en lo que sin duda alguna eran discriminadas y vulneradas, como los aspectos sociales, económicos, políticos e independientes (Grupo de Memoria Histórica de la Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación, 2011).

A finales del siglo XVIII y principios del XIX se ofrece en Colombia un lema llamado “libertad, igualdad y fraternidad para y entre todos”, la cual el término “todos” sólo incluía a varones mayores de edad, de color blanco y dueños de propiedades; es decir no a “todos” los que hacían parte del Estado, sino a unos cuantos. Todo el siglo XIX en Colombia fue un fenómeno de discriminación y exclusión racial, pues no es un secreto la guerra de poderes entre los partidos políticos liberales y conservadores; una guerra llena de ambición por el poder y de sangre derramada, familias destruidas y un sin fin de acontecimientos que a la historia de Colombia le dejan una mancha imborrable. Llegó el siglo XX, y se inició un movimiento feminista, que tenía como fin el promover la igualdad de condiciones civiles en los Colombianos, este acontecimiento surgió durante la presidencia de Olaya Herrera y fue creada una de las primeras leyes a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, ley 28 de 1932, dando el derecho a la mujer de poder administrar sus propios bienes; así mismo éste siglo trajo el acceso en la educación para la mujer Colombiana, pues en 1933 se crearon leyes que le permite tener acceso a la educación bachiller y universitaria; seis años después se le dio la posibilidad a la mujer de tener cargos laborales públicos, en la presidencia de López Pumarejo; sin embargo, la cuestiones socioculturales no permitían que la mujer echara mano de esas leyes, sino que las dejaban inmóviles, pues sus responsabilidades domésticas continuaban siendo prioritarias. El derecho al voto, a pesar de los avances de 1933 sólo se logró 24 años después en 1957, con participación de 1.835.255 colombianas ejerciendo su derecho elegir sus mandatarios y a la toma de decisiones de su país; y por último, con intervención de la OIT, se logró crear una ley y un convenio a favor de la igualdad en la remuneración laboral entre hombres y mujeres en el mismo trabajo, la ley 54 de 1962 ( Dávila, 2018).

Se crea una organización no gubernamental en Colombia llamada Organización Femenina Popular de Barrancabermeja, enfrentado al ejército, guerrilla y paramilitares por la exigencia de oportunidades laborales igualitarias entre hombres y mujeres. Siguiendo la historia, en 1978 se convocó en Colombia el primer congreso de mujeres llamado: Congreso Panamericano de Mujeres Sindicalistas en la capital del país; donde luego se dio el Primer Encuentro de la Mujer Trabajadora. Al crear la Asamblea Constituyente en Colombia, muchas mujeres querían participar en ella, pero de 72 constituyentes sólo pasaron cuatro y de éstas sólo dos mencionaron la igualdad de género y la situación de la mujer en el país, sin embargo, no se puede olvidar la constitución de 1991 que en efecto, promueve la igualdad de derechos y oportunidades en mujeres y hombres ( Dávila, 2018).

La guerra sin duda ha marcado a la mujer en la historia colombiana, en Urabá Medellín, en 1996 el 70 por ciento de las mujeres fueron violadas por algún hombre armado. Llega el siglo XXI y en ella continúa la violencia contra la mujer y los actos desastrosos para su integridad, pues en el 2008, 2015 y 2016 se crean leyes y sentencias como la ley 1257 que busca eliminar las formas de violencia y discriminación de la mujer en actos sexuales, psicológicos, físicos y de patrimonio, que al día es el defensor de la mujer; otra, es la ley en contra del feminicidio creada por el asesinato de Rosa Elvira Cely, ley 1761; y la ley que penaliza los ataques con ácido en contra de la mujer, ley 1773 ( Dávila, 2018).

Para la actualidad, en Colombia aún hay mucho que mejorar, empezando por la cultura y la sensibilización de las capacidades de la sociedad. Para la ONU Mujeres, Colombia es uno de los países donde la mujer tiene menos participación política, las brechas salariales siguen siendo una

de la más alta, la mujer rural y en pobreza extrema es la que más sufre de discriminación, donde la violencia contra la mujer no cesa, los niños y niñas no están siendo protegidos por el Estado, donde más de 400.000 mujeres han sido víctimas de homicidio por el conflicto armado y miles más desplazadas por la violencia y que en ese grupo un grande porcentaje han sido violadas, no tienen educación ni acceso a ella, no tienen oportunidades laborales ni acceso a ello. Faltan garantías y la generación de conciencia social, junto con el justo cumplimiento de la ley en Colombia ( Dávila, 2018).

Sin embargo, las mujeres con respecto a la educación, según la ONU, han tenido un gran acceso y avance, pues la mujer tiene una tasa más alta que el hombre; contradictorio al empleo, donde le es más difícil conseguir trabajo al hombre. Las conversaciones de paz también son un registro histórico en Colombia, con una visión de inclusión a las mujeres y hombres arrastrados por el conflicto armado, a los niños y niñas víctimas, a las familias destruidas y a la sociedad manchada (ONU Mujeres).

**2.1.4 Evolución del concepto de igualdad de género a nivel regional.** Norte de Santander es una región con muchas riquezas ambientales y culturales desde su existencia, limita con el país de Venezuela y los departamentos del Cesar, Santander y Boyacá respectivamente. En la República de la nueva Granada, era conocida como el Estado Soberano de Santander, sin embargo, años después fue separada y constituida como Norte de Santander teniendo como capital a la Ciudad de Cúcuta (Bonells, 1974).

Como se leía anteriormente, Colombia ha sido un país marcado por la guerra civil y la violencia en general; todas las leyes y decretos creadas a través de los años, son de sentido obligatorios para hacerlas cumplir en cada departamento del país, es por ello que a raíz de los acontecimientos, cada departamento ha tenido sus tragedias que sin duda alguna marcan a los habitantes. Norte de Santander ha estado esclavizada por la guerra civil durante años, es casa de guerrillas.

Este departamento posee una gran riqueza de selvas y diversidad ambiental, con residentes indígenas, y una gran parte del campesino colombiano. La política siempre estará presente en la historia colombiana, y la guerra de los mil días es un acontecimiento histórico para el país, la cual inició en 1899 y culminó en 1902, el motivo de esta guerra radica por la constitución de 1886 con reformas introducidas que no soportaron los partidos políticos: conservador y liberal, esta constitución también tenía una gran exclusión a la mujer. Cúcuta fue casa de muchos enfrentamientos con objetivo de dominar gran parte de los Santanderes y crear una idealización de pensamiento donde sólo se debía ser de un partido político y morir por ello (Bonells, 1974).

Unos de los acontecimientos más horrorosos de Norte de Santander fue la masacre del 21 de agosto de 1999 en la Gabarra, unos meses antes de terminar el siglo XX y dar paso a un nuevo siglo lleno de incertidumbre y dolor para los campesinos que debían dejar sus tierras. Para hablar de igualdad de género en este departamento en cuanto a la guerra, se puede decir que tanto hombres, mujeres, niños y niñas han sido víctimas de la discriminación y la violencia; no existían derechos, no existía voz; el silencio es el único mecanismo para poder sobrevivir en aquellas épocas de desgracia y estar ahora contando lo ocurrido. Sólo los adinerados tenían el

poder de ser “felices”; con una mentalidad machista y clasista; pues en éste departamento la mujer y la niña aún no tenían los mismos derechos que el hombre, a pesar de que la ley lo establecía; la mujer seguía siendo estereotipada como exclusiva para ser ama de casa, y su único derecho era el de guardar silencio (Pérez, 2019).

Norte de Santander tiene una región muy conocida por su gran extensión llamada Catatumbo, pues es el lugar naciente del grande y caudaloso río Catatumbo, la siembra de la mata de coca y la producción de ésta es una característica que también da ocurrencia a los acontecimientos de lesa humanidad, la guerrilla está establecida en ese territorio con sus propias leyes y reglas. Al mando de esta ley se encuentra toda la población campesina, con mujeres, hombres, niñas y niños que han sido violados, secuestrados, amenazados, víctimas del abuso físico y psicológico y sin duda con grandes vulneraciones a su vida y sus derechos, eliminando la dignidad, aumentando la pobreza y las pocas oportunidades (Pérez, 2019).

Actualmente, la gobernación del Norte de Santander cuenta con la secretaría de la mujer, la cual tiene como misión: contribuir a la igualdad de derechos y oportunidades, a la disminución de prácticas discriminatorias que atenten contra el desarrollo económico, social, político y cultural de las mujeres del Departamento Norte de Santander, a través del diseño, implementación, coordinación, asesoría y ejecución de las políticas, planes, proyectos y programas del gobierno Departamental que favorezca el reconocimiento del sujeto mujer y las transformaciones de las relaciones de género (Gobernación de Norte de Santander).

En el Norte de Santander se busca impulsar y coordinar el funcionamiento de la Política Pública de las mujeres, adelantando acciones que garanticen la inclusión de las mujeres en el desarrollo de la región y el efectivo ejercicio de sus derechos, articulando las mismas con las que ejecuten las diferentes entidades públicas y privadas, alcaldías y comunidad en general, conforme a las orientaciones dadas por el Gobernador y a las contenidas en el Plan de Desarrollo Departamental, actuando como coordinadora entre los Planes de Desarrollo Local y el Departamental (Gobernación de Norte de Santander).

**2.1.5 Evolución del concepto de igualdad de género a nivel local.** Ocaña, hace parte de los 40 municipios que tiene el departamento Norte Santandereano (Gobernación de Norte de Santander, 2019), las calles de Ocaña desde aproximadamente 20 años atrás alberga a miles de campesinos y campesinas desplazadas por la violencia, donde cada uno de los allegados tienen una historia por contar; un pasado lleno de tristeza y abuso a los derechos humanos y que retrasa el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Este municipio es conocido como “la Capital del Catatumbo” zona cocalera, llena de guerra y violencia; pero también zona llena de diversidad ambiental y riqueza humana. Sin embargo, la guerra y la violencia son el resultado de la lucha por el poder que las fuerzas al margen de la ley emplean cada día.

Para los años el conflicto bipartidista también se vio en este municipio, pues el pertenecer a los partidos Conservador y Liberal era lo que definía a las familias de la época de los años 40 y 50; los hombres de esas familias eran los únicos que tenían poder para discutir los temas políticos y hasta matarse por tener la razón, mientras las señoras de la casa se encargaban de criar

y educar a sus hijos. Al pasar los años, el conflicto cesó, pues se dio vía al libre pensamiento político en la región.

Desde 1988 en adelante, los campesinos han tenido grandes protestas por el olvido en el que el Estado Colombiano los tiene, creando gran inconformidad y permitiendo la rápida presencia del ELN, EPL y las FARC donde la mata de la coca aún no existía; creándose por parte del Estado el olvido y abandono; y de la guerrilla la violencia e imposición de leyes.

Para nadie es un secreto lo que el municipio de Ocaña vivió con la ejecución de los “falsos positivos” Acto aberrante para las familias, que al día de hoy no olvidan la desaparición de sus hijos con engaños de obtener un trabajo y ganar un salario justo para tener una mejor calidad de vida. Una gran manifestación de la violación de los derechos humanos por una lucha de poder. A finales de los años 90, se sintió la presencia de “los paracos” los cuales dejaron marcas de violencia muy grandes en las mujeres por violaciones, secuestros, maltrato y obligación, y en los hombres por humillación y asesinatos sin motivos.

Sin embargo muchas mujeres han superado y sido pioneras de grandes liderazgos y empoderamiento, como Isabel Celis Yañez, la cual fue elegida Representante a la Cámara para el período 1990 y 1994, ocupando durante este último año la primera vice presidencia de esa corporación legislativa y el año 1998 llegó al Senado de la República de Colombia representando a las mujeres a pesar de la violencia que se vivía en esa época (Congreso visible.org, 2010).

Actualmente, a costa de tanta sangre no ha sido suficiente el cese de la guerra, la lucha civil sigue: Estado y fuerzas al margen de la ley continúan deseando el poder del territorio, siendo el municipio un albergue del marginamiento y la desigualdad.

La secretaría de la mujer del Norte de Santander en su informe del año 2016 refleja la capacitación a mujeres cabeza de familias y desplazadas. Queda por hacer un grande trabajo en el municipio de Ocaña, empezando por la eliminación de todas las formas de violencia en hombres y mujeres.

**2.1.6 Estado de arte.** Se relacionan algunos artículos de Redalyc: Teoría organizacional leída en Aristóteles; miradas sobre la igualdad de género; mujeres, educación superior e igualdad de género; y, Género y educación: Igualdad para fomentar la diversidad.

***Género y educación: Igualdad para fomentar la diversidad.*** La interesante información que emana del documento es en realidad cautivadora. Se fundamenta en el alumnado y los docentes del país de España, donde sin duda se ha querido ejercer el papel de la aceptación y vinculación femenino en los diferentes aspectos, sociales, económicos, políticos y demás. La igualdad de género en sus inicios, los años `80, fue bien aceptada sobre todo en la educación infantil primaria, con las de las instituciones educativas del país. Sin embargo, en los años `90, se redujo el nivel que se había alcanzado, puesto que se consideraba que lo que se tenía que hacer ya se había hecho y que no había mucho más que aportar; por eso nace la Ley de Igualdad y la Ley Contra la Violencia de Género en el país, el cual da un carácter más aceptado y universitario pues tendrá un nuevo fundamento: una ley que la abala y respeta. Es así como se trabaja en las

instituciones educativas de España por la implementación de la igualdad de género en las niñas y docentes de éstas (El consejo de redacción, 2009).

*Miradas sobre la igualdad de género.* Se habla del tiempo en a las personas de raza negra les prohibían, por las cuestiones clasistas que existían, subir a un autobús con personas de raza blanca e ir a la misma escuela. Cuando la mujer no tenía derecho al voto, estudiar en una universidad, debía vestir de cierto modo para agradar a un hombre e ingresaba a un quirófano sin saber que sería esterilizada. Un tiempo donde la igualdad era concebida en únicamente hombres blancos y ricos (Beltrán, 2009).

El artículo cuestiona si en realidad actualmente ha mejorado la verdadera igualdad y que si en realidad todos tienen las mismas oportunidades en cualquier aspecto presentado por la sociedad. Según Beltrán y Puga (2009), la desigualdad parte de dos personas, y no finaliza, puesto que se ejerce en el momento donde existe una comparación. La igualdad se da con un juicio donde se relacione si es igualdad o desigualdad, es decir no implica que todos y todas deban ser tratados de la misma manera, en todas las ocasiones; eso conllevaría a la injusticia. Se debe diferencias y tener discernimiento en los momentos en que se debe tratar igual y en los que no. “la igualdad tiene que ver con el Estado social y democrático de derecho”. (p. 3).

Con la igualdad de género tanto los hombres como las mujeres ganan, en vista de que todos tienen las mismas ventajas y desventajas, que no se quede solo en la ley que el hombre y la mujer es igual ante ella, sino que se implementen medidas culturales que cambien los tratos. “Es un

hecho que los hombres y las mujeres son distintos por razones de sexo, lo cual no significa que sean desiguales en derechos” (Beltrán, 2009).

***La organización leída en Aristóteles.*** Se trae a mención el libro VI de la *Ética Nicomáquea* de Aristóteles, en el cual, se mencionan cinco disposiciones que según Aristóteles el alma posee la verdad cuando afirma o niega algo, las cuales son: el arte, la ciencia, la prudencia, la sabiduría y el intelecto. Cada una de ellas hace parte del ser humano, y conlleva a una reacción. Así mismo no se debe confundir entre teoría administrativa con la organizacional, pues la primera corresponde al quehacer en las organizaciones y la segunda al administrar lo que tiene que ver con el saber de las organizaciones, como bien dice; “el no confundir la postura de un profesional que quiere saber “como” se administra una organización, con la situación de un profesional que quiere entender el “qué” de las organizaciones” (Vélez, 2009, pág. 69); lo anterior en cuanto al poder práctico y el conocimiento científico, en ningún momento éstas dos se oponen, al contrario unidas crean y dan excelentes oportunidades y resultados (Vélez, 2009).

La capacidad de gestión que se puede dar en una organización, es proporcional al modo de operar y deliberar correctamente lo que es bueno y malo, según Aristóteles. Lo anterior involucra la iniciativa, creatividad y una manera de expresarse con prudencia. Se requiere aprender y entender para poder enfrentar las dudas y cuestionamientos que se pueden presentar, basado en la ciencia y lo que se puede demostrar, trayendo condigo la investigación. Es cierto que la ciencia social de la administración no es dada a las filosofías o teorías filosóficas, mucho menos a estudiarlas, Aristóteles afirma que se es feliz cuando se es únicamente humano, el resto: lo

intelectual es sólo un añadido a lo que se puede llegar a ser humanamente, y es allí donde se crea la sabiduría (Vélez, 2009).

Un espíritu pragmático inmediatamente se hace la pregunta: ¿Y eso para qué sirve? Y el filósofo le responde: Para nada y en eso, en no servir para nada, se manifiesta su excelencia; lo que sirve “para algo”, es porque ese “algo” es superior. (Vélez, 2009, p. 71).

*Mujeres, educación superior e igualdad de género.* En el artículo, se habla de la mujer en ámbitos académicos e investigativos y de cómo ha sido su paso por éstos, en vista de que se había desempeñado por el hombre hace mucho tiempo atrás. Se reconoce que ha sobresalido en gran manera el avance y la aprobación que a la mujer se le otorga en cuestiones académicas e investigativas, pues las familias tratan más igualitariamente las oportunidades y condiciones tanto a sus hijas e hijos, en comparación tiempos pasados donde sólo el varón era quién podía asistir al colegio en las familias con un ingreso económico medio (Miranda, 2007).

## **2.2 Marco Contextual**

El contexto social en el que se desarrolla la investigación es el municipio de Ocaña Norte de Santander, específicamente en las ocho instituciones educativas de carácter público que se encuentran dentro del perímetro urbano.

**2.2.1 Municipio de Ocaña Norte de Santander.** El municipio de Ocaña, Norte de Santander se fundó el 14 de diciembre de 1570, por el capitán Francisco Fernández de Contreras.

Ocaña está situada a 8° 14' 15" Latitud Norte y 73° 2' 26" Longitud Oeste y su altura sobre el nivel del mar es de 1.202 m. La superficie del municipio es 460Km<sup>2</sup>, los cuales representan el 2,2% del departamento. La Provincia de Ocaña tiene un área de 8.602 km<sup>2</sup>. Posee una altura máxima de 2.065 m sobre el nivel del mar y una mínima de 761 m sobre el nivel del mar (Alcaldía Municipal de Ocaña en Norte de Santander, 2018).

Sus límites departamentales son: Norte. Limita con el municipio de Gonzáles (Departamento del Cesar); Occidente. Limita con el municipio de Río de Oro (Departamento del Cesar); Sur. Limita con el municipio de San Martín (Departamento del Cesar) (Alcaldía Municipal de Ocaña en Norte de Santander, 2018).

Sus límites municipales son: Oriente. Limita con los municipios de San Calixto, La Playa y Abrego; Norte. Limita con los municipios de Teorama, Convención y El Carmen; Sur. Limita con el municipio de Ábrego (Alcaldía Municipal de Ocaña en Norte de Santander, 2018).

Su extensión total: 672.27 Km<sup>2</sup>, la extensión área urbana: 6.96 Km<sup>2</sup>, su extensión área rural: 620.76 Km<sup>2</sup>, su altitud de la cabecera municipal (metros sobre el nivel del mar): 1.202, la temperatura media: 22° C. Ocaña se encuentra por vías terrestres a 203 Kilómetros de la ciudad de Cúcuta, y a 299 Kilómetros de la ciudad de Bucaramanga, Santander (Alcaldía Municipal de Ocaña en Norte de Santander, 2018).

**2.2.2 Institución Educativa Colegio la Salle.** La presente institución, fue creada por la necesidad educativa que vivía Ocaña, a causa de la violencia en los años de 1995. Sus fundadores fueron un grupo de hermanos de apellido Lasallistas junto a un Licenciado llamado Julio Lázaro (Institución Educativa Colegio La Salle).

A través de una invasión en una zona marginada del municipio, barrio Santa Clara, que a raíz de la violencia en la época estaba habitada por un gran número de desplazados, fueron sus inicios. La toma del terreno fue decidida por la gente de la zona (padres de familia, docentes y líderes sociales); justo allí surgió el Colegio la Salle, el cual tiene como fin, hasta la fecha, formar jóvenes con aspectos académicos, social, deportivo, espiritual, intelectual y empresarial de calidad, donde sus egresados no busquen empleo, sino que sean dadores de él, aportando a la sociedad calidad. Desde esa necesidad, bajo el liderazgo de una mujer, la señora Felisa Bayona y de la comunidad inició el gran proyecto, que hoy es una realidad (Institución Educativa Colegio La Salle).

**2.2.3 Instituto Técnico Alfonso López.** Ubicada en la carrera 10 n. 7 - 07 barrio Tejarito. La información suministrada por la secretaria de la institución se logra identificar que este instituto funciona a partir de 1960, pero fue en 1965 cuando realmente comenzaron las labores académicas lo cual se crea para permitir el acceso a la educación, a las personas más necesitadas de la región (Instituto Técnico Alfonso López, 2013).

Es una institución del estado, que brinda servicios educativos en tecnología de la administración empresarial, orientados preferentemente a sectores sociales y económicos de

bajos recursos. Prepara al joven para vivir en comunidad, fortaleciendo su capacidad de decisiones, fomentando el desarrollo de su creatividad, su capacidad de análisis, orientando al campo empresarial (Instituto Técnico Alfonso López, 2013).

**2.2.4 Instituto Técnico Industrial Lucio Pabón Núñez.** Ubicada en la Transversal 30 No. 7 - 110 barrio la Primavera; Fundado el 12 de junio de 1950. El nombre lo lleva en honor al Doctor Lucio Pabón Núñez, quien puso gran empeño en la creación del Instituto ante iniciativa presentada por los doctores Carlos Hernández Yaruro y Luis Eduardo Páez Courvel y los señores Erasmo Álvarez, Guillermo Carrascal Posada y Emiro Trigós Álvarez. Inició labores de Escuela Artesanal en las antiguas instalaciones del Cable Aéreo ubicadas en el Barrio El Carmen con 48 estudiantes y como primer Rector Don Angelino Vargas Perdomo y con las especialidades de Metalistería, Mecánica Industrial y Ebanistería (Instituto Técnico Industrial Lucio Pabón Núñez, 2016).

En 1954 tomó el nombre de Escuela Media de Artes y Oficios y salió graduada la primera promoción de PERITOS. En 1965 quedó como Escuela Industrial. En 1967 inició el taller de Dibujo Técnico. En 1970 otorga el título de EXPERTO mediante aprobación del Ministerio de Educación Nacional y se funda la especialidad de Mecánica Automotriz. En 1971 se toman las instalaciones del barrio "La Primavera" y desde ese entonces esta sección forma parte del Instituto (Instituto Técnico Industrial Lucio Pabón Núñez, 2016).

**2.2.5 Institución Educativa Escuela Normal Superior.** Ubicada en la Vía a la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, la Normal fue fundada en 1944 en la ciudad y dirigida por señoritas, según Ordenanza de la Asamblea Departamental, siendo secretario de Educación Hernando Urquijo. La primera directora fue Belarmina González (Institución Educativa Escuela Normal Superior, 2017).

La Normal fue aprobada según Resolución N°3271 del 27 de noviembre de 1952. El 18 de noviembre de 1955 se dieron los primeros diplomas, porque los de 1952 no fueron preparados por las Hermanas que acababan de recibir. En 1956 el Gobernador del Departamento hizo la promesa de construir dos salones para la Normal y don Octavio Montaña ofreció a la Comunidad el terreno para hacer el local y el Ministerio por intermedio de la Nación se comprometió a construir (Institución Educativa Escuela Normal Superior, 2017).

**2.2.6 Institución Educativa Colegio José Eusebio Caro.** Ubicada en la calle 11 No. 9-81 Barrio San Francisco, Ocaña Norte de Santander, esta institución fue fundada como casa de estudio el 17 de mayo de 1834 por el general Francisco de paula Santander en su segunda administración hasta llegar en el año 1906. En el año de 1911 el instituto funcionaba con todas las de la ley como escuela superior de varones regentada por el sacerdote Benito Ovalle y dio paso al colegio provincial José Eusebio Caro (Institución Educativa José Eusebio Caro, 2018).

Actualmente es una institución mixta que ofrece tres jornadas (mañana, tarde y noche) conformada por nueve (9) sedes de primaria ubicada en diferentes sectores de la ciudad como son los barrios: Camino Real, El Bambo, El Palomar, El Tamaco, Cuesta Blanca, El Llanito, El Centro y El Milanés. La mayoría de la población registra una clasificación del Sisben 1, 2 o 3 lo

que indica su bajo nivel de ingreso. Se ha destacado por obtener los mejores resultados en las pruebas de Icfes que ubican al colegio como el mejor del municipio en esta área y uno de los mejores del departamento (Institución Educativa José Eusebio Caro, 2018).

**2.2.7 Institución Educativa Colegio Agustina Ferro.** Ubicada en la transversal 30 8B-70 barrio la Primavera; fue fundado por ordenanza No. 046 de noviembre 30 de 1961, por iniciativa de los Diputados a la Asamblea del Departamento, doctores, Euclides Jaime González y Carlos Trigos Rodríguez y el Secretario de Hacienda doctor Aurelio Carvajalino Cabrales, para suplir la necesidad de un colegio femenino de Bachillerato. Se dio el nombre de Agustina Ferro para perpetuar la memoria de la Ocañera, que sacrificó su vida en aras de las instituciones que posibilitaron la Nacionalidad Colombiana (Institución Educativa Colegio Agustina Ferro, 2013).

En la actualidad ofrece formación en los niveles de educación preescolar, básica primaria y secundaria formal y formación técnica en contabilidad a través de un convenio con el SENA (Institución Educativa Colegio Agustina Ferro, 2013).

**2.2.8 Institución Educativa Francisco Fernández de Contreras.** Ubicado en el barrio el Lago de Ocaña, este plantel fue creado por ordenanza No.030 del 26 de noviembre de 1958 con el nombre de Normal Superior de Varones. Su fundador fue el doctor Carlos Julio Torrado Sagra, en esa época Secretario de Educación del Departamento. Comienza labores con 50 alumnos, algunos becados y que provenían de algunas regiones del Norte de Santander y del Magdalena. Desde su fundación se ha caracterizado por conservar el liderazgo dentro

de la calidad de la educación en Ocaña y el Departamento Norte de Santander (Institución Educativa Francisco Fernández de Contreras, 2013).

**2.2.9 Institución Educativa Colegio la Presentación.** Ubicada en la Transversal 30 Calle 12 del barrio Buenos Aires, El 26 de octubre de 1889, se inicia el Colegio de la Presentación, con 40 niñas en una casona del Barrio Llano Echavez. En el año 2002 logra la unidad entre primaria y Bachillerato y conforma el Colegio General " La Presentación, según resolución 033 del 22 de mayo del presente año, y saca la 2º edición del Manual de Convivencia Funciones y Procedimiento con la colaboración efectiva de todos los estamentos de la comunidad educativa (Institución Educativa Colegio la Presentación, 2014).

## **2.3 Marco Conceptual**

**2.3.1 El proceso administrativo.** Es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales, se hace efectiva la administración, se aplica en las organizaciones con el objetivo de lograr los máximos resultados mediante la coordinación de actividades y personas que integran un sistema organizado (Espínola, s.f.).

Henri Fayol adopta cuatro elementos fundamentales: **Planear, organizar, dirigir y controlar**. La Planeación establece de forma clara cuales son los objetivos de la organización que se quiere alcanzar, determinado planes concretos, que generen las bases para que las actividades se lleven a cabo de forma armónica. La organización busca asignar las tareas a las

personas, así como establecer el proceso más adecuado para lograr los objetivos. La dirección va vinculada con la motivación a los empleados, toma de decisiones, resolución de conflictos y mantener un clima organizacional adecuado dentro de la empresa. Finalmente, el control busca promover la eficiencia en las operaciones y la consecución en el logro de los objetivos (Rodríguez, s.f.).

**La filosofía institucional**, se debe indagar de manera deductiva; para ello se puede traer a mención la planeación estratégica, la cual es la acción de pensar antes de realizar algún movimiento de manera impulsiva; es decir la estrategia requiere de un antes, antes de la toma de decisiones, crea caminos, oportunidades y fortalezas, pero también refleja las amenazas y las debilidades de las entidades públicas o privadas. “**la planeación estratégica** es el proceso que sirve para formular y ejecutar las estrategias de la organización con la finalidad de insertarla, según su misión, en el contexto que se encuentra” (Chiavenato, 2011).

Es por eso que, en la administración, como se mencionaba en el planteamiento del problema es de vital importancia el recurso humano; las entidades públicas de educación media, por ser empresas del estado no se excluyen de sus procesos administrativos, de su responsabilidad con el individuo y la sociedad. Sería interesante que, en su gestión organizacional, se consideraran “learning organization” organizaciones de aprendizaje, y no precisamente por su trabajo el cual es impartir la educación del país, sino desde la visión interna, como análisis fundamental para el fortalecimiento de la gestión y el cumplimiento notorio de la administración en la sociedad. El proceso de aprendizaje institucional se puede situar en un eje perpendicular, donde una línea es el aprendizaje y otra el compartimiento de dicho aprendizaje,

creando puntos de intercepción llamados percepción individual, comprensión de la realidad y competencias para compartir el conocimiento, respectivamente (Chiavenato, 2011).

**La intención estratégica**, a sabiendas de que es el entender la esencia de una organización, con representación de todos los recursos internos para cumplir sus metas, así como para poder ser una organización de aprendizaje a fin de generar una buena planeación estratégica, va ligada a unas actividades y es cuestionarse seis principios institucionales necesarios como los son: misión organizacional, visión organizacional, filosofía corporativa de la organización o filosofía institucional, stakeholders o grupos de interés, propuesta de valor y los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2011).

Entre los aspectos se encuentra la filosofía institucional, que para el autor, se crea de dentro hacia fuera. La filosofía institucional está compuesta por los principios, valores y los objetivos de la misión, es decir, la empresa crea una ideología como forma de pensar que caracteriza a la organización particularmente; en la búsqueda de fomentar la igualdad de derechos y condiciones humanas dentro de las entidades públicas de educación media de la ciudad de Ocaña Norte de Santander, se logra concientizar que éste ODS, resalta en los principios y valores de las entidades como una filosofía que la complementa, pues los principios y valores son conceptos y creencias que la entidad respeta y pone en práctica, por encima de cualquier situación. Estas, se convierten en ideales eternos, que son guía e inspiración a las generaciones futuras de las personas que pertenecen a la entidad (Chiavenato, 2011).

Los principios hablan de todo aquello en lo que no se está dispuesto a transigir, como la ética y la honestidad. Los valores de la organización corresponden a sus atributos y las virtudespreciadas, como la práctica de la transparencia, el respeto a la diversidad, la cultura de la calidad o el respeto al medio ambiente. (Chiavenato, 2011, p. 79).

Así mismo, la misión y visión organizacional, se definen como: “La misión es una expresión de la manera en que las personas ven la organización” y “La visión de una organización define el tipo de mundo al cual desea contribuir” (Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, y Montalván, 2002).

**2.3.2 Instituciones educativas.** Según el ministerio de educación de Colombia, la institución educativa de orden público, busca dar el cumplimiento al derecho de la educación al ciudadano colombiano (Ministerio de Educación, 2016); se conoce como sistema educativo todo el procedimiento que conforma el contexto del derecho a la educación a nivel nacional, conformándose con la educación inicial, luego la preescolar, básica, media y por último la superior (Mineducación, 2010). Cada institución educativa debe crear e implementar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), la cual es definida como la carta de navegación de las entidades de educación (escuelas y colegios) de Colombia donde se satisfagan necesidades con respecto a estudiantes, docentes, comunidad, país y recursos necesarios para el buen funcionamiento de la institución, con relación al Plan de Desarrollo Nacional (PND) (Ministerio de educación, s.f.).

**La administración educativa,** como cualquier otro tipo de investigación, es considerada una ciencia, que cumple con un proceso administrativo correspondiente. Este tipo de

administración se dirige a dar órdenes de esfuerzos y determinación de los objetivos y políticas académicas, ya sea externa o interna; crea normatividades a los alumnos, personal docente, administrativos, manual y técnico; con el fin de que en la institución educativa se exista un gobierno escolar eficiente. Dicha ciencia se encarga de planificar, organizar, dirigir, ejecutar, controlar y evaluar las actividades desarrolladas en la organización educativa; con su propósito de establecer capacidades y desarrollos discentes, aportando a la sociedad civil. Así mismo, con el manejo de recursos físicos, financieros, tecnológicos, pedagógicos para cumplir con el currículo definido por el consejo directivo (Marconi, 2012).

Este tipo de administración tiene una obligación y compromiso a ser responsable y sostenible, de allí parte la definición “empresas sostenibles”, quiere decir, tener principios inquebrantables, en vista de su gran responsabilidad en la relación con la sociedad. Para las organizaciones escolares se proponen seis principios que conllevan a la eficiencia escolar; estos son: desarrollar las capacidades de los alumnos; incorporar valores y responsabilidades sociales dentro de las actividades académicas; crear experiencias eficaces de liderazgo responsable; plantar una investigación conceptual y empírica que les de rol y valor en aspectos sociales, ambientales y económicos; la interacción con la vida real para ampliar el conocimiento de los desafíos diarios y facilitar y apoyar el dialogo y debate entre los educadores, educandos, gobierno, familia y sociedad (Marconi, 2012).

**2.3.3 La gestión escolar.** La gestión escolar es un proceso que se centra en fortalecer el funcionamiento adecuado en las instituciones educativas, mediante la autonomía institucional.

Además, enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo. La autonomía institucional busca dar a las instituciones educativas la posibilidad de tomar decisiones individuales que les permitan mejorar sus áreas de oportunidades (Editorial SM, 2019).

Por consiguiente, **la gestión escolar** radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes mejorando la calidad en el país (Ministerio de Educación, 2015).

Para que la gestión escolar sea exitosa, los involucrados en las instituciones educativas (docentes, administrativos, padres de familia y alumnos) deben presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones, además, definir los objetivos institucionales, propuestas de acción, prioridades en la administración de los recursos (Editorial SM, 2019).

Así mismo, La gestión escolar está constituida por cuatro componentes de gestión: área de gestión directiva/conceptual, área de gestión administrativa/financiera, área de gestión académica/ pedagógica y área de gestión de la comunidad/comunitaria.

Inicialmente, el área de gestión directiva/conceptual está orientada a la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. El equipo de gestión de la institución educativa lidera y orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión (Marconi, 2012).

Continuando, el área de gestión administrativa/financiera permite el mejoramiento debido a que se desarrolla en el marco del diseño, ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo. Esta gestión abarca la planificación de estrategias, obtención de recursos humanos, financieros y físicos necesarios, control de las acciones propiciadas, manejo de información y prestación de los servicios complementarios (Marconi, 2012).

En concordancia, el área de gestión académica/ pedagógica es esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal; además, el establecimiento decide y organiza las acciones y recursos de gestión, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; así mismo, contempla la implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo, asegurando la apropiación y mejoramiento constante de seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje

Finalmente, el área de gestión de la comunidad/comunitaria es el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada institución educativa, y apunta a relaciones como: la sociedad y la institución misma (entre la comunidad local y su escuela o colegio); con los padres de familia; y otros sectores comunitarios. A la vez, incluye áreas de trabajo como la promoción de la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, y la

provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas, independientemente de su procedencia, sexo, credo o raza, a la vez que se den las acciones necesarias para su permanencia en el sistema educativo (Marconi, 2012).

**2.3.4 Organización de las Naciones Unidas.** La Organización de las Naciones Unidas (ONU), es la máxima organización internacional; fue fundada por 51 estados miembros, en el año 1945 a través de una carta fundacional, llamada Carta de las Naciones Unidas. La ONU, actualmente tiene como función mantener la paz y la seguridad internacional, proteger los derechos humanos, distribuir ayuda humanitaria, promover el desarrollo sostenible y defender el derecho internacional. Entre la promoción del desarrollo sostenible, se desarrollan acontecimientos importantes como: la creación de una agenda para el desarrollo sostenible, la cumbre de los objetivos del desarrollo sostenible (ODS), donde uno de los temas principales son el cambio climático, reducción de riesgo de desastre, igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas; con la creación de órganos y cuerpo de la ONU que trabajan por el desarrollo, tales como: Departamento de Asuntos Económicos y sociales (DAES), Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) (Naciones Unidas).

**La UNESCO** es la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. La UNESCO trata de establecer la paz mediante la

cooperación internacional en materia de educación, ciencia y cultura. Los programas de la UNESCO contribuyen al logro de los objetivos de desarrollo sostenible definidos en el Programa 2030, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015. (UNESCO, 2019, p. 1)

**La Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura,** busca la paz con la amistad internacional en los campos de la educación, ciencia y cultura; Con sus programas promueve el cumplimiento de los ODS, ya que su búsqueda fortuita es la paz. Para ellos, la paz se logra con bases fuertes en diálogo, moralidad, solidaridad intelectual y la comprensión mutua, es así como ellos trabajan por que los niños y adultos tengan acceso a una educación de calidad, de la mano con los derechos fundamentales; es un defensor de la diversidad cultural, los hechos científicos y los derechos humanos, con búsqueda de la paz (UNESCO, 2019).

**La UNESCO** se ha visto pionera en grandes convenciones que se relacionan con la igualdad de género y la cultura, la igualdad de género y la educación y, la igualdad de género y la ciencia; creando un gran aporte al desarrollo sostenible. Consideran que es un derecho humano y cultural tanto para hombres y mujeres el tener igualdad de condiciones en las participaciones culturales de un país determinado, la inclusión, sin duda es un factor que la UNESCO ha visto reflejada en el compartimiento de conocimientos, y relaciones sociales en ambos sexos, así como también es una gran contribución a la sociedad, lo cual se refleja en los testimonios contados por ellos. Sin embargo, el grupo social femenino: mujeres y niñas, es el más restringido, y deben hacer frente a grandes obstáculos encontradas en sus comunidades. Se crea una desigualdad de

oportunidades a la hora de poder mostrar su creatividad, su liderazgo u opinión en la toma de decisiones, éstas son unos de los desafíos de la UNESCO a enfrentar y superar para la sana inclusión y empoderamiento social con igualdad de condiciones y oportunidades como derecho de todos (UNESCO, 2017).

Entre las actividades realizadas por la UNESCO para el fomento de la igualdad de género en la cultura, ciencia y educación encontramos el programa ODM-F y la igualdad de género en la cultura, el cual duró 6 años de ejecución en diferentes países de los continentes; el programa quería promover el diálogo intercultural a través de la cultura, donde la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer fue prioridad en campos como la economía y la política (UNESCO, 2017).

**2.3.5 Desarrollo sostenible.** Para la Organización de las Naciones Unidas, “Se define el desarrollo sostenible como la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (Organización de las Naciones Unidas, 2007); así mismo, existen objetivos que buscan alcanzar el desarrollo sostenible a nivel global, éstos también son llamados objetivos mundiales, son 17 y tiene como propósito crear condiciones de dignidad al ser vivo, donde los países adopten medidas que erradiquen la pobreza, creen protección y sustentación ambiental y el goce de la paz. Éstos iniciaron en el año 2016 y se quiere lograr cumplirlos el año 2030; los objetivos son: fin de la pobreza; cero hambre; salud y bienestar; educación de calidad; igualdad de género; agua limpia y saneamiento; energía asequible y no contaminante; trabajo decente y crecimiento

económico; industria, innovación e infraestructura; reducción de las desigualdades; ciudades y comunidades sostenibles; producción, consumo y responsables; acción por el clima; vida submarina; vida de ecosistemas terrestres; paz, justicia e instituciones solidarias y por último alianza para lograr los objetivos (Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo, 2019).

Uno de los objetivos de desarrollo sostenible habla acerca de **la igualdad de género (ODS 5)**, para la ONU “Por género se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad” (UNESCO, 2017); de ahí se deriva la definición de igualdad de género, según la UNESCO es “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños” “La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron” (UNESCO, 2017).

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en su página web oficial, pone a mención y evidencia las **metas de la igualdad de género**, que parecen ser muy ambiciosas pero que tienen un fin fundamental para el cumplimiento y funcionamiento de este objetivo, éstas se pueden observar en la figura 4, el cual fue construida con la información suministrada de la dicha página web.

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles
<b>METAS PARA EL 2030 DEL ODS 5</b>

*Figura 4.* Metas para el 2030 del ODS 5. (Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo, 2019, p. 1). Obtenido <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

**2.3.6 Cumbre de la Tierra, Agenda 21 Río 1992.** La duración de la cumbre fue de dos semanas, del 3 al 14 de junio, con asistencia de 178 países, así mismo 400 representantes de ONG asistieron. Lo registrado en el documento de la cumbre, es algo realmente importante, en vista de que hace 27 años se llevó a cabo, para ése entonces, se consideraba que la humanidad estaba pasando por un momento decisivo en toda la historia, es así como se convoca y se coaccionan todas las variables de la naturaleza para con el desarrollo sostenible queriendo combatir la pobreza, el hambre, analfabetismo, y las brechas que separan la posibilidad de tener una vida digna (Organización de las Naciones Unidas, 1992).

La cumbre, desarrolla una agenda conocida como agenda 21, en la cual se establecen los acuerdos para promover el desarrollo sostenible en los países. En la agenda, se tocan temas específicos divididos en cuatro partes: Parte I, Dimensiones Sociales y Económicas; Parte II, Conservación y Gestión de Recursos; Parte III, Fortalecimiento de grupos principales y Parte IV, Medios de ejecución (Organización de las Naciones Unidas, 1992).

La parte III, capítulo 24: Medidas Mundiales en Favor de la Mujer para Lograr un Desarrollo Sostenible y Equitativo, se les da a los gobiernos unas bases para el eficaz desarrollo de las medidas mundiales, las cuales en documento la (Organización de las Naciones Unidas, 1992) menciona y se ven reflejados en la Figura 2.



*Figura 5.* Medidas Mundiales en Favor de la Mujer para Lograr un Desarrollo Sostenible y Equitativo. Organización de las Naciones Unidas, ONU. (1992). Obtenido <file:///C:/Users/HOGAR/Downloads/DOCUMENTOS%20CUMBRE%20DE%20LA%20TIERRA%201992.pdf>

Se cree que, si los gobiernos desarrollan las medidas presentadas y habladas en cada uno de los acontecimientos mencionados, con el cumplimiento de los ocho objetivos y las diez actividades planteadas en la Agenda 21 establecidas en las páginas 295, 296 y 297, en efecto la mujer será tomada en cuenta como pieza importante para lograr el desarrollo sostenible y equitativo; también, en el documento se le insta a los gobiernos a que estén al tanto e investiguen sobre todas las convenciones relativas a la mujer y a los que ya han asistido se les invita a hacer cumplir y apoyar todos los procesos para transformar los derechos acordados en las leyes asignando inclusión a la mujer (Organización de las Naciones Unidas, 1992).

**2.3.7 Conferencias mundiales sobre la mujer de la ONU.** Como anteriormente se mencionó como medida; las estrategias de Nairobi, es la tercera conferencia que la ONU realiza en 1985. Nairobi es la capital del país de Kenia, en el continente Africano. La ONU desde 1975 viene realizando conferencias sobre la mujer, al día lleva 4 conferencias en total, la realizada en Nairobi es antecesora de Beijín de 1995 y posterior a las realizadas en Ciudad de México en 1975 y Copenhague 1980 respectivamente (ONU Mujeres, s.f.). Estas conferencias tocan temas de mucha importancia que a manera general, se ven reflejados en la Figura 2.



*Figura 6.* Temas a discusión en las conferencias mundiales sobre la mujer de la ONU. ONU MUJERES. Obtenido <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

**2.3.8 La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones.** La ONU, sin duda refleja una gran preocupación a la hora de tomar en serio a la mujer en los ámbitos políticos y en la toma de decisiones en aspectos públicos o privados. Actualmente, se siguen presentando casos de acoso sexual en el trabajo, chantajes para poder ascender a cargos importantes en su vida profesional, sin embargo, a la mujer le corresponde por sus propios esfuerzos y no por el simple hecho de tener iguales condiciones, capacidades y responsabilidades que el hombre, simple hecho de tener iguales condiciones, capacidades y responsabilidades que el hombre,

darse su lugar, respeto y hacerse valer; esto repercute en la capacidad y limita a la mujeres de tener plena libertad al momento de querer ejercer su derecho como ciudadana a cargos políticos de decisión (ONU Mujeres, 2014).

Si se habla de las mujeres que quieren tener un cargo político es un poco más crítico el asunto, pues en el poder público aún se ve reflejado en su gran mayoría un liderazgo masculino, un estudio realizado por el Centro de Investigaciones Sociales y ONU Mujeres, arrojó que más del 60 por ciento de las mujeres en Asia Meridional no participa en asuntos políticos por miedo a sufrir violencia, y en la India el 45 por ciento de las mujeres que son candidatas a cargos políticos y públicos, sufren violencia física y amenazas (ONU Mujeres, 2014).

Lo anterior se combate generando conciencia, es así como la ONU Mujeres, trabaja con mujeres que están en cargos privados y públicos como voceras y combatientes de las situaciones que limitan a las mujeres de ser lideresas y tomar decisiones importantes en las empresas, así como para el país y el mundo (ONU Mujeres, 2014).

**2.3.9 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (resolución 34/180 de la Asamblea General, anexo).** La convención se realizó el 3 de septiembre de 1981. Se tocaron temas muy importantes teniendo en cuenta que la Declaración de los Derechos Humanos Fundamentales está a favor de la no discriminación y en ella se declara que todo ser humano nace libre e iguales en dignidad y derechos y por eso mismo cualquier

persona sin importar su sexo puede exigir todos los derechos y todas las libertades establecidas en dicha declaración; es así como es obligación garantizar tanto a hombres y mujeres la igualdad de goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos; sin embargo, en la convención se acepta que aún la mujer es motivo de importantes discriminaciones las cuales se deben resolver (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1981).

En la convención se convienen 6 partes, divididos en 30 artículos de los cuales se registran: Artículo 1, el término discriminación contra la mujer se refiere a la exclusión o restricción basada en el sexo que quiera anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil sobre la base de la igualdad de derechos, condiciones y oportunidades entre el hombre y mujer y las libertades en ámbitos políticos, económicos, social, cultural u otra; en el artículo 5, se considera que se comprende la maternidad como función social y se reconoce la responsabilidad entre el hombre y la mujer de la educación y desarrollo de sus hijos; en el artículo 9 se habla de la nacionalidad de la mujer y que los países que participaron en la convención deben apoyar la no obligatoriedad de cambiar de nacionalidad cuando su esposo lo haga o cuando se case con un extranjero, deben tener igualdad de derechos, no se debe convertir en apátrida, ya que ella no es propiedad de su cónyuge, así mismo tener los mismos derechos nacionales que el hombre en cuanto a la nacionalidad de sus hijos; en el artículo 10 habla de la igualdad de derechos en el ámbito de la educación; en el artículo 11, se habla sobre el empleo, y la no discriminación en éste ámbito, iniciando con el derecho al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo, y a su libre elección de profesión, a tener igual remuneración si se requiere e igual aval para ascender a un puesto de trabajo y a su estabilidad laboral, así mismo en cuanto a la discriminación por estar casada o su maternidad en el trabajo

se prohíbe el despido por embarazo o licencia de maternidad o por su estado civil, así mismo impartir la responsabilidad de los padres, el trabajo y la sociedad con apoyo mutuo, en el artículo 13 se habla sobre el derecho de la mujer así como del hombre a obtener préstamos bancarios, a participar en actividades de esparcimiento ya prestaciones familiares; en el artículo 15 se habla del derecho de la mujer a tener validez legislativa en contratos y toma de decisiones para su residencia y el lugar donde quiere vivir (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1981).

Se debe resaltar que en Latinoamérica, varios países han enviado y publicado informes sobre sus avances en el proceso de la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer ante la ONU, tenemos a Panamá que en su informe refleja el combate a los estereotipos, las mujeres reclusas, la violencia contra la mujer, la trata de blancas, la educación, el empleo, entre otras, la ONU les hace entrega de una respuesta con recomendaciones y sugerencias para que sigan con su arduo trabajo y compromiso ( Sistema de Naciones Unidas de Panamá, 2010).

Colombia, el 10 de noviembre de 2017 envió su informe ante la ONU, con todos los ejercicios realizados para lo acordado en la convención, donde cada una de las 6 partes y 30 artículos están redactados lo que se ha logrado y lo que aún se necesita, ése es el informe más reciente, para ese entonces el mandatario de la República era el Señor Juan Manuel Santos, que en su Plan Nacional de Desarrollo (PND), según el informe, incluyó e intentó darle la igualdad de derechos a la mujer, y cumplir con cada uno de los artículos a mención. Se registran talleres, seguimientos e inclusión a la mujer rural, cabeza de hogar y en pobreza extrema (Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, 2017).

**2.3.10 Organización internacional del trabajo (OIT).** “Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.” (OIT, 2019). La Organización Internacional de trabajo (OIT), es una agencia especializada de las Naciones Unidas que tiene como misión otorgar las posibilidades de un trabajo digno para los individuos de la sociedad. Cabe resaltar que entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, se encuentra a parte de la igualdad de género el trabajado decente y el desarrollo económico (ODS 8), en el cual está totalmente involucrada la OIT (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

En cuanto a su aporte a la igualdad de género, como gestor de velar por el trabajo digno ha promovido igualdad de oportunidades para que el hombre y la mujer accedan a ello. La OIT, tiene cuatro objetivos que como tal fomentan el cumplimiento de la igualdad de derechos entre hombre y mujeres, estos derechos son: dar cumplimiento a los derechos fundamentales en el trabajo; crear oportunidades con empleo e ingresos dignos tanto para hombres como mujeres, brindar cobertura de seguridad social para todos; y crear fortaleza para el diálogo social. Así mismo tiene un plan de acción a cinco años que ya caducó, pues iba del año 2010 al 2015; sin embargo se resalta el gran enfoque integrado de la igualdad de género y el trabajo decente, y así mismo en la participación de las convenciones y en la realización de las suyas propias con el fin de tomar decisiones e integrar a los países para conseguir el cumplimiento de lo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Organización Internacional del Trabajo).

La igualdad de género como eje del trabajo decente es un informe de 274 páginas en el cual refleja lo hablado por la OIT en la conferencia internacional del trabajo del 2009, la cual es el siguiente acontecimiento histórico, luego del 2008 (ver figura 1, marco histórico) en relación lo avances para el sano cumplimiento de la igualdad de derechos y condiciones de hombres y mujeres en el contexto del trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2009).

En el informe, el capítulo uno es de gran importancia, pues habla de los accesos de hombres y mujeres en el trabajo como oportunidad a la igualdad de beneficios. El primer acceso es el acceso al empleo, lógicamente para hablar del acceso al empleo debe haber oferta del mismo, y allí donde se ve el principal reto, pues la OIT argumenta que el necesario tener un crecimiento intensivo de empleo en los países, tomado de la mano con la integración y el apalancamiento de las entidades públicas y privadas; donde incremente la productividad y el crecimiento del país, así aminoraría la pobreza y se daría vida digna al, deber de los gobiernos; en países donde las oportunidades de empleo son escasas, es mucho más difícil superar la pobreza para las mujeres que los hombres. La capacidad de emprender es otra manera de crear oferta laboral, sin embargo, el apalancamiento financiero es lo difícil; y se sabe que aún más para las mujeres, la OIT, recomienda la micro financiación que, aunque no es lo ideal, pues las mujeres deberían tener los mismos accesos en las mismas proporciones, ayuda a generar empoderamiento a la hora de emprender (Oficina Internacional del Trabajo, 2009).

Así mismo, en igualdad de condiciones, la OIT, establece el acceso a la seguridad social, la cual alivia la pobreza y las desigualdades; el acceso al diálogo social, de la mano con el tripartido, con políticas apropiadas y motivadoras a la aceptación y concientización de la

igualdad; el acceso a los principios y derechos, pues las normas internacionales del trabajo mejoran la condición de trabajo y de vida, con inclusión de igualdad en el trabajo para todos los trabajadores (Oficina Internacional del Trabajo, 2009).

**2.3.11 Coeficiente de Gini.** A manera de información el coeficiente de Gini, es un indicador, en el cual se mide entre los valores de cero y uno, donde cero es la representación de la igualdad absoluta y uno la desigualdad absoluta en la distribución de los ingresos, consumo o patrimonio de un país. Según el Banco Mundial (2017), el informe Gini arroja lo que se refleja en la figura 4, la cual es una imagen tomada del Banco Mundial. (P.1)



*Figura 7.* Índice Gini 2017. Grupo Banco Mundial. (2017). Obtenido [https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?end=2017&most\\_recent\\_value\\_desc=false&start=2017&type=shaded&view=map&year=2017](https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?end=2017&most_recent_value_desc=false&start=2017&type=shaded&view=map&year=2017)

En la figura 6, el nivel de desigualdad económica se ve reflejado por colores y porcentajes, al año 2017, es fácil observar que Latino América en condiciones de igualdad en ingresos tiene >41.60, dato preocupante para el banco mundial, y que limita el desarrollo del mundo, Colombia

se encuentra en los países con ingresos mediano alto junto con 60 países más y es el segundo país más desigual, ya que antes va Brasil (Grupo Banco Mundial, 2017).

Según el Boletín Técnico del DANE al 2018, publicado el 3 de mayo de 2019, la pobreza monetaria en Colombia, en el inciso 1.5, se clasifican los perfiles del jefe de hogar colombiano y la composición del hogar según la pobreza monetaria, los primeros resultados de boletín fueron preocupantes, el 29,6% de los hogares en donde el jefe de hogar era femenino eran pobres, y el 25,7% con jefatura masculina lo eran, esto al año 2017, en el año 2018 disminuyó en un 1%; así mismo, en nivel de pobreza extrema con jefe femenino es de un 8,6% y masculina 6,5% (DANE, 2019).

## **2.4 Marco Teórico**

El análisis de la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de Ocaña, se soporta en primera instancia en teorías sociológicas sobre el género, fundamentadas en el pensamiento de diferentes autores; también en un autor que ha escrito sobre la importancia de la equidad de género en los logros de aprendizaje; y finalmente, en los documentos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la cual aporta una mirada de la igualdad de género en la educación como autor corporativo.

Hablar de género e igualdad, lleva a pensar en las construcciones biológicas y sociales. Para Ramírez Belmonte (2008) la asignación biológica se da antes del nacimiento del ser

humano, es el sexo establecido: femenino y masculino. De ahí se nacen los roles dependiendo de la cultura y ambiente en que crezca dicho sexo. A través de la historia, los roles de lo femenino y lo masculino ha sido estigmatizado por paradigmas sociales que limitaron la capacidad de ambos sexos. Según el Instituto Nacional de Mujeres (2017) el concepto de género es la categoría que define, representa y simboliza las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Para Scott, el género es una elemento que se constituye de las relaciones sociales que se basan en las diferencias que distinguen los sexos y el género, como una forma primaria de relaciones significantes de poder. Dichas formas se transforman a través de la cultura y el tiempo (Luján, 2010).

Existen mujeres y hombres que durante los tiempos han estudiado sobre la sociología de género y manifestado las desventajas sociales de la mujer y las niñas en la historia. Harriet Martineau (1876), criticaba en la época, la creencia del sistema político estadounidense, para ella un país no puede considerarse democrático y permitir la esclavitud a la vez. Marianne Weber (1954), esposa de Max Weber, estudió como las diferentes clases sociales, la educación y la ideología contribuyeron a la desigualdad de género. Concluyendo y afirmando, que, sin duda alguna, la mujer no ha tenido las oportunidades que se merece por el hecho de pertenecer a la sociedad (Leño, 2015).

Para los teóricos de la escuela sociológica de conflicto, el género no solo implica diferencias en el comportamiento, sino que producen desigualdades económicas, de poder y privilegios, sometiendo a las mujeres al prejuicio y la discriminación; para esta corriente, las ideas convencionales no fomentan la integración social, lo que hacen es crear tensiones y

conflictos en los que los hombres protegen sus privilegios y las mujeres los desafían. Esta teoría, origina de Karl Marx, sin embargo, no tomó tanta fuerza, pues a él tratar tantos temas, la sociedad no prestó atención a las cuestiones de género. Es así como Friedrich Engels (1995), se interesó y exploró la cuestión de género y clase social en sus escritos, basado en Marx. Para él, el capitalismo intensifica los valores patriarcales de la sociedad, dando a los hombres mayor poder como propietarios y herederos. Concluye que para que lo hombres puedan trabajar, asignan a las mujeres las labores del hogar (Barajas, 2016).

La teoría del constructivismo es una corriente que tiene sus fundamentos en la filosofía, psicología, sociología y educación. Este enfoque, quiere decir, en pocas palabras que el aprendizaje humano se construye y que la mente de las personas a partir de enseñanzas anteriores elabora nuevos conocimientos. El concepto tiene base en las obras de autores como Jean Piaget (1980) y Lev Vygotski (1934). Esta corriente en la actualidad sirve como modelo pedagógico de algunas instituciones educativas del país.

Para Calvo (2016), la igualdad de género en los logros de aprendizajes, es necesaria, pues es la única manera de garantizar la inclusión de los sexos desde tempranas edades. En sus escritos, afirma que el género es uno de los factores principales de la sociedad, donde la predominación del uno y del otro radica de los estereotipos implementados. Por ello, Calvo afirma que es garantía iniciar desde los procesos de aprendizajes académicos, crear una política educativa orientada a la igualdad de género (Calvo, 2016).

Además de ser una investigadora de la actualidad, afirma que el género afecta en el logro del aprendizaje en áreas académicas, las creencias de género, la violencia asociada al género y la expectativa de los padres. Para Calvo la igualdad de género, además de estar asociada al desarrollo social y económico, sino que además al desarrollo humano. Afirma que es de suma importancia incluir la perspectiva de género en la formación docente e incluirla en todas las políticas y documentos pertinentes de los establecimientos educativos (Calvo, 2016).

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, igualdad no quiere decir que los hombres y la mujeres son lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no va ligado al sexo con el que nacieron; es decir, busca que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como los hombres. En concordancia, igualdad de género se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños” (UNESCO, 2017).

Esta organización en sus escritos refleja el reconocimiento de las débiles instituciones educativas que se han formado a través de los tiempos, en aspectos tangibles e intangibles. Para fortalecer dichas debilidades se han desarrollado estrategias básicas como el mejoramiento de la gestión y la administración de las instituciones educativas de una manera descentralizada, incluyendo medidas con capacidad de ejecución, fomento a la participación de las comunidades, los alumnos, los padres, respondiendo con evolución constante. Así mismo, para sus aportes es fundamental la creación de un plan estratégico en el papel de la buena gestión, que formule

desde la estructura nuevas funciones en diversos niveles, adoptadas en cada institución y con fomento a una educación pública de calidad (UNESCO, 2000).

Por lo anterior se ha logrado una creciente preocupación por el tema de equidad en la educación; lo que conlleva necesario crear políticas inclusivas, con diseños de modalidades y currículos por razones de género, lingüísticas o culturales diversificados, e incrementos de recursos con criterios de equidad y eficiencia, que siendo así, se le establece el compromiso a cada gobierno de continuar los procesos de reforma curricular y fortalecerlos para incluir como contenidos de aprendizaje significativo la política de igualdad de género, las habilidades, los valores y las actitudes para la vida, que determinen los logros de aprendizaje y el establecimiento de estándares de calidad fomentando la inclusión de los grupos de interés institucional con equidad y contribución social al desarrollo sostenible para así eliminar la debilidad en los procesos de gestión académica con reconocimiento a la diversidad y heterogeneidad de la comunidad educativa; y el estímulo al trabajo en equipo de directores y docentes aportando a la sociedad actual. (UNESCO, 2000).

## **2.5 Marco Legal**

**2.5.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Fue creada por la Asamblea General de la ONU, el 10 de diciembre de 1948 en París, Francia; a raíz de los estragos de la primera guerra mundial. En el documento de la declaración de los derechos humanos, la asamblea general de la ONU imparte el deber de sociedad mediante la enseñanza y la

educación el conocimiento de los derechos humanos, con el fin de generar el respeto, la libertad, la dignidad y la paz de la sociedad. El artículo uno de ésta declaración universal afirma que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, es así como se deben comportar con fraternidad los unos a los otros; y en el artículo dos se afirma que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados sin importar sexo, color, raza, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica y nacimiento (ONG Humanium).

**2.5.2 Declaración de Séneca Falls, de 1848.** Sin duda alguna, éste documento, conocido como declaración de sentimientos, es uno de los momentos importantes para los seres humanos en cuanto a la igualdad de género.

La declaración de Séneca Falls fue liderada por Lucretia Mott y Elizabeth Cady Stanton en el año 1840, en la Convención Internacional Antiesclavista, en la cual no las dejaron participar, en vista de que se considera que la condición física de la mujer no es apta para asuntos políticos, públicos, empresariales y sociales; ocho años después, decidieron crear su propia convención en New York llamada: Convención de Séneca Falls. A esta, asistieron más de 200 mujeres y hombres que hacen parte de organizaciones sociales; la convención, dio como resultado la declaración establecida, la cual registra la inconformidad de la mujer y exige que se le considere en igual condición que el hombre en cuestiones políticas, públicas y religiosas. En la redacción del documento se refleja determinación al momento de expresar lo que se le ha negado a la mujer y lo que se le ha exigido injustamente (Piudo).

Se deciden aspectos importantes en la convención y se deja claro al Estado Estadounidense las reformas. Las reformas afirman que: toda ley que entorpezca la verdadera y sustancial felicidad de la mujer es contraria a la naturaleza y no es válida; el reconocimiento de la igualdad entre mujer y hombre según el Creador; la inclusión de la mujer ante la ley y la enseñanza de éstas a ellas; que si la mujer es determinada superior moralmente se le permite hablar y predicar en las reuniones religiosas; que el hombre al igual que la mujer tenga virtud, delicadeza y refinamiento en el comportamiento que se le exige, también sea exigido al hombre; el respeto a la mujer en eventos públicos y privados; la libertad de moverse y dirigirse a donde quiera; el sagrado derecho al voto; el reconocimiento de la igualdad de los derechos humanos en toda la raza humana en cuanto a capacidad y responsabilidad (Mujeres en Red, El Periódico Feminista, 2000).

**2.5.3 Constitución de 1991.** La máxima ley, la norma de normas. En ella, está establecidas los derechos, deberes y garantías de los ciudadanos colombianos, con el objetivo de crear bienestar, un mejor país y una vida en paz (Ministerio de Justicia, 1991).

El artículo 13, establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, de ahí emana el recibir la misma protección y trato de las autoridades; y se goza de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El artículo 25, menciona el derecho de los hombres y mujeres a tener un trabajo en condiciones dignas y justas; el 43 establece que el hombre y la mujer tienen iguales derechos y oportunidades, y la última no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación; el artículo 53 dice que toda persona tiene igualdad de oportunidades en el trabajo, la remuneración mínima vital y móvil, la calidad del

trabajo, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a lo establecido en las normas laborales, la garantía de seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; la protección especial a la mujer y a la maternidad. Y por último, el justo cumplimiento de la norma de normas por parte de la Jurisdicción, deberá ser conformada con criterios de participación equitativa entre hombres y mujeres, garantías de no discriminación y respeto a la diversidad étnica y cultural (Ministerio de Justicia, 1991).

**2.5.4 Ley 100 de 1993.** En ésta ley se creó el Sistema de Seguridad Social Integral, la cual es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos que disponen los colombianos para gozar de una calidad de vida, el objeto de esta ley es garantizar que se cumplan los derechos irrenunciables en las personas y la comunidad de acuerdo a la dignidad humana (Congreso de la República de Colombia, 1993).

2.5.5 Ley 1257 de 2008. Es la única ley que Colombia tiene en cuanto a la mujer en el ámbito laboral, conocida como equidad laboral con enfoque de género; sin embargo es una ley muy completa e inclusiva. Busca la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo. La ley crea normas de sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de discriminación contra la mujer. Tiene por objeto brindar la total protección y garantía a todas las mujeres residentes de Colombia, dándole la posibilidad de tener una vida libre de violencia en todos los ámbitos sociales, en aspectos privados y públicos; el cumplimiento de sus derechos ya creados nacional e internacional, acceder a procedimientos judiciales y administrativos para su protección y atención y la adopción de las políticas públicas

necesarias para su realización en la sociedad (Congreso de la República de Colombia, 2008).

Esta ley, se rige por las conferencias de la OIT, en Viena, Cairo y Beijing; dictados como un plan de acción que Colombia decide poner en marcha; en el capítulo uno establece su fin: adopta normas que garanticen a todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización. También, estipula muy claro la definición de violencia contra la mujer, el concepto de daño contra la mujer, los criterios de interpretación de la ley, las garantías mínimas. En el capítulo dos, se mencionan 8 principios de la ley y que toda persona, empresa y sociedad pública o privada debe tener en cuenta; el capítulo tres, habla de los derechos de las mujeres, y de las mujeres víctimas de violencia; el capítulo cuatro habla de las medidas de sensibilización y prevención; el cinco, habla de las medidas de atención, el seis de medidas de sanción y el capítulo siete habla de las disposiciones finales (Congreso de la República de Colombia, 2008).

El artículo 12 de la ley, establece las medidas en el ámbito laboral, la cual está encargada por el ministerio de protección social, iniciando por promover el reconocimiento social y económico e la mujer, seguido de realizar campañas para la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia contra la mujer y promover que la mujer ingrese espacios productivos fuera de los tradicionales. Así mismo este ministerio, debe velar porque la protección social y las juntas directivas de la entidad, empresa, organización o institución cumplan a lo dispuesto en la ley (Congreso de la República de Colombia, 2008).

**2.5.6 Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022.** Para iniciar, es muy interesante poder observar el Plan Nacional de Desarrollo, pues su lema es “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, teniendo en cuenta una fórmula la cual es: Legalidad + emprendimiento =Equidad. Este PND, está integrado por pactos estructurales, pactos transversales y pactos por la productividad y la equidad en las regiones. En el pacto transversal, el capítulo XIV, se establece un apartado específico llamado: pacto de equidad para las mujeres, el cual se argumenta con base al ODS específicamente el cinco. En este apartado se inicia reflejando las desventajas de la mujer a nivel nacional y que la mujer representa un 51,4 por ciento de la población nacional (Congreso de la República de Colombia, 2019).

La información en el capítulo XIV se divide en: el fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres en Colombia; la educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo; el cuidado, una apuesta de articulación y corresponsabilidad; participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones; promoción de los derechos sexuales y los derechos reproductivos para niñas, niños y adolescentes; derecho de las mujeres a una vida libre de violencias; mujeres rurales como agentes de transformación en el campo y equidad para las mujeres en la construcción de paz (Congreso de la República de Colombia, 2019).

De las siete divisiones del capítulo, se establece la estrategia a desarrollar en cada una de ellas, siendo una de fortalecer el CPEM, como entidad rectora de las políticas públicas de género hacia las mujeres; diseñar estrategias de participación igualitaria para las mujeres en el mercado

laboral; la inclusión laboral con perspectiva de género para las mujeres al través del Servicio Público del Empleo (SPE) (Congreso de la República de Colombia, 2019).

**2.5.7 Ley 115 de febrero 8 de 1994.** Esta ley señala las normas que las entidades públicas educativas deben tener en cuenta a la hora de brindar su servicio a la sociedad. En el artículo 73, habla acerca del Proyecto Educativo Institucional (PEI), el cual cada entidad educativa debe elaborar y poner en práctica; en él se especifican los aspectos, principios y fines de la entidad, la cantidad de docentes, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes, estudiantes y sistema de gestión, encaminado a cumplir con la norma establecida en la ley. El gobierno exige a la entidad el cumplimiento del PEI, y así mismo brinda estímulos e incentivos a las investigaciones e innovaciones educativas, que se dirijan, de acuerdo al Consejo Nacional De Política Económica Y Social (CONPES) a la sociedad, respondiendo situaciones y necesidades de los docentes, la comunidad local, región y país (Congreso de la República de Colombia, 1994).

**2.5.8 Ley 823 de 2003.** Esta ley tiene por objetivo establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado. Además, Se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales (Congreso de la República de Colombia, 2003).

**2.5.9 Ley 54 de 1962.** Esta ley es un convenio realizado en una reunión internacional de la OIT, en ella se reflejan los convenios internacionales del trabajo, adoptada por el Congreso Colombiano. El convenio se aplica a todas las personas natural o jurídica y empresas públicas o privadas. En cuanto a la igualdad de género, en la trigésima cuarta reunión establecida en el documento de la ley, en los artículos 1, 2 y 3, se dicta el principio de igualdad en remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina en un trabajo de igual valor (Congreso de la República de Colombia, 1962).

**2.5.10 Normas internacionales del trabajo OIT.** Esta norma es un instrumento jurídico elaborado con el objetivo de declarar los derechos fundamentales en el trabajo, principios y reglamentar otros ámbitos del mundo laboral. Además, se establece que las condiciones de trabajo deben asegurar un trato económico equitativo tanto a los hombres como las mujeres que residen en cualquier país, es decir, un principio de salario igual, donde no haya distinción de sexo para un trabajo de igual valor, buscando el bienestar material y espiritual en condiciones de libertad, dignidad e igualdad de oportunidades (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

**2.5.11 Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.** Es un órgano Internacional intergubernamental fundamental, dedicado a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, creado en virtud de la resolución 11 (II) del concejo, de 21 de junio de 1946 (ONU Mujeres).

**2.5.12 Convenio 100 de la OIT de 1951.** Este convenio acordado por la OIT, consiste en la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Estableció a través de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, por el consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 6 de junio de 1951. Está conformado por 14 artículos, en los cuales cada país asistente se comprometió a emplearlo en su legislación nacional (Organización Internacional del Trabajo, 1951).

**2.5.13 Decreto 1860 de 1994.** Esta ley nace y se reglamenta parcialmente con la Ley 115 de 1994, trata los aspectos pedagógicos y organizativos generales de la educación. Se aplica al servicio público de educación formal que presten los establecimientos educativos del Estado, los privados, los de carácter comunitario, solidario, cooperativo o sin ánimo de lucro. Debe favorecer la calidad, continuidad y universalidad del servicio público de la educación, así como el mejor desarrollo del proceso de formación de los educandos. Además, constituyen lineamientos generales para el Ministerio de Educación Nacional y las entidades territoriales, con el objeto de orientar el ejercicio de las respectivas competencias, y para los establecimientos educativos en el ejercicio de la autonomía escolar (Congreso de la República de Colombia, 1994)

## Capítulo 3. Diseño Metodológico

### 3.1 Tipo de Investigación

Para la elaboración de la presente investigación se desarrolló un nivel de estudio descriptivo, Muñoz (2015) afirma que: “permite conocer características, elementos, naturaleza, atributos, dimensiones, etc., de una población, un hecho o fenómeno objeto de estudio” (p 91). Según el propósito fue aplicado y con enfoque cualitativo que, para el mismo autor, dicho enfoque toma como base el análisis de las fuentes bibliográficas, hechos documentales, hechos y costumbres de una población, los cuales se interpretan y emiten en argumentación (Muñoz, 2015).

### 3.2 Población y muestra

**Población.** La información a continuación fue otorgada por la oficina de la secretaría de educación, cultura y turismo de Ocaña, Norte de Santander a través de un correo electrónico (Secretaría de educación, cultura y turismo, 2019).

En la tabla 1, se relacionan las ocho Instituciones Educativas de la zona urbana de Ocaña; se ha determinado a cada una como una unidad de análisis para la investigación.

Tabla 1  
*Instituciones Educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander*

<b>Nombre de la Institución Educativa de Educación Media</b>	<b>Zona de la Institución Educativa de Educación Media</b>
Institución Educativa Colegio la Salle	Urbana
Instituto Técnico Alfonso López	Urbana
Instituto Técnico Industrial Lucio Pabón Núñez	Urbana
Institución Educativa Escuela Normal Superior	Urbana
Institución Educativa Colegio José Eusebio Caro	Urbana
Institución Educativa Colegio Agustina Ferro	Urbana
Institución Educativa Francisco Fernández de Contreras	Urbana
Institución Educativa Colegio la Presentación	Urbana

*Nota:* Tomado de Secretaría de educación, cultura y turismo, 2019.

La población objeto de estudio está conformada por las ocho instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander y sus respectivos rectores y personeros estudiantiles. Sin embargo, las directivas de la Institución Educativa Colegio la Presentación y el Instituto Técnico Industrial Lucio Pabón Núñez no otorgaron la información, espacio y tiempo para el cumplimiento de los objetivos (Ver apéndice A). El rector de la Institución Educativa Colegio Normal Superior se negó a ser entrevistado, argumentando no estar de acuerdo con el objeto de la investigación.

**Muestra.** Debido a que la población es finita, no fue necesario aplicar una muestra probabilística. Sin embargo, se tuvo una muestra teórica, seleccionando las instituciones educativas públicas dentro de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander reflejada en la Tabla 1; así mismo, teniendo en cuenta la disposición de las IE, se logró abordar 6 instituciones como unidades de análisis.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Inicialmente, para el cumplimiento del primer objetivo específico, se utilizó la técnica denominada análisis documental. Pinto Molina (1992-89) dice que el análisis documental es “el complejo de operaciones que afectan al contenido y a la forma de los documentos originales, para transformarlos en otros documentos representativos de aquellos, que facilitan al usuario su identificación precisa, su recuperación y su difusión” (Peña y Pirela, 2007).

Para realizar dicho análisis, se establecieron cinco criterios, tomados de la ley 1257 de 2008, emanada del Congreso de la República Colombiana y las nueve metas para el 2030, que integran el ODS 5 (Ver apéndice A).

Para la revisión se diseñaron varias matrices que facilitaron el proceso de análisis, lo cual permitió visibilizar los aspectos más notorios en cada una de las instituciones educativas, en cuanto a la política de igualdad de género adoptada por ellas en su PEI. Cada matriz analizó los proyectos educativos institucionales desde los componentes de gestión escolar, lo que contribuyó a evidenciar las categorías emergentes que se relacionan con las metas para el 2030 del ODS 5 y la ley 1257 de 2008 del Congreso de la República de Colombia (Ver apéndice B).

Seguidamente, se diseñó una matriz (Ver apéndice C) que permitió crear la estructura del guion de las entrevistas, basadas en ley 1257 de 2008 y las nueve metas para el 2030 de la ONU, las cuales se aplicaron al rector (Ver apéndice E) y personero estudiantil (Ver apéndice F) de cada institución, ello permitió obtener información sobre la aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander.

El guion de cada entrevista fue validado por profesionales idóneos para su aplicación (Ver apéndice D).

Finalmente, cabe resaltar que para llevar a cabo la entrevista con antelación se le entregó un formato con el consentimiento informado a cada rector (Ver apéndice G) y personero estudiantil (Ver apéndice H) de las instituciones educativas. El formato con el consentimiento informado del menor de edad, iba dirigido al padre de familia y/o acudiente, con el fin de evitar inconvenientes legales con alguno de los entrevistados.

### **3.5 Procesamiento y análisis de la información**

Una vez obtenidos los hallazgos específicos y generales de la revisión documental, las entrevistas al rector y personero estudiantil de cada una de las instituciones educativas focalizadas, se contrastaron dichos resultados con los postulados del Marco Teórico y las metas propuestas para el ODS 5. Para reafirmar las categorías enunciadas apriorísticamente y buscar otras más que emergieran del análisis, se utilizó el software Atlas ti, versión 7.4.5, dada la gran cantidad de datos que se debían analizar.

Ello permitió construir los mapas de categorización, con los que se pudo elaborar la discusión final. A partir de dicha categorización y análisis respectivo, se utilizó el modelo GAP, para elaborar la matriz de estrategias, que permitió trazar la hoja de ruta para que pueda promoverse la inclusión de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander.

## Capítulo 4. Resultados

Como bien se enunció en el diseño metodológico, las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron el análisis documental y la entrevista semiestructurada. Para el análisis y cierre de las brechas evidenciadas, se utilizó el Modelo GAP. Estas técnicas permitieron recabar la información que sirvió de insumo para el desarrollo de la estrategia propuesta.

El análisis documental se realizó a los proyectos educativos institucionales (PEI) de cada institución educativa pública de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander. En total se focalizaron ocho instituciones, pero, tan solo seis brindaron la información de manera oportuna. Dicho instrumento se enfocó en hallar los aspectos más notorios en cuanto a la política de igualdad de género adoptadas por cada establecimiento educativo, con base en las nueve metas establecidas.

Así mismo, las entrevistas semiestructuradas se aplicaron al rector y personero estudiantil de cada institución, en la que se plantearon preguntas relacionadas a las metas del ODS 5 con el fin de contrastar la aplicabilidad con las evidencias halladas en el PEI. La entrevista fue validada por profesionales idóneos y realizados de manera presencial y/o por vía telefónica. Uno de los rectores seleccionados, se negó a dar la entrevista sustentado en argumentos personales.

A cada informante clave que participó en la entrevista y a cada una de las instituciones educativas que brindaron la información para el análisis documental, se le asignó un código a fin de garantizar el anonimato y los posibles sesgos a la hora de analizar la información recibida. La

codificaron se muestra en la figura 8 y está establecida de la siguiente manera: Institución educativa (IE); Entrevista €; Rector (R); Personero estudiantil (PE).

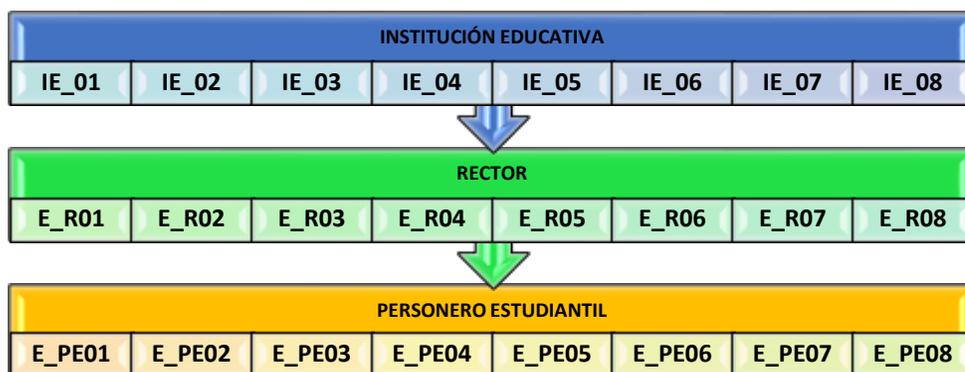


Figura 8. Construida por autoras. Codificación de población objeto de estudio.

#### 4.1 Hallazgos en la revisión documental.

Revisados los textos de los seis proyectos educativos institucionales que se recibieron por parte de las directivas de las instituciones educativas que otorgaron información, se encontraron algunas diferencias en cuanto a la forma y al fondo, así como similitudes, las cuales según se pudo evidenciar, fueron tomadas de la misma fuente bibliográfica, en general, textos publicados por el Ministerio de Educación Nacional.

En las siguientes tablas se muestra, por categorías, la compilación obtenida luego de realizada la revisión documental.

### 4.1.1 Componente Conceptual / Gestión Directiva

Tabla 2  
*Misión*

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANÁLISIS	MISION					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No existe.	No existe.	Enfoque en la diversidad, ética y respeto a la diferencia.	No existe.	No existe.	No existe.
La gestión	No existe.	En cuanto a la terminología.	En cuanto a la terminología.	No existe.	No existe.	No existe.
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.	Implementa la meta de lograr la igualdad de condiciones y derechos.	No existe.	No existe.	No existe.
Derechos humanos	Compromiso con el bienestar social y la formación integral.	Formación integral del ser humano.	Artículos uno y dos de la carta magna y la formación integral.	Los principios éticos y morales que toda sociedad debe tener y la formación integral.	Principios éticos y formación integral del ser humano.	No existe.
No discriminación	Compromiso con el bienestar social.	Los valores éticos y morales.	Necesidades educativas especiales.	Las necesidades educativas especiales.	No existe.	Las necesidades educativas especiales.

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Misión.

Tabla 3  
Visión

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>VISIÓN</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No existe.	No existe.	No existe.	Implementación de criterios de inclusión.	No existe.	La educación integral e inclusiva.
La gestión	Énfasis humano.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.
Derechos humanos	La sensibilidad social y la formación de principios y valores.	La formación humana y social.	Querer ser abierta y flexible.	La formación en valores.	No existe.	La educación integral e inclusiva.
No discriminación	Al sentido de servicio.	A la formación humana y social.	Querer ser abierta y flexible.	Implementación de criterios de inclusión.	Compromiso social.	La educación integral e inclusiva.

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Visión.

Tabla 4  
Principios Institucionales

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANALISIS	PRINCIPIOS INSTITUCIONALES					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Formar en los estudiantes equidad, justicia y diversidad social.	No existe.	Respeto de la dignidad de cada persona y su capacidad como un ser individuo.	No existe.	Igualdad de responsabilidades y su cumplimiento.	Derecho de la equidad, justicia, paz.
La gestión	En cuanto a la terminología.	No existe.	En cuanto a la terminología.	No existe.	En cuanto a la terminología.	En cuanto a la terminología.
Igualdad real y efectiva	Promover, conservar, proteger, enseñar y formar la diversidad social y cultural con base a los derechos fundamentales.	No existe.	Promueve los valores humanos en la búsqueda de una sociedad más digna y más justa.	No existe.	No existe.	No existe.
Derechos humanos	La mención de los derechos fundamentales.	No existe.	Artículos uno y dos de la carta magna.	al respeto, diálogo y convivencia	Los principios y valores.	Formación en los derechos.
No discriminación	La diversidad cultural, étnica, política, religiosa, individual y social.	No existe.	Reconocimiento de cada una de las etapas del desarrollo humano.	al respeto, diálogo y convivencia	El respeto, buen trato y diálogo.	Formación integral, en cuanto a la convivencia, solidaridad y tolerancia.

Nota: Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Principios Institucionales.

Tabla 5  
Valores Institucionales

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANALISIS	VALORES INSTITUCIONALES					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	La justicia, la responsabilidad.	La justicia y la responsabilidad.	Justicia, Responsabilidad y tolerancia.	Responsabilidad, justicia, libertad.	Igualdad, equidad.	Justicia, equidad, libertad, tolerancia.
La gestión	Terminología incluyente.	Terminología incluyente.	No existe.	Participación, terminología incluyente.	Participación.	No existe.
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.	No existe.	Autonomía.	No existe.	No existe.
Derechos humanos	Fraternidad y respeto.	Fraternidad y respeto.	Respeto.	Vida, respeto, fe, fraternidad.	Respeto, dignidad.	Respeto.
No discriminación	La paz y la solidaridad.	La paz y la solidaridad.	Autoestima, convivencia, solidaridad.	Servicio.	Solidaridad.	La paz, convivencia, solidaridad.

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Valores Institucionales.

Tabla 6  
*Filosofía Institucional*

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>FILOSOFÍA INSTITUCIONAL</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No existe.		No existe.			
La gestión	No existe.		Terminología incluyente.			
Igualdad real y efectiva	No existe.	No incluye.	No existe.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
Derechos humanos	No existe.		Educación integral.			
No discriminación	Liderazgo social y comunitario.		Educación integral.			

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Filosofía Institucional.

Tabla 7  
Objetivos Institucionales

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANALISIS	OBJETIVOS INSTITUCIONALES					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No existe.	Formar la personalidad y la capacidad de asumir con responsabilidad y autonomía sus derechos y deberes.	No existe.	Orientar la formación de un ser humano integral.	No existe.	No existe.
La gestión	Capacitar a los docentes en los nuevos lineamientos.	No existe.	Identificar el compromiso y el sentido de pertenencia del talento humano en la realización de los diferentes procesos de la Institución.	Impulsar programas de formación permanente con los docentes.	No existe.	No existe.
Igualdad real y efectiva	No existe.	Desarrollar la construcción de la identidad sexual dentro del respeto por la equidad de los sexos, la afectividad, el respeto mutuo.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.

Nota: Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Objetivos Institucionales.

Tabla 7  
Continuación

---

Derechos humanos	Propender la prevención de problemas sociales.	Proporcionar una sólida formación y respeto a los derechos humanos y fomentar interés y respeto por la identidad cultural de los grupos étnicos.	No existe.	Formar ciudadanos conscientes y respetuosos del ambiente natural, cultural y de los valores.	Diseñar y fortalecer programas que generen bienestar en la comunidad educativa y que contribuyan a mejorar el desarrollo humano en todas sus dimensiones.	Desarrollar en los educandos capacidades reflexivas y críticas sobre los múltiples aspectos de la realidad y la comprensión de los valores éticos, morales, religiosos y de convivencia en sociedad.
No discriminación	Contribuir al desarrollo de la personalidad del estudiante.	Crear y fomentar una conciencia de solidaridad internacional.	No existe.	Fomentar el afianzamiento de una cultura institucional en oportunidades para aprender a convivir de manera constructiva y pacífica.	No existe.	No existe.

---

Tabla 8  
Metas Institucionales

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANALISIS	METAS INSTITUCIONALES					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Acoger y valorar a todos desde la diversidad teniendo en cuenta las diferencias de género.		Desarrollar los valores que conduzcan al respeto y aceptación de la diversidad.	No existe.	Desarrollar los valores que conduzcan al respeto y aceptación de la diversidad.	No existe.
La gestión	Implementar estrategias para identificar, divulgar y documentar buenas prácticas en el ámbito pedagógico, administrativo y cultural.	No incluye.	Concienciar al personal sobre el derecho de participación libre y responsable.	No existe.	Concienciar al personal sobre el derecho de participación libre y responsable.	No existe.
Igualdad real y efectiva	No existe.		Dar una educación integral que permita realizarse como persona humana, teniendo en cuenta los principios institucionales.	No existe.	Dar una educación integral que permita realizarse como persona humana, teniendo en cuenta los principios institucionales.	No existe.

Nota: Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Metas Institucionales.

*Tabla 8*  
*Continuación*

---

Derechos humanos	Conformar, fortalecer, acoger y valorar el desarrollo integral de los educandos y las diferencias sociales, culturales, éticas e individuales.	No incluye.	Lograr la convivencia armónica.	no existe	Lograr la convivencia armónica.	Evaluar el cumplimiento del enfoque metodológico inclusivo.
No discriminación	Organizar, planear, ejecutar, evaluar y hacer seguimiento de los procesos comunitarios.		Fomentar el sentido social.	Formar en la tolerancia.	Fomentar el sentido social.	Garantizar el respeto a la diferencia.

---

Tabla 9  
Fundamentos Filosóficos

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>	<b>IE_07</b>	<b>IE_08</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS</b>							
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No existe.	La persona humana es responsable.	Responsable, trascendente.	La persona humana es responsable.	No existe.	No existe.		
La gestión	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.		
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.		
Derechos humanos	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.		
No discriminación	No existe.	No existe.	Apertura, solidaridad.	No existe.	No existe.	No existe.		

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Fundamentos Filosóficos.

Tabla 10  
Fundamentos Axiológicos

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>FUNDAMENTOS AXIOLÓGICOS</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Inculcando el valor de la justicia.	No existe.	No existe.	Responsable, trascendente.	No existe.	No existe.
La gestión	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.
Igualdad real y efectiva	Contribuir a que la desigualdad que se presenta se reduzca.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.
Derechos humanos	Fomentando el respeto.	No existe.	No existe.	La formación en valores.	No existe.	No existe.
No discriminación	Despertando el espíritu de solidaridad.	No existe.	Convivencia, tolerancia.	No existe.	No existe.	No existe.

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Fundamentos Axiológicos.

Tabla 11  
Fundamentos Psicológicos

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANALISIS	FUNDAMENTOS PSICOLÓGICOS					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Educación con base en las necesidades e intereses de la sociedad.	No existe.	No existe.	No existe.		
La gestión	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.		
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.		
Derechos humanos	Análisis del papel que está desempeñando el hombre de la sociedad existente.	No existe.	Reconocimiento de las características de cada una de las etapas del desarrollo humano.	No existe.	No incluye.	No incluye.
No discriminación	No existe.	No existe.	Reconocimiento de la autoestima y afectividad.	No existe.		

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Fundamentos Psicológicos.

Tabla 12  
Fundamentos Epistemológicos

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANALISIS	FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.		No existe.
La gestión	No existe.	El componente transformacional.	No existe.	No existe.		No existe.
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No incluye.	No existe.
Derechos humanos	No existe.	No existe.	La sensibilidad a la reflexión lógica.	No existe.		No existe.
No discriminación	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.		No existe.

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Fundamentos Epistemológicos.

Tabla 13  
Fundamentos Sociológicos

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANALISIS	FUNDAMENTOS SOCIOLÓGICOS					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Educación con base en las necesidades e intereses de la sociedad.	No existe.	La convivencia fraterna, el respeto al otro para la justicia y la paz.	No existe.		
La gestión	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.		
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No incluye.	No incluye.
Derechos humanos	Análisis del papel que está desempeñando el hombre de la sociedad existente.	No existe.	La educación en valores.	No existe.		
No discriminación	Las culturas y costumbres de la sociedad.	No existe.	La tolerancia, la solidaridad y la formación.	No existe.		

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Fundamentos Sociológicos.

Tabla 14  
Fundamentos Legales

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>FUNDAMENTOS LEGALES</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Constitución política Artículo 70.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.
La gestión	Decreto 1860 de 1994 Artículo 14.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.
Igualdad real y efectiva	Constitución política Artículo 70.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.
Derechos humanos	Ley 115 1994.	Ley 115 1994.	Ley 115 1994.	Ley 115 1994.	Ley 115 1994.	Ley 115 1994.
No discriminación	Constitución política Artículo 67.	No existe.	Constitución política Artículo 67.	No existe.	No existe.	No existe.

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Fundamentos Legales.

Tabla 15  
Fundamentos Pedagógicos

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANALISIS	FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Estudiantes íntegros de desenvolverse en diferentes campos de acción a través de proyectos transversales.	No existe.	No existe.	No existe.		
La gestión	No existe.	No existe.	Afectividad y en la ternura.	El buen docente.	No incluye.	No incluye.
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.		
Derechos humanos	No existe.	No existe.	No existe.	El afecto.		
No discriminación	No existe.	No existe.	Aceptar al otro como es.	No existe.		

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Fundamentos Pedagógicos.

Tabla 16  
*Gestión Directiva*

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>GESTIÓN DIRECTIVA</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No existe.	No existe.				No existe.
La gestión	No existe.	No existe.				No existe.
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.				No existe.
Derechos humanos	No existe.	Políticas de inclusión.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No existe.
No discriminación	No existe.	No existe.				No existe.
Sanciones	No existe.	No existe.				No existe.

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Gestión Directiva.

Tabla 17  
*Gestión Administrativa y Financiera*

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No existe.	No existe.				No existe.
La gestión	Manejo del talento humano.	Bienestar del talento humano.				Planta docente y administrativa.
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.				No existe.
Derechos humanos	No existe.	No existe.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No existe.
No discriminación	No existe.	No existe.				Población vulnerable.
Sanciones	No existe.	No existe.				Manual de convivencia.

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Gestión Administrativa y Financiera.

Tabla 18  
Gestión Académica

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>GESTIÓN ACADÉMICA</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No existe.	No existe.				No existe.
La gestión	No existe.	No existe.				No existe.
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.				No existe.
Derechos humanos	Desempeño personal, social y profesional.	Formación Integral.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No existe.
No discriminación	No existe.	Necesidades especiales.				No existe.
Sanciones	No existe.	No existe.				No existe.

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Gestión Académica.

Tabla 19  
*Gestión de la Comunidad*

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO		IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANÁLISIS		GESTIÓN DE LA COMUNIDAD					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)		No existe.	No existe.				No existe.
La gestión		No existe.	No existe.				No existe.
Igualdad real y efectiva		No existe.	No existe.				No existe.
Derechos humanos	Perspectiva de inclusión y la prevención de riesgos.		No existe.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	Proyectos sociales.
No discriminación	Poblacionales con necesidades especiales.		Poblacionales con necesidades especiales.				Proyectos comunitarios.

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Gestión de la Comunidad.

Tabla 20  
*Política de Diversidad Cultural*

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD CULTURAL</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No existe.		La diversidad, el valor y el respeto por la diferencia.		La diversidad, el valor y el respeto por la diferencia.	
La gestión	No existe.		Actualización a los docentes con estrategias de inclusión.		No existe.	
Igualdad real y efectiva	No existe.	No incluye.	Brinda múltiples posibilidades y espacios para el diálogo e intercambio de conocimientos y experiencias dentro de la comunidad.	No incluye.	No existe.	No incluye.
Derechos humanos	No existe.		Artículos uno y dos de la carta de los Derechos humanos, políticas de inclusión.		No existe.	
No discriminación	no existe		no existe		no existe	

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Política de Diversidad Cultural.

Tabla 21  
Política de Inclusión

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANÁLISIS	POLÍTICA DE INCLUSIÓN					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Principio de identidad de género e igualdad de género.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	
La gestión	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	Actualización a los docentes con estrategias de inclusión.	
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	Brinda múltiples posibilidades y espacios para el diálogo e intercambio de conocimientos y experiencias dentro de la comunidad.	No incluye.
Derechos humanos	Políticas de inclusión.	No existe.	No existe.	No existe.	Artículos uno y dos de la carta de los Derechos humanos, políticas de inclusión.	
No discriminación	Necesidades especiales.	Necesidades especiales.	Necesidades especiales.	Necesidades especiales, grupos vulnerables.	No existe.	

Nota: Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Política de Inclusión.

Tabla 22  
Política de Calidad

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b>	<b>POLÍTICA DE CALIDAD</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.
La gestión	Propender por un entorno armónico.	Talento humano profesional.	Talento humano competente.	Reconocimiento de logros.	Equipo humano calificado.	
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.
Derechos humanos	Desarrollar las dimensiones del ser y proyectos transversales.	Formación integral, educación en valores y desarrollar las dimensiones del ser humano.	No existe.	Formación integral.	Formación integral.	No incluye.
No discriminación	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.	No existe.

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Política de Calidad.

Tabla 23  
*Cultura Institucional*

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No existe.	No existe.	Respeto por la dignidad.		Respeto por la dignidad.	
La gestión	Docentes calificados por su perfil.	No existe.	Talento humano con experiencia, compromiso y pertenencia.		Talento humano con experiencia, compromiso y pertenencia.	
Igualdad real y efectiva	No existe.	No existe.	No existe.	No incluye.	No existe.	No incluye.
Derechos humanos	Formación integral.	No existe	Principios, valores, creencias y comportamientos.		Principios, valores, creencias y comportamientos.	
No discriminación	No existe.	Convivencia.	No existe.		No existe.	

*Nota:* Compilación del Componente Conceptual / Gestión Directiva Unidad de análisis Cultura Institucional.

#### 4.1.2 Componente Administrativo y Financiero

Tabla 24

*Estructura Organizacional / Gobierno Escolar*

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANALISIS	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL / GOBIERNO ESCOLAR					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
La gestión	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
Igualdad real y efectiva	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
Derechos humanos	Comité de convivencia escolar.	Comité de convivencia escolar.	Comité de convivencia escolar.	Comité de convivencia escolar.	Comité de convivencia escolar.	Comité de convivencia escolar.
No discriminación	Comité de convivencia escolar.	Comité de convivencia escolar.	Comité de convivencia escolar.	Comité de convivencia escolar.	Comité de convivencia escolar.	Comité de convivencia escolar.

*Nota:* Compilación del Componente Administrativo y Financiero Unidad de análisis Estructura Organizacional/Gobierno Escolar.

Tabla 25  
Manual de Convivencia y Reglamento Docente

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>MANUAL DE CONVIVENCIA Y REGLAMENTO DOCENTE</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Procesos equitativos, solidarios y legales.	Aprende la Cultura de la paz, fortalecer los procesos de desarrollo moral de las personas.	Fortaleciendo el ejercicio de los valores cristianos, sociales, políticos y culturales.	No incluye.	No incluye.	Pautas y acuerdos de la comunidad educativa para garantizar la convivencia escolar y los ejercicios de los DDHH, Sexuales y reproductivos.
La gestión	Gobierno escolar.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	Talento humano.	Intereses, motivaciones, aportes de los estudiantes, docentes, padres de familia, entre otros.
Igualdad real y efectiva	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.

*Nota:* Compilación del Componente Administrativo y Financiero Unidad de análisis Manual de Convivencia y Reglamento Docente..

Tabla 25  
Continuación

---

Derechos humanos	Formación integral, cultura ciudadana pacífica, tolerante y multicultural.	Deberes y derechos humanos.	Contribuir al desarrollo integral de la persona, ambiente de convivencia fraterno y armónico. Reconocimiento, valoración y respeto por los Derechos Humanos.	Derechos humanos, sexuales y reproductivos.	Regulen sus derechos y deberes individuales con los derechos y deberes colectivos.	Derechos y deberes de la comunidad educativa.
No discriminación	Convivencia de una manera holista, humanista y mucho objetiva. Derecho a la defensa.	Aprender a respetar, valorar, escuchar y tolerar, transformación de la cultura.	Respeto por la individualidad, la autonomía y la diferencia.	Rutas de atención integral.	Formamos estudiantes solidarios, respetuosos y útiles a la sociedad. Educación inclusiva la atención a la población con discapacidad.	No incluye.

---

Tabla 26  
*Manual de Funciones y Procedimientos*

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>MANUAL DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
La gestión	Gobierno escolar.	Gobierno escolar.	Gobierno escolar.	Gobierno escolar.	Gobierno escolar.	Gobierno escolar.
Igualdad real y efectiva	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
Derechos humanos	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
No discriminación	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.

*Nota:* Compilación del Componente Administrativo y Financiero Unidad de análisis Manual de Funciones y Procedimientos.

### 4.1.3 Componente Pedagógico / Gestión Académica

Tabla 27  
*Currículo y Estrategia Pedagógica*

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>CURRÍCULO Y ESTRATEGIA PEDAGÓGICA</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Inclusión con calidad y equidad.	Incluye.	Flexibilidad en el currículo.	Incluye.	Incluye.	Incluye.
La gestión	Terminología.	Terminología.	Terminología.	Terminología.	Terminología.	Terminología.
Igualdad real y efectiva	La investigación, la tecnología de la información y comunicación y el emprendimient o como estrategia pedagógica.	La investigación, la tecnología de la información y comunicación y el emprendimient o como estrategia pedagógica.	La investigación, la tecnología de la información y comunicación y el emprendimient o como estrategia pedagógica.	La investigación, la tecnología de la información y comunicación y el emprendimient o como estrategia pedagógica.	La investigación, la tecnología de la información y comunicación y el emprendimient o como estrategia pedagógica.	La investigación, la tecnología de la información y comunicación y el emprendimient o como estrategia pedagógica.
Derechos humanos	Inclusión con calidad y equidad.	Incluye.	Incluye.	Incluye.	Incluye.	Incluye.
No discriminación	Sin que se discrimine o limite su participación.	Incluye.	Incluye.	Incluye.	Incluye.	Incluye.

Tabla 28  
Plan de Estudios

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Cátedra de la paz.	Cátedra de la paz.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
La gestión	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
Igualdad real y efectiva	No incluye.	No incluye.	no incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
Derechos humanos	Cátedra de la paz, valores humanos.	Cátedra de la paz, valores humanos.	Ética y valores.	Valores humanos.	Formación integral, valores humanos.	Ética y valores.
No discriminación	Cátedra de la paz.	Cátedra de la paz.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.

*Nota:* Compilación del Componente Pedagógico / Gestión Académica Unidad de análisis Plan de Estudios.

Tabla 29  
Modelo Pedagógico

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>MODELO PEDAGÓGICO</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Modelo: Escuela Activa. Responsabilidad.	Modelo: Pedagógico Dialogante. Flexibilidad.	Modelo: Constructivo-significativo.	Modelo: SER HUMANO y Constructivo-significativo.	Modelo: SER HUMANO y Constructivo-significativo.	Modelo: SER HUMANO y Constructivo-significativo.
La gestión	La colaboración escuela-familia.	El buen docente.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
Igualdad real y efectiva	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
Derechos humanos	Alcanzar la Libertad.	Individualización, formación integral.	Alcanzar la Libertad.	Alcanzar la paz.	Alcanzar la paz.	No incluye.
No discriminación	El modelo es incluyente.	El modelo es incluyente.	El modelo es incluyente.	El modelo es incluyente.	El modelo es incluyente.	El modelo es incluyente.

*Nota:* Compilación del Componente Pedagógico / Gestión Académica Unidad de análisis Modelo Pedagógico.

Tabla 30  
Proyectos Pedagógicos Transversales

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANALISIS	PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Proyecto pedagógico de Educación en seguridad vial.	Proyecto pedagógico de Educación en seguridad vial.	No incluye.	Cátedra de la salud.	Proyecto pedagógico de Educación en seguridad vial.	Educarme en la sexualidad para conocer mi papel en la pareja, la familia y en la sociedad
La gestión	En la terminología.	En la terminología.	No incluye.	En la terminología.	En la terminología.	En la terminología.
Igualdad real y efectiva	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	En la redacción de talleres y actividades a realizarse.
Derechos humanos	Proyecto Pedagógico Educación para la sexualidad y Construcción de Ciudadanía.	Proyecto Pedagógico Educación para la sexualidad y Construcción de Ciudadanía.	No incluye.	Proyecto Pedagógico Educación para la sexualidad y Construcción de Ciudadanía.	Proyecto Pedagógico Educación para la sexualidad y Construcción de Ciudadanía.	Respetar las advertencias es caminar la vida.
No discriminación	Proyecto Pedagógico Educación para el Ejercicio de los derechos humanos.	Proyecto Pedagógico Educación para el Ejercicio de los derechos humanos.	No incluye.	Proyecto Pedagógico Educación para el Ejercicio de los derechos humanos.	Proyecto Pedagógico Educación para el Ejercicio de los derechos humanos.	Derechos humanos en la escuela y aulas de paz.

Nota: Compilación del Componente Pedagógico / Gestión Académica Unidad de análisis Proyectos Pedagógicos Transversales.

#### 4.1.4 Componente Interacción Comunitaria / Gestión comunidad

Tabla 31

*Proceso de Organización, Proyección, Integración y Participación Comunitaria*

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06
UNIDAD DE ANALISIS	PROCESO DE ORGANIZACIÓN, PROYECCIÓN, INTEGRACIÓN Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Convenios en atención en salud.	Integración social de las personas por cuestión de género.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	Salud y acompañamiento integral.
La gestión	Alianzas externas.	Comité de convivencia, Alianzas externas.	Alianzas externas.	Comité de convivencia, Alianzas externas.	Alianzas externas.	Talento humano y gestión de la comunidad.
Igualdad real y efectiva	Convenios en atención en salud.	Encuesta de inclusión.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	Salud y acompañamiento integral.
Derechos humanos	Democracia. Asamblea general de padres de familia.	Asamblea general de padres de familia, consejo de padres.	Integración social a grupos vulnerables.	Asamblea general de padres de familia, consejo de padres.	Escuela de padres, consejo de padres.	Inclusión, la protección de derechos y desarrollo psicosocial. Escuela de padres.
No discriminación	Convenios en desarrollo humano.	Aceptar diferencias.	Acciones sociales.	No incluye.	Servicio social.	Servicio social.

*Nota:* Compilación del Componente Interacción Comunitaria / Gestión Comunidad Académica Unidad de análisis Proceso de Organización, Proyección, Etc.

Tabla 32  
*Proyectos Culturales*

<b>ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>IE_01</b>	<b>IE_02</b>	<b>IE_03</b>	<b>IE_04</b>	<b>IE_05</b>	<b>IE_06</b>
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>PROYECTOS CULTURALES</b>					
Desarrollo Sostenible (ODS 5)	Foro de los niños.	Grupo de teatro, Banda musicomercial, grupo de danzas.	Festival de danzas, semana cultural.	Banda marcial.	Ferias de emprendimiento.	Grupo de teatro, grupo de danzas.
La gestión	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.	No incluye.
Igualdad real y efectiva	Foro de los niños.	Grupo de teatro, Banda musicomercial, grupo de danzas.	Festival de danzas, semana cultural.	Banda marcial.	Banda musicomercial, grupo de danzas.	Grupo de teatro, grupo de danzas.
Derechos humanos	Foro por la paz.	Incluye.	Foro de filosofía.	No incluye.	Foro de filosofía.	No incluye.
No discriminación	Incluye.	Incluye.	Incluye.	Incluye.	Incluye.	Incluye.

*Nota:* Compilación del Componente Pedagógico / Gestión Académica Unidad de análisis Proyectos Culturales.

## **4.2 Aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas.**

**4.2.1 Categorías.** Para llevar a cabo la segunda fase de la investigación y dar cumplimiento al segundo objetivo propuesto, se establecieron cuatro categorías apriorísticas: *Gobernanza, Estilo de Gobierno, Prácticas Pedagógicas y Construcción de Sentido*. Una vez terminado el trabajo de campo y procesada la información recolectada con software especializado (Atlas ti), se pudo observar que en cada una de las categorías emergieron otras categorías, a las cuales se denominó subcategorías, para una mayor comprensión y manejo adecuado de los resultados (Ver figura 9).

<b>CATEGORIZACIÓN</b>			
<b>OBJETIVO</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>SUBCATEGORÍA</b>
<b>Describir la capacidad y las acciones orientadas a la toma de decisiones colectivas.</b>	<b>Gobernanza</b>	Analiza el horizonte institucional, la estructura de la gestión escolar, las políticas adoptadas e implementadas en la institución y la cultura escolar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construcción de identidad.</li> <li>- Gestión Escolar.</li> <li>- Implementación de Políticas.</li> <li>- Horizonte cultural.</li> </ul>
<b>Describir la forma de organizar y distribuir las estructuras y competencias de los órganos que componen el gobierno escolar.</b>	<b>Estilo de Gobierno</b>	Aborda el análisis de la estructura organizacional, el gobierno escolar, el manual de convivencia, reglamentos, manuales de funciones y procedimientos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo administrativo</li> <li>- Fundamento normativo.</li> </ul>
<b>Describir el quehacer académico de la institución analizando los saberes disciplinar, pedagógico y académico, los cuales se concretizan en las prácticas de los docentes.</b>	<b>Prácticas Pedagógicas</b>	Analiza el modelo pedagógico, la estructura curricular, el plan de estudios y la estrategia de implementación de los proyectos transversales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oferta académica</li> </ul>
<b>Análisis de las herramientas que posibilitan acciones conducentes al conocimiento de la comunidad educativa.</b>	<b>Construcción de Sentido</b>	Analiza los procesos de organización, proyección, integración y participación comunitaria; así como los proyectos culturales desarrollados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entorno y comunidad</li> </ul>

Figura 9. Categorías para la política de igualdad de género. Elaboración de categorías propia del director y las autoras del proyecto.

**4.2.2 Selección de informantes.** La investigación se centró en los hallazgos del análisis documental y el aporte de los cinco (5) rectores y seis (6) personeros estudiantiles de las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander objeto de estudio.

Se realizó el análisis documental a los Proyectos Educativos Institucionales y once (11) entrevistas semiestructuradas a los rectores y personeros focalizados, considerados informantes clave.

**4.2.3. Contratación de la información.** Dado el auge que tienen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a nivel mundial y nacional, en particular el Objetivo Número Cinco (Igualdad de Género), la necesidad de comprender la adopción y aplicación de este último en las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander, la presente investigación se centró en tres momentos, a saber:

El primero, permitió estructurar el análisis documental, definiendo para ello cuatro categorías de manera apriorística. Luego, se diseñaron las matrices para el análisis específico de cada uno de los componentes que estructuran un proyecto educativo institucional (PEI), teniendo en cuenta las nueve metas del ODS 5 y los postulados en la ley 1257 de 2008, para facilitar la compilación y el hallazgo de resultados relevantes.

El segundo momento consistió en analizar cada PEI, a fin de obtener la información pertinente contenida en dicho documento. Como apoyo, se utilizó el software Atlas ti. Como

resultado del análisis, se obtuvieron varias categorías emergentes a las que se les denominó subcategorías, en relación con lo ya establecido en las categorías apriorísticas.

Al tiempo que se desarrollaron las labores del análisis documental, en un tercer momento se diseñó el guion de cada entrevista y se validaron los mismos por tres profesionales idóneos; se ubicaron los informantes clave, a quienes se les aplicó la entrevista semiestructurada diseñada, en torno a la implementación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas.

La dinámica desarrollada en la entrevista permitió que surgieran diversas actitudes, variados sentimientos, definiciones, creencias, experiencias y reacciones en los rectores y personeros estudiantiles participantes en torno a la política de igualdad de género en sus instituciones; lo cual contribuyó a obtener datos suficientes y necesarios que permitieron realizar el proceso de triangulación que exige la metodología cualitativa.

El análisis documental y las entrevistas realizadas permitieron, además, realizar una descripción de la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas, también, discriminar la información encontrada para proponer estrategias que promuevan la inclusión de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de Ocaña Norte de Santander. Con el insumo obtenido, se adelantó un proceso de contrastación de las representaciones que el análisis documental evidenció relacionadas con la adopción y las respuestas de los rectores y personeros estudiantiles, en relación con la aplicación de la política de igualdad de género, desde las perspectivas teóricas que existen sobre el particular.

**4.2.3. Diagnóstico.** Luego de realizar el análisis documental en los PEIs y aplicadas las entrevistas semiestructuradas a los rectores y personeros estudiantiles, considerados informantes clave, se registró información fundamental que se utilizó para el análisis y discusión de los hallazgos respectivos.

La adopción y aplicación de la igualdad de género exige para la formulación de los PEI, que la comunidad educativa de cada institución se involucre colaborativa y cooperativamente de manera interdisciplinar. Incorporar el ODS 5 de forma oportuna y con el nivel requerido en las categorías identificadas, promueve que cada proyecto educativo realice un aporte específico a la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente el Objetivo número cinco, integrándolos al currículo institucional, como parte integral del buen funcionamiento de los establecimientos educativos.

En este sentido, Calvo ( 2016), sostiene que la integración curricular de la política de igualdad de género es necesaria. Al respecto, afirma que:

La equidad de género en las políticas educativas es una condición necesaria para garantizar la inclusión de amplios sectores poblacionales que de otra manera van a ver vulnerado su derecho a una educación de calidad. Podría afirmarse que, aunque son muchos los esfuerzos que han realizado los sistemas educativos en este sentido todavía son necesarias acciones para lograr la igualdad de género en educación. (p.1)

Para determinar la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander se establecieron las categorías referidas en la figura 9 (Categorías política de igualdad de género). Para determinar la posibilidad de categorías y subcategorías emergentes, se utilizó el software Atlas ti, el cual permitió configurar los mapas de categorización que se muestran más adelante.

En el **análisis documental**, se abordaron las cuatro categorías con su respectiva unidad de análisis (Ver apéndice B). Para la primera Categoría llamada **Gobernanza**, en la subcategoría *Construcción de Identidad*, se logró evidenciar que las instituciones educativas generalmente incluyen en su misión los principios éticos y la formación integral; visionan el sentido del servicio, la formación humana y social; buscando una educación con base en los derechos humanos. Sin embargo, solo dos instituciones (**IE\_01**, **IE\_06**) coinciden en buscar la implantación de criterios de inclusión con alcance al año 2020.

Se encontró que las **IE\_01**, **IE\_03**, **IE\_05** dentro de sus principios institucionales buscan formar equidad, justicia, diversidad social, dignidad e igualdad de responsabilidades y el cumplimiento de ellas, también es notorio que las instituciones tienen en común valores como la responsabilidad, justicia, el respeto y solidaridad. Por el contrario, se refleja falencia en todas las instituciones, en implementar y evaluar valores de igualdad real y efectiva, pues no se detecta la manera de promoverlos. Finalmente, se halla gran debilidad en las filosofías de las instituciones educativas, en general, ninguna posee un aporte u enfoque al ODS 5, no se observan bases teóricas que contribuyan y fomenten la igualdad de género.

Referente a los objetivos institucionales, se observó que la **IE\_02** es la única que tiene un sólo objetivo orientado a la igualdad de género. La mayoría (5 colegios) están interesados por tener objetivos que formen en derechos humanos y contribuyan con la no discriminación. Para las **IE\_04**, **IE\_02** e **IE\_05** la formación integral, los valores y el respeto son una de las creencias más significativas estipuladas en su P.E.I. A diferencia de los demás hallazgos, los P.E.I de las **IE\_03** e **IE\_05** tienen las mismas metas institucionales, sin embargo, buscan crear una igualdad real y efectiva, pues sus principios institucionales lo plantean. En general, las instituciones tienen metas muy enfocadas a otros aspectos que excluyen el ODS 5.

Sabiendo que el fundamento filosófico reflexiona sobre los valores y fines de la educación para establecer prioridades en las dimensiones del aprender a: SER, CONOCER, HACER Y CONVIVIR; las instituciones educativas no incluyen un enfoque de igualdad; de esta forma, se contempló que en el P.E.I de la **IE\_02** e **IE\_04** sus fundamentos filosóficos son iguales y, lo que es para la **IE\_03** un fundamento filosófico, para la **IE\_04** es un fundamento axiológico.

Es notorio que tan sólo la **IE\_01** contribuye a que la desigualdad que se presenta en ella se reduzca, e incluye, fomenta y despierta los valores de justicia, respeto y solidaridad. Las cinco instituciones restantes no cuentan con un fundamento axiológico incluyente. Lo que es para la **IE\_04** un fundamento axiológico, para la **IE\_03** es un fundamento filosófico; las **IE\_05** e **IE\_05** no incluyen en su P.E.I un fundamento psicológico; en cambio, la **IE\_02** y la **IE\_04** coinciden en estipular teorías constructivistas, socio-histórica cultural y de aprendizaje, pero sin un enfoque equitativo, de hecho, se observó la coincidencia notoria en algunos párrafos y conceptos de parafraseo. Finalmente, la **IE\_01** e **IE\_03**, intentan hacer una filosofía psicológica basada en las

necesidades e intereses de la sociedad, el desarrollo humano, la autoestima y afectividad, logrando un intento de ODS 5.

A partir de que el fundamento epistemológico son las teorías y métodos que se emplean en la intervención académica, se descubrió que las instituciones educativas no tienen fundamentos epistemológicos en la teoría y métodos para la intervención e implementación de una política de igualdad de género. Al afirmar que el fundamento sociológico explica la integralidad del ser humano y como se desenvuelve en sus diferentes ámbitos como parte de una sociedad: se concibe, pues, que sólo las **IE\_01** e **IE\_03** tienen fundamentos sociológicos en el desarrollo de la convivencia fraternal, el respeto al otro para la justicia y la paz, la tolerancia, la solidaridad y la formación con base a las costumbres y culturas de la sociedad, incluyendo las necesidades e intereses de ésta. Únicamente la **IE\_01** incluye un artículo de la carta magna que fomenta el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades. Las **IE\_05** e **IE\_06** no cuentan con un fundamento pedagógico, y las restantes (cuatro instituciones) a pesar de que la mencionan, contiene poco contenido de la política de igualdad de género.

En la subcategoría, *Gestión Escolar*, no se detectó en el P.E.I de las **IE\_03**, **IE\_04** e **IE\_05** la gestión directiva; la **IE\_06** e **IE\_01** no incluye ninguno de los criterios en su gestión directiva; y que la **IE\_02** sólo tiene políticas de inclusión, las cuales no se mencionan específicamente cuales son. Ninguna institución educativa implementa en su gestión administrativa y financiera, gestión académica y gestión de la comunidad el desarrollo sostenible o una política de igualdad de género.

Al mismo tiempo se observó para el análisis de subcategoría denominada *Implementación de Políticas*, que la **IE\_01**, en cuanto a la política de diversidad cultural, únicamente menciona a personas desplazadas; que las **IE\_03** e **IE\_05** comparten la misma política, sino que para una es de diversidad cultural y la otra de inclusión; finalmente, las **IE\_04**, **IE\_02** e **IE\_06** no contienen diversidad cultural en su P.E.I.

Para la política de inclusión, el análisis arrojó que la **IE\_01** tiene un principio de identidad de género e igualdad de género, sin embargo, en sus principios institucionales no existe alguno llamado así; del mismo modo se halló que las **IE\_01**, **IE\_02**, **IE\_03** e **IE\_04** se enfocan en las personas con necesidades especiales, desplazados, como una política de inclusión, y finalmente la **IE\_06** cuenta con una política de inclusión. En lo relacionado con la política de calidad, se determinó que la **IE\_06** no posee políticas de calidad registradas en su P.E.I.; mientras que las demás instituciones educativas tienen interés por tener un talento humano profesional en su ejercicio y una formación integral.

Al hablar de la cultura institucional, que pertenece a la subcategoría *Horizonte Cultural*, es necesario tener en cuenta los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones, es por ello que en el análisis no se halló en las **IE\_04** e **IE\_06** una cultura institucional reflejada en su P.E.I. Las **IE\_03** e **IE\_05**, tienen la misma cultura institucional y busca prácticas y comportamientos de compromiso.

En la segunda categoría denominada **Estilo de Gobierno**, para la subcategoría *Modelo Administrativo*, en la unidad de análisis Estructura Organizacional/Gobierno Escolar, se

reconoció que el gobierno escolar es la autoridad máxima de las instituciones, en él se refleja la conformación de los consejos, comités y sus funciones; este es quien orienta, dirige y administra la institución en los diferentes aspectos, para este aspecto, y teniendo en cuenta lo anterior, sólo se halló en el comité de convivencia escolar, un intento de acercamiento a la política de igualdad de género por todas las instituciones.

Para la subcategoría, *Fundamento Normativo*, en relación con el manual de convivencia, las instituciones educativas incluyen los derechos y deberes de cada uno de los integrantes de ellas. Sin embargo, en dichos manuales de convivencia y reglamentos docente no se registra un antecedente, función o reglamento encaminado al desarrollo sostenible y a la enseñanza de la igualdad de género. En un caso particular, se halló en la **IE\_05** una exigencia a las docentes: "Es muy importante la presentación y el cuidado de la imagen en cuanto a peinado, calzado, aseo personal y maquillaje en el caso de las docentes, que deba ser discreto y elegante". Dado lo anterior, es de esperarse que, si no hay antecedentes o reglamentos encaminados al desarrollo sostenible y a la enseñanza de la igualdad de género, mucho menos procedimientos y funciones que las apliquen. En realidad, los procedimiento y funciones estudiados se refieren a situaciones disciplinarias.

La tercera Categoría denominada **Prácticas Pedagógicas**, en la subcategoría *Oferta Académica*, la Estrategia Pedagógica de las instituciones educativas es la misma, siendo el uso de las TIC que cumple a cabalidad una de las metas para el 2030 de la igualdad de género: mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. En la unidad de análisis, plan

de estudio, las instituciones educativas incluyen el área ética y valores humanos como áreas obligatorias y fundamentales. En concordancia, cuatro instituciones educativas (**IE\_03, IE\_04, IE\_05, IE\_06**) tienen el mismo modelo pedagógico: Constructivo-significativo. Las **IE\_01** e **IE\_02** tienen los modelos Escuela Activa y modelo Pedagógico dialogante respectivamente, dichos modelos son incluyentes y fomentan la no discriminación por diferencias.

También se observó que las instituciones educativas cuentan con los mismos proyectos transversales, sin embargo, en la lectura se halló que de ellos los que aportan a las metas del ODS5 son: Proyecto pedagógico de Educación en seguridad vial, Proyecto Pedagógico Educación para la sexualidad y Construcción de Ciudadanía y, Proyecto Pedagógico Educación para el Ejercicio de los derechos humanos. Cada uno de ellos aporta a las metas para el 2030 en: Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos; Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública; y Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. La **IE\_03** no registra en su P.E.I algún tipo de proyecto transversal.

Finalmente, lo hallado en la última Categoría, **Construcción de Sentido**, en la subcategoría *Entorno y Comunidad*, específicamente en los procesos de organización, proyección, integración y participación comunitaria, se analizó que las instituciones educativas tienen alianzas externas con organizaciones como SENA, CEMPRENDO, UFPS Ocaña, ICBF, TECNOPARQUE y Punto Vive Digital LAB; también con el ESE Hospital Emiro Quintero

Cañizares, también cuentan con la existencia de un comité de convivencia, la asamblea de padres de familia y el consejo de padres. En cuanto a los proyectos culturales que buscan fomentar la igualdad de género real y efectiva, se encuentran actividades como: foros de niños, grupos de teatro y danzas, bandas musico marciales y ferias de emprendimiento. Las anteriores, fomentan en los niños y niñas iniciativas sin discriminación de sexo, raza o religión, sino a la aceptación e igualdad de derechos, responsabilidades y condiciones en ellos.

Para el **análisis de la entrevista semiestructurada**, se abordaron las cuatro categorías establecidas (Gobernanza, Estilo de Gobierno, Prácticas Pedagógicas y Construcción del Sentido) para el diseño de la misma (Ver apéndice B). De igual manera se utilizó el software Atlas ti, versión 7.4.5, que permitió evidenciar otras categorías emergentes, relacionadas con las anteriores, y a su vez, elaborar los mapas de categorización, los cuales se muestran a continuación con su respectivo análisis.

**Categoría Gobernanza.** La meta que orienta a dicha categoría es: velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública (Ver Apéndice A).

Las preguntas relacionadas a la categoría Gobernanza, fueron aplicadas únicamente a los rectores de las instituciones educativas (Ver Apéndice F).

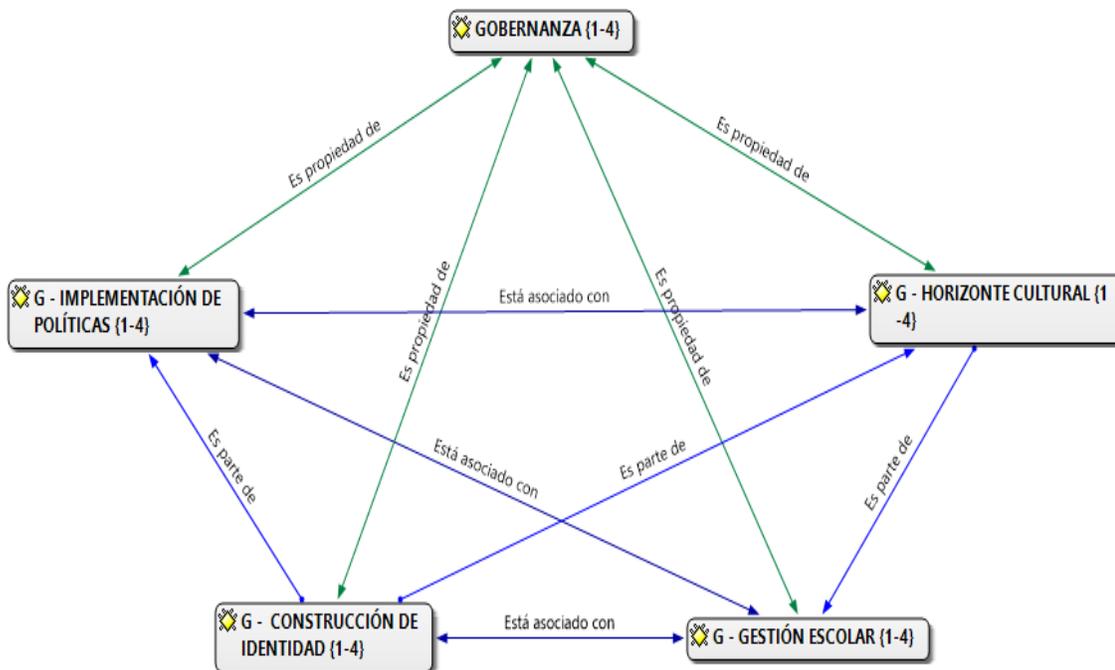


Figura 10. Categoría Gobernanza. Elaboración propia con Atlas ti versión 7.4.5.

Con respecto a la Figura 10, en la categoría **Gobernanza** se evidencian las afirmaciones de los rectores con relación a las subcategorías *Construcción de Identidad*, *Gestión Escolar*, *Implementación de Políticas* y *Horizonte Cultural*. Los **E\_R01**, **E\_R04** y **E\_R06** afirman que, para la construcción de identidad, la igualdad de género es la igualdad de condiciones para hombres como mujeres sin importar las identidades sexuales, preferencias o gustos. Apoyando esta respuesta la **E\_R02**, afirma que esta definición está basada bajo el respeto y la tolerancia y los principios de la constitución nacional. Al contrario, el **E\_R05**, define la igualdad de género como un proyecto transversal sobre equidad y comunidad LGBTI para que se sientan incluidos en los procesos académicos. Contrastado lo anterior para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura: “La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron” (UNESCO, 2017).

Según las metas del ODS para el 2030, la participación plena y efectiva de las mujeres es primordial, a lo cual el **E\_R01** afirma que la **IE\_01** garantiza esta participación de dos formas: estableciendo normas con equidad dentro del manual de convivencia y abriendo espacios a las mujeres en lo relacionado al gobierno escolar. También declara que en dos años consecutivos han tenido personería estudiantil, **E\_R02**, **E\_R04** y **E\_R05** concuerdan plenamente, pues para ellos, sus instituciones educativas brindan la participación plena y efectiva de las mujeres a través del voto popular, donde las mujeres han sido protagonistas. A lo anterior, el **E\_R06** sostiene que en la **IE\_06**, quienes más participan son las mujeres debido que han identificado que ellas poseen una mayor actitud que los hombres, pues se consideran tímidos. Dado lo anterior, Calvo, (2016) afirma que: “La igualdad de género es un principio relativo a los derechos humanos, un prerrequisito para un desarrollo sostenible centrado en las personas y un objetivo en sí misma” (p.9).

En la pregunta sobre la existencia de una política y una meta institucional orientada a garantizar la igualdad de género y de qué forma se cumple, se notó la no existencia de ellas. Al respecto **E\_R03** y **E\_R04** afirman que las metas y políticas van encaminadas a otros rubros; **E\_R02** y **E\_R05**, aseguran que más que una meta y política, son proyectos transversales enfocados a la identidad de género; al igual que las dos anteriores la **E\_R01** afirma que la política encaminada está en el manual de convivencia como una ruta para la atención en cuanto a la formación en la equidad de género, llamado identidad sexual como reto pedagógico; y la meta está orientada a la transversalidad como educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía. A esto, Calvo, (2016) menciona que: “Se habla de igualdad cuando se produce la misma estimación de la experiencia, conocimientos y valores de mujeres y hombres y se les

facilitan iguales oportunidades para participar en el desarrollo político, económico, social y cultural para beneficiarse de los resultados, en igualdad de condiciones”(p.9)

En cuanto la subcategoría Gestión Escolar, las acciones que desarrollan el equipo de Gestión Directiva, para la **IE\_03**, **IE\_04** e **IE\_05** según los rectores respectivos, las acciones que desarrolla para garantizar la implementación de la política de igualdad de género es la toma de decisiones oportunas, tener un equipo de calidad y en situaciones de convivencia escolar trabajar en temas de equidad, violencia y respeto. El **E\_R02** afirman que las acciones que desarrollan son democráticas, el día de la paz, dar charlas, sin embargo, no es algo relacionado al tema de la igualdad. La **IE\_01** se enfoca en el programa de educación para sexualidad y construcción de ciudadanía, con la fundación Félix y Susana. Para la Gestión Administrativa/Financiera, únicamente, el **E\_R05** afirma que en la institución se desarrollan acciones de prevención, socialización, conocimiento, talleres y charlas para el entendimiento de que el respeto es importante en una comunidad educativa. Desde la Gestión Académica, la **E\_R01**, afirma que se continúa trabajando en el proyecto de educación sexual, con el fin de que, en las aulas de clase, sin importar la materia se dicte dicho proyecto. Sin embargo, el **E\_R06**, sostiene que el tema en específico no se trabaja, pero que el manual de convivencia está en el marco de ello. Contrario a los anteriores, las **IE\_04** e **IE\_05**, en su gestión académica tratan de trazar lineamientos a través del P.E.I, que tengan que ver con la inclusión, población vulnerable y discapacitada, víctimas del conflicto y comunidad LGBTI. Finalmente, en la Gestión de la Comunidad la respuesta acertada en cuanto a las acciones que desarrollan para garantizar la implementación de la igualdad de género es la del **E\_R05**, pues afirma que realizan talleres de acción, promoción y prevención, charlas con los estudiantes y la psicóloga traza actividades

correspondientes, además, a situaciones de irrespeto frente al tema inmediatamente se realiza un procedimiento con los involucrados y padres de familia.

Con respecto a la subcategoría Implementación de Políticas, las cuales están orientadas a garantizar la diversidad cultural, inclusión y calidad alineadas al ODS5, todas las instituciones son inclusivas en aspectos de discapacidad, diversidad de género (LGBTI), personas extranjeras, grupos indígenas y víctimas del conflicto, cabe resaltar que en todas las anteriores las mujeres están involucradas. En la última subcategoría, **Horizonte Cultural**, las practicas orientadas en las instituciones para promover la igualdad de oportunidades de liderazgo en ambos sexos, están encaminadas para los **E\_R01, E\_R02, E\_R04 y E\_R0 5**, una de las practicas es que los estudiantes pueden ser personeros, contralores, representantes estudiantiles, director de grupo, líder mediador y monitor, todo esto se da a través del voto popular, lo cual permite la libre elección sin distinción de sexo. Para Calvo (2016) un tema importante en la igualdad de género, son lo estereotipos. Ya que ella afirma que provienen y se refuerzan en la familia. Estos, crean espectivas en los padres por el desempeño de sus hijos, lo cual dependiendo del sexo involucra los roles y repsonsabilidades de los estudiantes reflejado en sus notas.

**Categoría Estilo de Gobierno.** Las metas que orientan dicha categoría son: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo, y Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. (Ver Apéndice A). Las preguntas relacionadas a la categoría *Estilo de Gobierno*, fueron aplicadas a

rectores (Ver Apéndice F) y personeros estudiantiles (Ver Apéndice H) de las instituciones educativas.

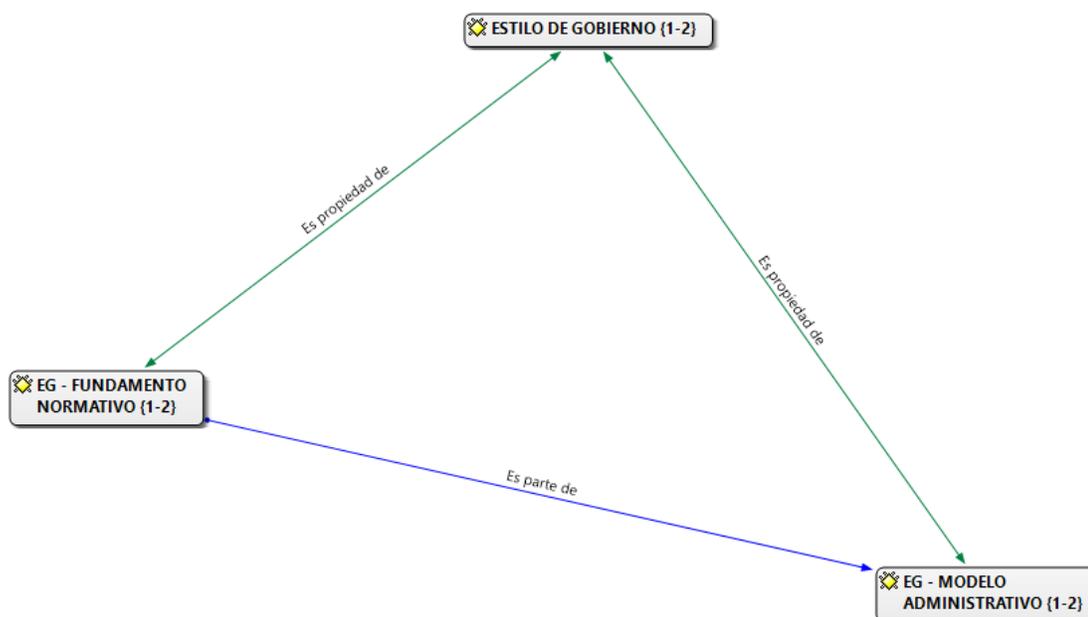


Figura 11. Categoría Estilo de Gobierno. Elaboración propia con Atlas ti versión 7.4.5.

En la figura 11, se relaciona la categoría Estilo de Gobierno con las Subcategorías Modelo administrativo y Fundamento Normativo. Para la primera subcategoría, Modelo administrativo, el **E\_PE01**, afirma que la **IE\_01** realiza actividades pedagógicas y de consentimiento para tratar los tipos de violencia contra la mujer, y menciona que cuenta con un proyecto llamado PazAporte; y para los tipos de discriminación contra la mujer, el personero afirma que se han llevado a cabo manifestaciones y charlas dirigidas a los hombres haciéndoles entender que a la mujer se le debe respetar. Al respecto de esto el **E\_R01**, afirma que la lucha es contra el Sexting, a través de talleres de capacitación enfocado en el respeto, autocuidado y derechos humanos. Por otra parte, **E\_PE02**, afirma que se han desarrollado charlas con psicólogos y docentes profesionales para contrarrestar

dicha violencia y discriminación; el **E\_R02** afirma que se realizan charlas con psicólogas y talleres de educación sexual, es por ello que en el mes de septiembre se hace una actividad significativa en la defensa de los derechos de la mujer, a lo cual **E\_PE03** concuerda, pues menciona que se realizan actividades, carteleras y charlas en su institución.

El **E\_R04**, afirma que más que violencia y discriminación contra la mujer, en su institución lo que se halla es violencia general, y se tratará dependiendo de la gravedad; a esto el **E\_PE04** pues su afirmación es que lo que hacen es relacionado a las drogas y el abuso sexual en las familias de los estudiantes. Los talleres que realiza la **IE\_05**, según el rector, son de promoción y prevención en temas de inclusión a discapacitado; a los cual el **E\_PE05** afirma que hace falta más conocimiento sobre el tema, para poder erradicar un cien por ciento la violencia y discriminación contra la mujer en su institución. Para el **E\_R06** el tema de la violencia se trabaja dentro del proyecto transversal denominado educación en democracia y derechos humanos, y para la discriminación, buscan que la psicorientadora sea quien lleve la situación; para las situaciones anteriores, el **E\_PE06** afirma que se hacen talleres y charlas por parte de la psicorientadora y que algunos maestros que han tenido repercusiones en ese tema solo se le ha llamado la atención, y que lastimosamente contra la discriminación no ha visto que se realicen actividades.

Al respecto de la violencia y la discriminación contra la mujer Calvo (2016), afirma que una de las consecuencias de la violencia y la discriminación en los géneros es el ausentismo escolar, bajo rendimiento y abandono definitivo. Para ella, las niñas son víctimas frecuentes de los tipos de violencia y acoso, mientras que los niños lo son de la intimidación y alianzas de traficantes

o a pandillas, siendo víctimas de las fronteras invisibles y las desapariciones. Finalmente, afirma que a veces la violencia es propiciada por los docentes.

En la segunda subcategoría, Fundamento Normativo, que está relacionado al manual de convivencia; a la existencia de alguna política encaminada al desarrollo sostenible; a la manera o forma de sanción sobre un caso de discriminación y violencia contra la mujer en las instituciones educativas; a la inclusión de la igualdad de género como una política y a la experiencia personal o tercera de un caso de discriminación dentro de la institución.

**Categoría Prácticas Pedagógicas.** Las metas que orientan dicha categoría son: Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer; Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles; Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el programa de acción de la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo, la plataforma de acción de Beijín y los documentos finales de sus conferencias de examen; y Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina (Ver Apéndice A).

Las preguntas relacionadas a la categoría Estilo de Gobierno, fueron aplicadas a rectores (Ver Apéndice F) y personeros estudiantiles (Ver Apéndice H) de las instituciones educativas.



Figura 12. Categoría Prácticas Pedagógicas. Elaboración propia con Atlas ti versión 7.4.5.

En la figura 12, 1 se halla que la oferta académica es propiedad de las prácticas pedagógicas, es decir, depende de ello. En relación a las metas del ODS 5 a este aspecto, según **E\_PE01** no han implementado estrategias para promover el empoderamiento de la mujer, o no hasta donde él sabe; pues como personero estudiantil no lo ha visto. A esto el **E\_R01**, dice que han participado en convocatorias a nivel local, nacional e internacional, donde las niñas son una de las más empoderadas, pues para él una estrategia para la promoción del empoderamiento es la representación de sus estudiantes en entidades como MercoSur y Save the Children, con niñas al tenor de ellas. Para **E\_PE02**, una estrategia para el empoderamiento de las niñas y niños es a través de la realización de talleres, a lo cual también añade que la mayoría del personal docente es femenino. La **E\_PE02**, dice que para ella la estrategia está en que la mayoría de los años han sido elegidas mujeres como personeras estudiantiles. La **E\_PE03**, afirma que no ha visto ningún tipo de estrategia para fomentar lo relacionado al empoderamiento y, para **E\_PE04**, el empoderamiento como tal no es necesario y por lo tal las estrategias también, ya que las mujeres ya vienen empoderadas desde sus casas. Los rectores de las **IE\_04** e **IE\_06**, afirman que como estrategia están la realización de actividades y charlas y la celebración del día de la mujer. También, el **E\_R05** menciona que las ferias microempresariales realizadas en su institución son una gran estrategia para promover el empoderamiento de ellas, a esto, la **E\_PE05** no responde la pregunta. Para el personero de la **IE\_06**, una estrategia que se da es a través del aula con una docente de ciencias políticas que dicha el derecho internacional de la mujer a los estudiantes de once. Como promoción de igualdad de oportunidades y responsabilidades entre los géneros, los entrevistados concordaron con lo mismo: todos en sus instituciones educativas son iguales y las responsabilidades en cada materia son para todos, pues son colegios mixtos.

Para Calvo (2016), se deben modificar pensamientos que limitan tener acciones que logren la igualdad de género en la educación, entre ellas se encuentra el matrimonio y la maternidad precoces; a lo cual se les preguntó a los entrevistados: ¿qué talleres o actividades se han desarrollado para educar en salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos de los niños y niñas? y ¿qué estrategias de prevención han establecido para evitar el embarazo precoz en las niñas y la responsabilidad paterna en los niños?. A lo anterior, todas las instituciones cuentan con un proyecto transversal a través de una cátedra llamada educación sexual, en general se dictan charlas y se realizan actividades en relación a las enfermedades de transmisión sexual, con entidades como la Policía de Infancia y Adolescencia, el Bienestar Familiar y el E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares.

**Categoría Construcción de Sentido.** Las metas que orientan dicha categoría son: Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país; y Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales (Ver Apéndice A).

Las preguntas relacionadas a la categoría Estilo de Gobierno, fueron aplicadas a rectores (Ver Apéndice F) y personeros estudiantiles (Ver Apéndice H) de las instituciones educativas.



Figura 13. Categoría Construcción de Sentido. Elaboración propia con Atlas ti versión 7.4.5.

En la construcción del sentido, vista, en la figura 13 y con relación a las actividades que se realizan talleres o actividades con los padres de familia a fin de promover la responsabilidad compartida en el hogar de los estudiantes en las **IE\_01, IE\_04, IE\_05 e IE\_06**, cuentan con la escuela de padres, la cual orienta las charlas para promover los valores en el familiar y la forma de educar a sus hijos. En la **IE\_02** realizan la educación parental a través de charlas con la psicóloga y por último la **IE\_03**, por medio de la psicorientación se realiza el taller de padres.

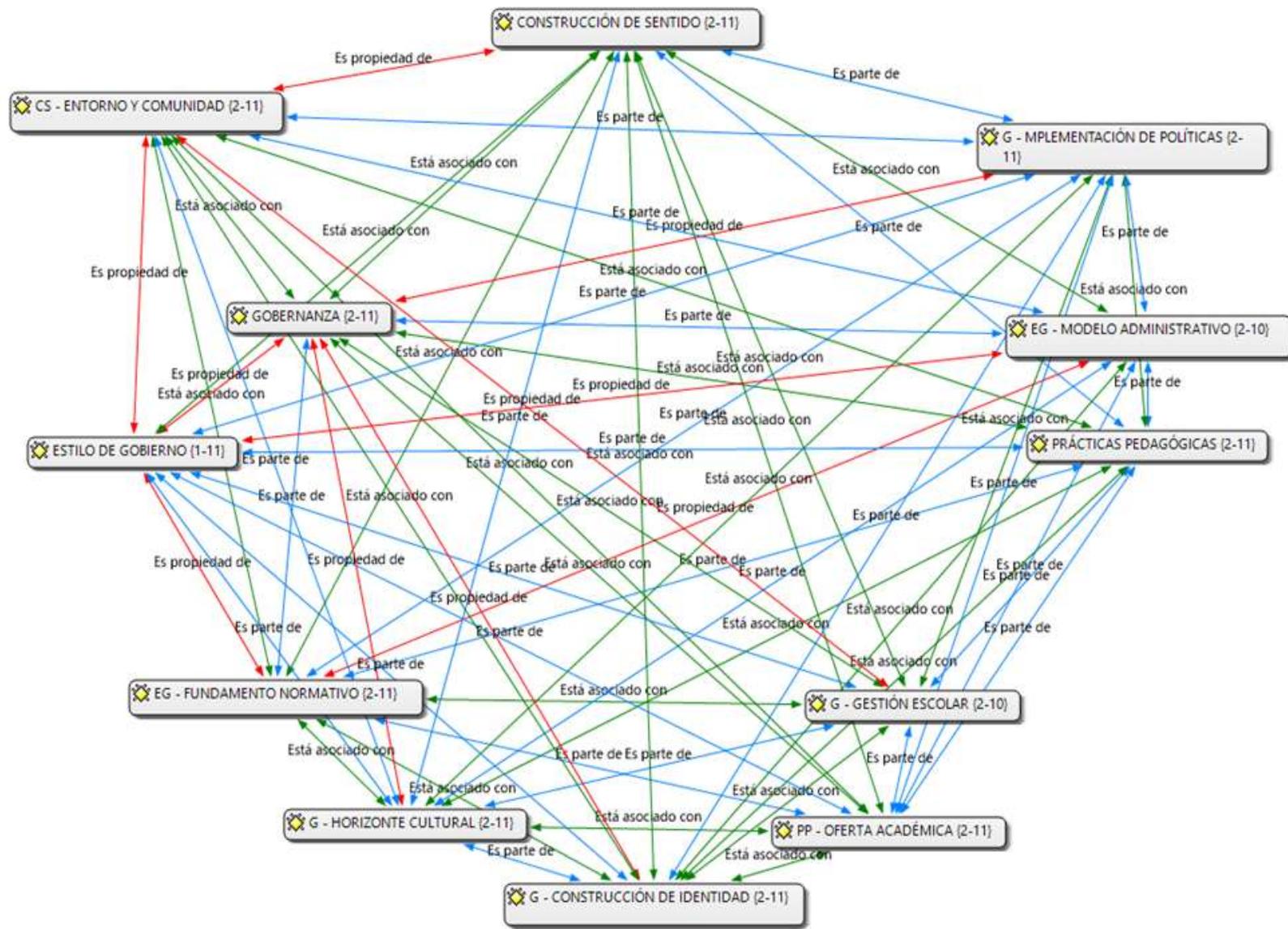


Figura 14. Categorías y Subcategorías. Elaboración propia con Atlas ti versión 7.4.5.

En la figura 14, se muestran las cuatro categorías mencionadas, discutidas y analizadas anteriormente creadas por el Software Atlas ti 7.4.5. En ella, se pueden relacionar las categorías y subcategorías que *son parte de, propiedad de y están asociadas a*. Relacionando de manera eficiente el ejercicio del análisis documental y la aplicación de la entrevista semiestructurada.

A manera general, en relación al análisis documental de las instituciones educativas y las entrevistas semiestructuradas a los personeros estudiantiles y rectores, se evidenció que en ambos ejercicios la inclusión juega un papel importante en las instituciones. Sin embargo, dicha inclusión está relacionada con tema de discapacidad, personas en situación de desplazamiento y pertenecientes a los grupos LGTBI; además, es notoria la carencia de una igualdad real y efectiva, la cual es fundamental para el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible cinco (ODS 5).

### **4.3 Matriz estratégica para promover la inclusión de la política de igualdad de género en las instituciones educativas.**

**4.3.1 Introducción. Generalidades del ODS 5 y los PEI.** Hablar de la igualdad de género y el Proyecto Educativo Institucional, es ir hacia una concientización humana de las necesidades sociales, que, por ende, se imparten y tratan de satisfacer en la educación. Según las Naciones Unidas, en cifras, a nivel mundial: una de cada tres mujeres ha experimentado violencia física y/o sexual; dos tercios de los países del mundo han alcanzado la paridad de género en la educación primaria; las mujeres ganan solo 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres; y en todo el mundo, casi 750 millones de mujeres y niñas se casan antes de cumplir 18 años, y

muchas más han quedado embarazadas antes de tener una edad apropiada (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019).

Aunque hablar de igualdad de género abarca muchos otros componentes, vistas en las metas para el 2030 del ODS 5 (Ver Apéndice A), por lo anterior y mucho más, se ha impartido una lucha social en todo el mundo década tras década, donde sin duda alguna la familia, cultura y educación juegan un papel importante para la el aporte y la igualdad entre ambos sexos.

El P.E.I, es uno de los documentos más representativos en las instituciones educativas; pues en este, están establecidos los principios, fines y metas trazadas que deben ser cumplidas, ya que según el artículo 14 del decreto 1860 de 1994, todo colegio debe elaborar y poner en práctica su proyecto educativo (Congreso de la República de Colombia, 1994).

Es por esto que la unión de la igualdad de género adoptada e implementada en las instituciones educativas, será generador de un gran impacto social constructivo, desde las practicas directivas, administrativas y pedagógicas; siendo así, un componente educacional que va de la mano al desarrollo sostenible y que elimina la ignorancia y brechas existentes que impide el desarrollo social.

**4.3.2. Brechas que impiden la adopción del ODS 5.** Lo hallado en la investigación, demostró, a grosso modo, que las instituciones educativas no han adoptado de manera formal y evidente el Objetivo de Desarrollo Sostenible Número Cinco, ni ningún otro

de los 17 objetivos propuestos como estrategia para disminuir los niveles de pobreza, garantizar la sustentabilidad del planeta y sentar las bases para una paz real y duradera a nivel mundial.

Una vez analizada la información derivada del análisis documental y las entrevistas realizadas, se detectaron diferencias o brechas entre la situación observada y lo que se espera en relación con la adopción del ODS 5 por parte de las instituciones educativas.

Para el análisis de estas brechas y el diseño de las estrategias para el cierre de las mismas, se utilizó la metodología GAP y los resultados se muestran a continuación.

ANÁLISIS DE BRECHAS METODOLOGÍA GAP			
PROCESO	SUBPROCESO	META ODS5	BRECHA IDENTIFICADA
GOBERNANZA	Construcción de Identidad	Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.	<p>°No se evidencia participación plena y efectiva de las mujeres, ni tampoco se observa la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de decisiones identificados en el horizonte institucional.</p> <p>°Se evidencia un concepto errado del concepto de igualdad de género en toda la comunidad educativa.</p> <p>°No se evidencia en los fundamentos psicológico, filosófico, axiológico, epistemológico, sociológico, pedagógico y legal, la adopción y aplicación de una política de igualdad real y efectiva.</p>
	Gestión Escolar		
	Implementación de Políticas		
	Horizonte Cultural		

Figura 15. Construido de: Autoras del proyecto. Brechas del Proceso Gobernanza con la metodología GAP

ANÁLISIS DE BRECHAS METODOLOGÍA GAP			
PROCESO	SUBPROCESO	META ODS5	BRECHA IDENTIFICADA
ESTILO DE GOBIERNO	Modelo Administrativo	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.	°No se evidencia el concepto de desarrollo sostenible en el manual de convivencia.
	Fundamento Normativo	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.	°Se evidencian actos de discriminación y violencia contra mujeres y niñas, y no se contemplan acciones para contrarrestarlas en los manuales de convivencia, funciones y procedimientos. °Escasez de conocimiento en la comunidad estudiantil de las normas establecidas a nivel institucional.

Figura 16. Construido de: Autoras del proyecto. Brechas del Proceso Estilo de Gobierno

ANÁLISIS DE BRECHAS METODOLOGÍA GAP			
PROCESO	SUBPROCESO	META ODS5	BRECHA IDENTIFICADA
PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS	Oferta Académica	Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.  Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.  Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el programa de acción de la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo, la plataforma de acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.  Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.	°No se evidencian acciones que garanticen la inclusión, actualización y continuidad de políticas, leyes y procesos de enseñanza en temas de educación sexual, reproductiva y el uso de las TIC que promuevan el empoderamiento y liderazgo de las niñas y mujeres.

Figura 17. Construido de: Autoras del proyecto. Brechas del Proceso Prácticas Pedagógicas

ANÁLISIS DE BRECHAS METODOLOGÍA GAP			
PROCESO	SUBPROCESO	META ODS5	BRECHA IDENTIFICADA
CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO	Entorno y Comunidad	<p>Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.</p> <p>Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.</p>	<p>°No se evidencian acciones en la escuela de padres, en las que se aborden los temas referentes a la responsabilidad compartida, a la eliminación de estereotipos y la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p>

Figura 18. Construido de: Autoras del proyecto. Brechas del Proceso Construcción del Sentido

**4.3.3 Objetivos.** La presente investigación tuvo como propósito identificar el estado en el que se encuentra la integración curricular del Objetivo de Desarrollo Sostenible Número Cinco en las instituciones educativas Públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander. Una vez caracterizado el mismo, se proponen estrategias que buscan promover la inclusión de la política de igualdad de género a través de prácticas reales y efectivas, a fin de que generen un impacto personal, familiar, estudiantil y social en el contexto institucional. Las estrategias propuestas, se relacionan con los procesos y subprocesos definidos para el desarrollo integral de los proyectos educativos institucionales.

**4.3.4 Matriz Estratégica.** La matriz estratégica tiene una estructura horizontal que facilita el uso de ella y está caracterizada por 8 ítems, los cuales se detallan en la figura 19.



Figura 19. Construida por: Autoras del proyecto. Ítems de la matriz estratégica.

Los indicadores que se proponen en la matriz pueden ser modificados o ampliados, de acuerdo con la mirada particular que al proceso de adopción del ODS 5 le dé la institución educativa. Las metas del ODS 5 deben incorporarse a las metas de calidad institucionales, a fin de que pueda garantizarse, su integración al currículo institucional.

En cuanto a las oportunidades de mejoramiento, las mismas permiten alimentar el trabajo de los distintos equipos de gestión que dinamizan la vida institucional. Los planes de mejoramiento institucional, comúnmente trazados a tres años, pueden incorporar una o varias de estas oportunidades y las acciones correlacionadas, a fin de dinamizar el trabajo que se proponga para alcanzar el mejoramiento continuo.

Ahora bien, para el desarrollo de las acciones escritas en la matriz estratégica, se sugiere que, además del liderazgo del docente encargado de cada equipo de gestión, sea visible el liderazgo del rector y la participación activa de los padres de familia, para que los principios que se apropien en la institución educativa, se traduzcan en un impacto real en el contexto social de la institución educativa.

La matriz estratégica, que busca promover la inclusión de la política de igualdad de género en las instituciones educativas publicas la zona urbana de Ocaña Norte de Santander, se muestra en la figura 20.

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública	Composición de los órganos de Gobierno Escolar, desglosado por categoría de cargo en función del sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	GOBERNANZA	Construcción de Identidad	Misión	Inexistencia de misión acorde con el ODS 5.	Rediseñar la misión institucional con base en el ODS 5, de forma tal que busque generar impacto personal, familiar, estudiantil y social
				Visión	Inexistencia de visión acorde con el ODS 5.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rediseñar la visión institucional de una manera alcanzable, acorde con las metas del ODS 5, que busque generar impacto personal, familiar, estudiantil y social.</li> <li>2. Diseñar las estrategias para alcanzar dicha visión de manera inclusiva</li> </ol>
				Principios institucionales	Carencia de principios institucionales acordes con la política de igualdad de género.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer y adoptar las definiciones reales de igualdad e identidad de género, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU).</li> <li>2. Incorporar en el PEI principios institucionales que contengan las metas para del ODS 5.</li> <li>3. Socializar los principios institucionales a toda la comunidad educativa.</li> </ol>

Figura 20. Construido de: Autoras del proyecto. Matriz Estratégica.

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública	Composición de los órganos de Gobierno Escolar, desglosado por categoría de cargo en función del sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	GOBERNANZA	Construcción de Identidad	Valores institucionales	Carencia de valores institucionales acordes con la política de igualdad de género	Incluir a los ya existentes, valores orientados a una política de igualdad real y efectiva, que propicie la inclusión social con igualdad de oportunidades.
				Filosofía institucional	Carencia de filosofía institucional acorde con la política de igualdad de género	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer e incorporar el concepto de igualdad e identidad de género en la filosofía institucional, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU).</li> <li>2. Incorporar en el PEI una filosofía institucional acorde con las metas ODS 5.</li> <li>3. Socializar la filosofía institucional a toda la comunidad educativa.</li> </ol>
				Objetivos institucionales	Ausencia de objetivos institucionales que contribuyan con la implementación de la política de igualdad de género.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar en el PEI, objetivos institucionales reales y evidentes, que contribuyan a la implementación de la política de igualdad de género.</li> <li>2. Diseñar las estrategias para alcanzar dichos objetivos de manera inclusiva.</li> </ol>

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública	Composición de los órganos de Gobierno Escolar, desglosado por categoría de cargo en función del sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	GOBERNANZA	Construcción de Identidad	Creencias	Ausencia de creencias sin lenguaje ni comportamientos sexistas, sin estereotipos sociales y con inclusión sin distinción de sexo.	Incorporar en el PEI, creencias sin lenguaje ni comportamientos sexistas, sin estereotipos sociales y con inclusión sin distinción de sexo.
				Metas institucionales	Inexistencia de metas alcanzables y reales que contribuyan con el logro del ODS5.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en el PEI metas institucionales que sean alcanzables y realizables y que contribuyan al logro de las metas del ODS 5, a través del estudio de la igualdad de género.</li> <li>Diseñar las estrategias para alcanzar las metas trazadas.</li> </ol>
				Fundamentos filosóficos	Inexistencia de un fundamento filosófico con base en el desarrollo sostenible ODS5.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en el PEI los fundamentos filosóficos con terminología incluyente, basada en la igualdad de género.</li> <li>Socializar el fundamento filosófico con la comunidad educativa.</li> </ol>

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública	Composición de los órganos de Gobierno Escolar, desglosado por categoría de cargo en función del sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	GOBERNANZA	Construcción de Identidad	Fundamentos axiológicos	Inexistencia de un fundamento axiológico con base en el desarrollo sostenible ODS5.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en el PEI el fundamento axiológico con terminología incluyente, basada en la igualdad de género.</li> <li>Socializar el fundamento axiológico con comunidad educativa.</li> </ol>
				Fundamentos psicológicos	Inexistencia de un fundamento psicológico con base en el desarrollo sostenible ODS5.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en el PEI el fundamento psicológico con terminología incluyente, basada en la igualdad de género.</li> <li>Socializar el fundamento psicológico con la comunidad educativa.</li> </ol>
				Fundamentos epistemológicos	Inexistencia de un fundamento epistemológico con base en el desarrollo sostenible ODS5.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en el PEI el fundamento epistemológico con terminología incluyente, basada en la igualdad de género.</li> <li>Socializar el fundamento psicológico con la comunidad educativa.</li> </ol>

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública	Composición de los órganos de Gobierno Escolar, desglosado por categoría de cargo en función del sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	GOBERNANZA	Construcción de Identidad	Fundamentos sociológicos	Inexistencia de un fundamento sociológico con base en el desarrollo sostenible ODS5.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en el PEI el fundamento sociológico con terminología incluyente, basada en la igualdad de género.</li> <li>Socializar el fundamento sociológico con la comunidad educativa.</li> </ol>
				Fundamentos legales	Inexistencia de un fundamento legal con base en las normas vigentes enmarcadas a la igualdad de género.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en el PEI el fundamento legal con las normas vigentes alineadas con la igualdad de género.</li> <li>Socializar el fundamento legal con la comunidad educativa.</li> </ol>
				Fundamentos pedagógicos	Inexistencia de un fundamento pedagógico con base en el desarrollo sostenible ODS5	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en el fundamento pedagógico con terminología incluyente, basada en la igualdad de género.</li> <li>Socializar el fundamento pedagógico con comunidad educativa.</li> </ol>

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública	Composición de los órganos de Gobierno Escolar, desglosado por categoría de cargo en función del sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	GOBERNANZA	Construcción de Identidad	Gestión Directiva	Débil estructura de la Gestión Directiva.	Rediseñar la estructura de la Gestión Directiva de manera coherente, orientada a la participación plena y efectiva de mujeres, niñas y adolescentes de la Institución, que permita la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles.
				Gestión Administrativa y Financiera	Débil estructura de la Gestión Administrativa y Financiera.	Rediseñar la estructura de la Gestión Administrativa y Financiera de manera coherente, orientada a la participación plena y efectiva de mujeres, niñas y adolescentes de la Institución, que permita la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles.
				Gestión Académica	Débil estructura de la Gestión Académica.	Rediseñar la estructura de la Gestión Académica de manera coherente, orientada a la participación plena y efectiva de mujeres, niñas y adolescentes de la Institución, que permita la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles.

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública	Composición de los órganos de Gobierno Escolar, desglosado por categoría de cargo en función del sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	GOBERNANZA	Construcción de Identidad	Gestión de la Comunidad	Débil estructura de la Gestión de la Comunidad.	Rediseñar la estructura de la Gestión de la Comunidad de manera coherente, orientada a la participación plena y efectiva de mujeres, niñas y adolescentes de la Institución, que permita la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles.
				Políticas de diversidad cultural	Dar seguimiento a lo ya establecido	Verificar el cumplimiento de la política de diversidad cultural
				Políticas de inclusión	Dar seguimiento a lo ya establecido	Verificar el cumplimiento de la política de diversidad de inclusión
				Políticas de calidad	Inexistencia de políticas de calidad orientadas a la igualdad de género que orienten y motiven de manera equitativa a la comunidad estudiantil.	<p>1. Integrar la igualdad de género al proceso de gestión de calidad.</p> <p>2. Diseñar "filtros de igualdad", como criterios a tener en cuenta para el proceso de la integración de la igualdad de género en la gestión de calidad, así:</p> <p>a. Compromiso con la igualdad y evaluación de su cumplimiento (Control/Requisitos).</p> <p>b. Formación, especialistas acciones positivas (recursos)</p> <p>c. Resultados positivos y Reducción Desigualdad (Servicio Prestado)</p> <p>d. Análisis de Desigualdad (Demanda)</p>

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública	Composición de los órganos de Gobierno Escolar, desglosado por categoría de cargo en función del sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	GOBERNANZA	Construcción de Identidad	Cultura institucional	Inexistencia de una cultura institucional innovadora y única; que abarque la paridad entre los sexos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar una cultura institucional innovadora y única basada en el respeto a los derechos humanos, la política de igualdad de género y que abarque la paridad entre los sexos.</li> <li>2. Socializar dicha cultura con la comunidad educativa, a través de formas estratégicas y didácticas.</li> </ol>

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	Relación entre las tasas de promoción de las niñas, niños y adolescentes	ESTILO DE GOBIERNO	Modelo administrativo	Estructura Organizacional / Gobierno Escolar	<p>1. Débil estructura organizacional institucional acorde con la política de igualdad de género.</p> <p>2. Ausencia de prácticas que promuevan una igualdad real y efectiva.</p>	<p>1. Reorganizar la estructura organizacional institucional acorde con la política de igualdad de género.</p> <p>2. Implementar talleres y seminarios para la eliminación de las prácticas nocivas contra los géneros, a fin de lograr un acercamiento a la igualdad real y efectiva en la estructura organizacional.</p>
Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	Proporción de mujeres y niñas que han sufrido en los 12 meses anteriores violencia física, sexual o psicológica infligida por un compañero, desglosada por la forma de violencia y por edad		Fundamento normativo	Manual de Convivencia y Reglamento docente	<p>1. Inexistencia de normas que reduzcan la los casos de discriminación y violencia contra las niñas y mujeres.</p> <p>2. Inexistencia de políticas que promuevan el Desarrollo sostenible.</p> <p>3. Desconocimiento del manual de convivencia y el reglamento docente.</p>	<p>1. Incluir normas en los documentos institucionales pertinentes, para promover la reducción de la discriminación y la violencia contra las niñas y mujeres pertenecientes a la institución.</p> <p>2. Socializar de manera efectiva el manual de convivencia y reglamento docente con la comunidad educativa.</p>

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
<p>Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación</p>	<p>Proporción de mujeres y niñas que han sufrido en los 12 meses anteriores violencia física, sexual o psicológica infligida por un compañero, desglosada por la forma de violencia y por edad</p>	<p>ESTILO DE GOBIERNO</p>	<p>Fundamento normativo</p>	<p>Manual de Funciones y Procedimientos</p>	<p>1. Inexistencia de una ruta de acción relacionada con la violencia y la discriminación contra las niñas y mujeres de la institución.  2. Débil compromiso docente para socializar la política de igualdad de género.</p>	<p>1. Implementar una ruta de acción para disminuir los niveles de violencia y discriminación contra las niñas y mujeres de la institución.  2. Implementar talleres y actividades prácticas para promover la política de igualdad de género, independientemente del área o asignatura a su cargo.</p>

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer	Proporción de mujeres, niñas y adolescentes que tienen acceso a las TIC, desglosada por sexo	PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS	Oferta Académica	Currículo y estrategia Pedagógica	<ol style="list-style-type: none"> <li>Inexistencia de aportes curriculares para propiciar el acceso a las TIC, desglosada por sexo.</li> <li>Ausencia de alineación entre las normativas institucionales y las Leyes y políticas nacionales para garantizar el acceso a las TIC, desglosada por sexo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en la normatividad institucional las leyes y políticas nacionales sobre acceso a las TIC.</li> <li>Proporcionar a los mujeres, niñas y adolescentes una educación sustentada en criterios de igualdad de género para posibilitar acceso a las TIC.</li> <li>Reconocer la diversidad de cada estudiante, atendiendo a sus aptitudes y cualidades particulares, garantizando así el acceso integral a las TIC.</li> </ol>
Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles	Proporción de órganos del gobierno escolar con sistemas para el seguimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la asignación de fondos institucionales para ello.			Ausencia de mujeres y niñas empoderadas, líderes y responsables en la institución.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sensibilizar a los docentes para que incorporen en sus prácticas de aula el empoderamiento, la responsabilidad compartida y el liderazgo de las mujeres, niñas y adolescentes de la institución.</li> <li>Establecer un tiempo acordado (Mínimo 5 minutos) para trabajar en el aula de clases la importancia y el aporte personal, familiar y social a la igualdad de género.</li> <li>Incorporar y desarrollar en el plan de aula de cada docente, la enseñanza del concepto de igualdad de género.</li> </ol>	

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
<p>Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el programa de acción de la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo, la plataforma de acción de Beijín y los documentos finales de sus conferencias de examen</p>	<p>Proporción de mujeres, niñas y adolescentes que toman sus propias decisiones informadas sobre las relaciones sexuales, la anticoncepción y la atención de la salud reproductiva</p>	<p>PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS</p>	<p>Oferta Académica</p>	<p>Modelo Pedagógico</p>	<p>Ausencia de alineación entre el currículo, el enfoque metodológico y las estrategias didácticas con el ODS Número 5 para garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rediseñar la malla curricular institucional para incorporar las metas del ODS 5, para garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.</li> <li>2. Identificar el enfoque metodológico y las estrategias didácticas requeridas para desarrollar las metas del ODS 5, para garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.</li> </ol>

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
Eliminar las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina	Proporción de mujeres, niñas y adolescentes casadas o que mantienen una relación de pareja estable antes de cumplir los 18 años	PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS	Oferta Académica	Proyectos Pedagógicos Transversales	Carencia de metodologías para trabajar los proyectos transversales, a fin de disminuir las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado	Actualizar las metodologías implementadas en los proyectos transversales, con el propósito de disminuir las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado.

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
<p>Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país</p>	<p>Proporción de tiempo dedicado por las mujeres, niñas y adolescentes al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, desglosada por edad y ubicación</p>	<p>CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO</p>	<p>Entorno y comunidad</p>	<p>Proceso de organización, proyección, integración y participación comunitaria</p>	<p>Débil nivel de participación comunitaria en el desarrollo de temas y estrategias que contribuyan con la disminución del trabajo doméstico y asistencial no remunerado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar el número de mujeres, niñas y adolescentes de la institución, que realizan actividades relacionadas con el trabajo doméstico y asistencial no remunerado.</li> <li>2. Implementar estrategias que permitan disminuir el número de mujeres, niñas y adolescentes de la institución, que realizan actividades relacionadas con el trabajo doméstico y asistencial no remunerado.</li> <li>3. Desarrollar talleres o actividades orientados a la comprender la necesidad de disminuir el número de mujeres, niñas y adolescentes de la institución, que realizan actividades relacionadas con el trabajo doméstico y asistencial no remunerado.</li> </ol>

Figura 20  
Continuación

METAS ODS5 (año 2030)	INDICADOR	PROCESO	SUBPROCESO	COMPONENTE	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	ACCIONES
<p>Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales</p>	<p>Proporción de mujeres, niñas y adolescentes que participan en proyectos culturales en los que se enfatice sobre los derechos que tienen a la propiedad o al control de las tierras.</p>	<p>CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO</p>	<p>Entorno y comunidad</p>	<p>Proyectos Culturales</p>	<p>Ausencia de proyectos culturales institucionales en los que se enfatice sobre los derechos de las mujeres sobre la propiedad o el control de las tierras</p>	<p>Desarrollar proyectos culturales en los que se aborden los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes sobre la propiedad o el control de las tierras.</p>

## Capítulo 5. Conclusiones

La investigación realizada en torno a la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander, permitió concluir que tanto los rectores como personeros estudiantiles entrevistados, y el análisis documental hecho a los PEI de cada institución, evidencia el estado de la no adopción y aplicación de una igualdad real y efectiva. Esto se puede apreciar en el análisis cualitativo.

En la compilación de la revisión documental relacionada con la adopción de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander, se encontró lo siguiente:

Existen cuatro componentes que relacionan cada uno de los PEI, los cuales son: el Componente Conceptual/Gestión Directiva, Componente Administrativo y financiero, Componente Pedagógico/Gestión Académica y Componente Interacción Comunitaria/Gestión Comunidad; estos traen consigo un grupo de unidades de análisis establecidas para facilitar la revisión, las cuales son:

*Componente Conceptual/Gestión Directiva:* misión, visión, principios institucionales, valores institucionales, filosofía institucional, objetivos institucionales, creencias, metas institucionales, fundamentos filosóficos, fundamentos axiológicos, fundamentos psicológicos, fundamentos epistemológicos, fundamentos sociológicos, fundamentos legales, fundamentos pedagógicos, gestión directiva, gestión administrativa/financiera, gestión académica, gestión de

la comunidad, políticas de diversidad cultural, políticas de inclusión, políticas de calidad y cultura institucional.

*Componente Administrativo y financiero:* estructura organizacional/gobierno escolar, manual de convivencia y reglamento docente y manual de funciones y procedimiento.

*Componente Pedagógico/Gestión Académica:* currículum y estrategia pedagógica, plan de estudios, modelo pedagógico y proyectos transversales. *Componente Interacción*

*Comunitaria/Gestión Comunidad:* proceso de organización, proyección, integración y participación comunitaria.

En la comparación de los hallazgos contenidos de la revisión documental con la aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander, se pudo encontrar que tanto los rectores como los personeros estudiantiles entrevistados, no conocen la definición real del Objetivo de Desarrollo Sostenible Cinco, *igualdad de género*, pues la confunden con identidad de género. Así mismo, los rectores de las instituciones afirman tener e implementar la política de igualdad de género, sin embargo, no es hallada en los PEI analizados, como también, alguna norma incluida en el manual de convivencia relacionada al tema de investigación.

En todas las instituciones educativas, han existido casos de discriminación y violencia hacia las niñas y mujeres pertenecientes a ellas, tal es el caso, que los personeros entrevistados no se atrevían a hablar mucho del tema. En cuanto a las metas para el 2030 del ODS 5, se halló que las instituciones educativas cumplen a cabalidad el tema del empoderamiento de la mujer a

través de las TIC, y la prevención de embarazos precoces en las niñas y la responsabilidad paterna en los niños, sin embargo, aún no han podido reducir a cero estas situaciones.

Los PEIs analizados, demostraron la no originalidad de los escritos hallados en ellos, pues se identificaron textos idénticos a las de otras instituciones. En todas las unidades de análisis, a pesar de que tienen mucho enfoque en la inclusión y educación integral, no es evidente un acercamiento a una igualdad real y efectiva que abarque a todo lo contenido en ellas, para lo cual, se ha establecido unas estratagemas como plan de acción. Además, existen unidades de análisis que no se hallaron en algunos de los PEIs analizados, tal como los casos de los fundamentos psicológicos, filosóficos, axiológicos, epistemológicos, sociológicos, legal y pedagógico y la filosofía institucional.

Debido a que la responsabilidad de la adopción del ODS 5, y de la consiguiente implementación de estrategias para garantizarla, recaen de manera directa e indirecta en los distintos estamentos de la comunidad educativa institucional, los equipos de gestión de cada institución deben diseñar y ejecutar planes de seguimiento y evaluación eficaces que se adapten a las condiciones y necesidades particulares, a partir de un diálogo abierto entre todas las partes comprometidas con dicha adopción.

El plan de acción para la aplicación de la matriz estratégica, debe tomar como base para el seguimiento y evaluación, el grupo de indicadores propuesto que permiten dimensionar el nivel de alcance de las metas trazadas para evidenciar el estado en que se encuentra, desde la mirada que propone la presente investigación, la igualdad de género en cada establecimiento educativo.

Ahora bien, a nivel institucional, se pueden proponer otros indicadores particulares que amplíen los criterios sobre los cuales se evalúa la gestión realizada en torno a la adopción de los postulados explícitos en el ODS 5.

Así mismo, se concluye que para garantizar la adopción de la política de igualdad de género en las instituciones educativas, se sugiere implementar las acciones enunciadas en la matriz estratégica, mediante un trabajo coherente y secuencial que tenga en cuenta, como mínimo, los siguientes niveles de gestión: Exploración, Estructuración y Transferencia.

El nivel de *Exploración* busca identificar y comunicar lo que la institución educativa está ya haciendo para contribuir con el ODS 5, logrando una narrativa inicial sobre su impacto y un gran avance para el futuro institucional.

En el nivel de *Estructuración*, las diferentes áreas de la institución educativa, reconocen la utilidad e importancia del ODS 5 y encuentran oportunidades para que, desde las prácticas de aula y las prácticas administrativas, se implementen las acciones enunciadas en la *Matriz Estratégica* y se conciban otras adicionales en procura de cada meta trazada.

En el nivel de *Transferencia*, el continuo y extenso impacto tendrá lugar si las metas del ODS 5 pasan a formar parte de la actividad habitual de la institución educativa, por medio de su reconocimiento e integración en todas las etapas de la gestión escolar.

La figura 21 muestra interrelación de los tres niveles:



Figura 21. Construida de: Autoras del proyecto. Niveles de gestión.

Cada nivel de gestión puede desarrollarse en una o varias etapas, según se considere. La siguiente figura muestra las etapas que como mínimo se sugieren para los niveles descritos en el ítem anterior:



Figura 22. Construida de: Construido de: Autoras del proyecto. Etapas para los niveles de gestión.

Finalmente, se utilizó el modelo GAP, para hallar las brechas institucionales con respecto al ODS 5, lo anterior evidenció la necesidad de proponer las estrategias establecidas, que se pueden observar en la matriz diseñada, que promuevan la inclusión de la política de igualdad de género para que sean incorporados en los documentos institucionales y, además, posibiliten la sensibilización para su respectiva puesta en marcha.

## Capítulo 6. Recomendaciones

Las instituciones educativas, a menudo, tienen limitaciones internas y factores externos que les impide el logro de las metas de calidad que se proponen. Muchas veces, esta condición se traduce en restricciones a los derechos fundamentales de la población más vulnerable en cada comunidad educativa. Es por ello que, a nivel institucional, se diseñan e implementan planes de mejoramiento que buscan cerrar las brechas sociales que la autoevaluación institucional visibiliza. En este sentido, los Objetivos de Desarrollo Sostenible se orientan hacia la búsqueda de soluciones estructurales de las problemáticas recurrentes que se evidencian en la sociedad para contribuir con el desarrollo y bienestar social.

Para el caso particular del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación, mediante la aplicación de las diferentes técnicas e instrumentos de recolección de la información, se proponen las siguientes recomendaciones a las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander, con el fin de que se les facilite la implementación y ejecución de la política de igualdad de género:

**Estrategias de calidad asociada a la acción.** Acciones clave que permiten el cierre de las brechas detectadas y la aplicación de la matriz estratégica diseñada en relación con la adopción del ODS5, con un nivel de calidad óptimo. Dichas acciones deben ir de la mano con el grupo de Gestión de la Calidad de cada institución educativa. Las estrategias que se sugieren son:

- Resignificación del PEI acorde con los principios legales y conceptuales que promueven la igualdad de género.

- Plan de formación a Directivos y Docentes en estrategias para fortalecer la implementación de políticas que promuevan la igualdad de género.

- Programa de Intervención Pedagógica para trabajar los Proyectos Transversales con énfasis en la igualdad de género.

- Formación en competencias ciudadanas.

- Uso de la investigación como estrategia pedagógica.

- Participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles decisorios de la vida institucional.

- Diseño e implementación de políticas que garanticen a las mujeres la igualdad de derechos en todos los ámbitos de la vida institucional.

- Programa integral de formación para el uso y apropiación de las TIC.

Finalmente, se le recomienda a las instituciones educativas mantener las relaciones interinstitucionales con el fin de que las alianzas externas sean un recurso beneficiario para la aplicación de la matriz.

## Referencias

- Dávila, M. (2018). La guía Divergentes de la lucha de las mujeres en Colombia. *Pacifista*, 1. Sistema de Naciones Unidas de Panamá. (11 de 2010). *unicef.org*. Recuperado el 09 de 07 de 2019, de [https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo\\_web.pdf](https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf)
- Alcaldía Municipal de Ocaña en Norte de Santander. (6 de Noviembre de 2018). *Nuestro Municipio*. Recuperado el 23 de Mayo de 2019, de <http://www.ocana-nortedesantander.gov.co/municipio/nuestro-municipio>
- Barajas, J. (2016). *Teorías sociológicas sobre el género*. Obtenido de <http://sociologiadivertida.blogspot.com/2016/09/teorias-sociologicas-sobre-el-genero.html>
- Beltrán, A. (2009). MIRADAS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO. *Isonomía. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*.
- Bonells, D. (1974). *LA GUERRA DE LOS MIL DIAS*. Cúcuta: Instituto de Cultura y Bellas Artes Cúcuta. Obtenido de [https://www.cucutanuestra.com/temas/historia/acontecimientos/guerra\\_mil\\_dias\\_cucuta.htm](https://www.cucutanuestra.com/temas/historia/acontecimientos/guerra_mil_dias_cucuta.htm)
- Botero, R. (27 de 02 de 2013). Igualdad de género. *El Colombiano*, pág. 1.
- Calvo, G. (06 de 04 de 2016). *La importancia de la equidad de género en los logros de aprendizaje*. Recuperado el 14 de 11 de 2019, de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Gloria-Calvo-UNA-Colombia.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Planeación estratégica*. México D.C: Mc Graw Hill.
- Colegio La Salle. (09 de Julio de 2014). *Historia Institucional*. Recuperado el 23 de Mayo de 2019, de <https://web.ufpso.edu.co/colsalle/inicio>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. (10 de 11 de 2017). *Noveno informe periódico que Colombia debía presentar en 2017 en virtud del artículo 18 de la Convención*. Recuperado el 09 de 07 de 2019, de <http://hrlibrary.umn.edu/research/colombia/Informe%20sombra%2028%20Nov2007.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (31 de 10 de 1962). *LEY 54 DE 1962*. Recuperado el 29 de 07 de 2019, de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1607580>
- Congreso de la República de Colombia. (23 de 12 de 1993). *Ley 100 de 1993*. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1635955>

- Congreso de la República de Colombia. (03 de 08 de 1994). *Decreto 1860 de Agosto 3 de 1994*.  
Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86240\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86240_archivo_pdf.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (08 de 02 de 1994). *Ley 115 de Febrero 8 de 1994*.  
Recuperado el 29 de 07 de 2019, de [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (10 de 07 de 2003). *Ley 823 de 2003*. Recuperado el 30 de 07 de 2019, de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3692\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3692_documento.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (04 de 12 de 2008). *Ley 1257 de 2008*. Recuperado el 29 de 07 de 2019, de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008\\_col\\_ley1257.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (04 de 12 de 2008). *LEY 1257 DE 2008*. Recuperado el 25 de 07 de 2019, de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3657\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3657_documento.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (2019). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022*. Recuperado el 31 de 07 de 2019, de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/BasesPND2018-2022n.pdf>
- Congreso visible.org. (2010). *ExSenadora Isabel Celis Yañez*. Obtenido de <https://congresovisible.uniandes.edu.co/congresistas/perfil/isabel-celis-yanez/444/>
- DANE. (03 de 05 de 2019). *Boletín Técnico Pobreza Monetaria en Colombia*. Recuperado el 08 de 07 de 2019, de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones\\_vida/pobreza/2018/bt\\_pobrez\\_a\\_monetaria\\_18.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2018/bt_pobrez_a_monetaria_18.pdf)
- Delgado, A. P. (2019). *Colombia Patente n° 01*.  
Editorial SM. (08 de 10 de 2019). *¿Qué es la gestión escolar?* Obtenido de <http://grupo-sm.com.mx/?q=blog-que-es-la-gestion-escolar>
- El consejo de redacción. (2009). Género y Educación: igualdad para fomentar la diversidad.  
*Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.
- Gobernación de Norte de Santander. (2019). *Municipios de Norte de Santander*. Recuperado el 29 de 10 de 2019, de <http://www.nortedesantander.gov.co/Gobernaci%C3%B3n/Nuestro-Departamento/Municipios>
- Gobernación de Norte de Santander. (s.f.). *Enjambre*. Recuperado el 24 de 09 de 2019, de <http://www.enjambre.gov.co/enjambre/revistas>
- Gobernación de Norte de Santander. (s.f.). *Secretaría de la Mujer*. Recuperado el 22 de 07 de 2019, de Misión: <http://www.nortedesantander.gov.co/Gobernación/Administración-Departamental/Secretarías/Secretaría-de-la-Mujer>

- Gonzalez, D. (2019). *Origen del Dia Internacional de la Mujer 8 de Marzo Historia Causas*. Recuperado el 15 de 07 de 2019, de Educación Cívica 1º Año: [https://historiaybiografias.com/dia\\_mujer/amp/](https://historiaybiografias.com/dia_mujer/amp/)
- Grupo Banco Mundial. (2017). *Índice de Gini*. Recuperado el 08 de 07 de 2019, de [https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?end=2017&most\\_recent\\_value\\_desc=false&start=2017&type=shaded&view=map&year=2017](https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?end=2017&most_recent_value_desc=false&start=2017&type=shaded&view=map&year=2017)
- Grupo de Memoria Histórica de la Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación. (2011). *La memoria histórica desde la perspectiva de la igualdad de género*. Bogotá: Pro-Offset Editorial S. A.
- Institución Educativa Colegio Agustina Ferro. (02 de Septiembre de 2013). *Historia*. Recuperado el 23 de Mayo de 2019, de <http://colagustina.edu.co/index.php/institucional/2013-09-30-02-41-36/historia>
- Institución Educativa Colegio la Presentación. (2014). *Reseña Histórica*. Recuperado el 23 de Mayo de 2019, de <http://colpreocana.edu.co/generalidades.php?codcontenido=VFdjOVBRT0=>
- Institución Educativa Colegio La Salle. (s.f.). *Institución Educativa Colegio La Salle*. Recuperado el 28 de 10 de 2019, de <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/QgrcJHsbflbkfhDksGvpjGTccRGhHdLCPxV?pprojector=1&messagePartId=0.1>
- Institución Educativa Escuela Normal Superior. (2017). *Reseña Histórica*. Recuperado el 23 de Mayo de 2019, de <http://www.normalsuperiorocana.edu.co/generalidad/detalle/3>
- Institución Educativa Francisco Fernández de Contreras. (2013). *Historio Institucional*. Recuperado el 23 de Mayo de 2019, de <https://web.ufpso.edu.co/colfernandez/contenido/3/Historia>
- Institución Educativa José Eusebio Caro. (2018). *Proyecto Educativo Institucional P.E.I.* Recuperado el 23 de Mayo de 2019, de [https://www.colcaro-ocana.edu.co/images/pei\\_caro\\_2019.pdf](https://www.colcaro-ocana.edu.co/images/pei_caro_2019.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). *¿Qué es la igualdad de género?* Recuperado el 25 de 04 de 2019, de <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/igualdad/index.html>
- Instituto Técnico Alfonso López. (08 de Mayo de 2013). *Reseña Histórica del Plantel*. Recuperado el 23 de Mayo de 2019, de <https://web.ufpso.edu.co/collopez/contenido/3/Historia>
- Instituto Técnico Industrial Lucio Pabñon Núñez. (2016). *Proyecto Educativo Institucional*. Recuperado el 23 de Mayo de 2019, de <http://itilpn.edu.co/documentos/1.pdf>

- Leño, J. (22 de 02 de 2015). *La Sociología y el género*. Obtenido de <http://www.condistintosacentos.com/la-sociologia-y-el-genero/>
- Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, & Montalván. (2002). *Evaluación Organizacional*. Ottawa, Canadá: IDB Bookstore.
- Marconi. (14 de 10 de 2012). Obtenido de Gestión educativa, Educational Management: <https://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa2.shtml>
- Marconi, J. (25 de 04 de 2012). *Administración Educativa*. Recuperado el 16 de 08 de 2019, de <https://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-educativa/la-administracion-educativa.shtml>
- Mineducación. (31 de 05 de 2010). *Ministerio de Educaión*. Recuperado el 12 de 04 de 2019, de [https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-233839.html?\\_noredirect=1](https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-233839.html?_noredirect=1)
- Ministerio de Educación. (09 de 12 de 2015). *Gestión educativa*. Obtenido de <https://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html>
- Ministerio de Educación. (03 de 02 de 2016). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 12 de 04 de 2019, de <https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-89266.html>
- Ministerio de educación. (s.f.). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 12 de 04 de 2019, de <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-79361.html>
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). Obtenido de <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-173872.html>
- Ministerio de Justicia. (13 de 06 de 1991). *Constitución Política de 1991*. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>
- Miranda, R. (2007). Mujeres, educación superior e igualdad de género. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*.
- Mujeres en Red, El Periódico Feminista. (08 de 2000). *Declaración de Sentimientos y Resoluciones de Seneca Falls*. Obtenido de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article2260>
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la invetsigación*. México: Editorial Progreso S.A de C.V.
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (03 de 09 de 1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado el 09 de 07 de 2019, de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Naciones Unidas. (s.f.). *DESARROLLO*. Recuperado el 23 de 08 de 2019, de <https://www.un.org/es/sections/what-we-do/promote-sustainable-development/index.html>

- Naciones Unidas. (s.f.). *Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo*. Recuperado el 15 de 07 de 2019, de <https://www.un.org/es/events/womensday/history.shtml>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2009). *La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Ginebra: Impreso en la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza - Compaginado por TTS: ref. Confrep/ILC98-VI[2009-02-0279-101]-Sp.doc.
- OIT. (2019). *Acerca de la OIT*. Recuperado el 11 de 07 de 2019, de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- ONG Humanium. (s.f.). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado el 25 de 07 de 2019, de <https://www.humanium.org/es/ddhh-texto-completo/#>
- ONU Mujeres. (25 de 11 de 2014). *ONU M*. Recuperado el 08 de 07 de 2019, de <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/end-violence-against-women/2014/power>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Comisión de la condición de la mujer*. Recuperado el 15 de 07 de 2019, de <http://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*. Recuperado el 31 de 07 de 2019, de <http://www.unwomen.org/es/csw>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Conferencias mundiales sobre la mujer*. Recuperado el 08 de 07 de 2019, de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Cronología: Mujeres del Mundo ¡Únanse!* Recuperado el 15 de 07 de 2019, de <http://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#/>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Las mujeres en Colombia*. Recuperado el 17 de 07 de 2019, de <http://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>
- Organización de las Naciones Unidas. (3 - 14 de Junio de 1992). *Cumbre de la Tierra, Río 1992*. Recuperado el 08 de 07 de 2019, de <file:///C:/Users/HOGAR/Downloads/DOCUMENTOS%20CUMBRE%20DE%20LA%20TIERRA%201992.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2007). *Asamblea General de las Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/ga/president/65/issues/sustdev.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (06 de 06 de 1951). *C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Recuperado el 31 de 07 de 2019, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

- Organización Internacional del Trabajo. (2001). Recuperado el 31 de 07 de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087694.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087694.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *La OIT y la igualdad de género*. Recuperado el 09 de 07 de 2019, de <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
- Peña, T., & Pirela, J. (Junio de 2007). *La complejidad del análisis documental*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263019682004>
- Pérez, M. (22 de 07 de 2019). Desplazamiento en la Gabarra. (A. P. Delgado Quintero, Entrevistador)
- Piudo, M. (s.f.). *Declaración de Séneca Falls*. Obtenido de [http://iessagasta.larioja.edu.es/attachments/article/271/1848%20-%20Declaraci%C3%B3n%20de%20S%C3%A9neca%20Falls%20\(feminismo\).pdf](http://iessagasta.larioja.edu.es/attachments/article/271/1848%20-%20Declaraci%C3%B3n%20de%20S%C3%A9neca%20Falls%20(feminismo).pdf)
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Objetivo 5: Igualdad de Género*. Recuperado el 25 de 04 de 2019, de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo. (2019). *Objetivos de Desarrollo Sostenible - Igualdad de Género*. Recuperado el 23 de Abril de 2019, de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. (2009). Género y Educación: igualdad para fomentar la diversidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.
- SANTOS CALDERÓN, J. (25 de 11 de 2011). *DECRETO 4463 DE 2011*. Recuperado el 25 de 07 de 2019, de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1546582>
- Secretaría de educación, cultura y turismo. (11 de 04 de 2019). Directorio de instituciones educativas del municipio de Ocaña, Norte de Santander. Ocaña, Norte de Santander, Colombia. Obtenido de <http://www.ocana-nortedesantander.gov.co/directorio-institucional/secretaria-de-educacion-y-cultura>
- UNESCO. (2000). *Marco de acción de Dakar. Educación para Todos: cumplir nuestros compromisos comunes*. Francia: GRAPHOPRINT.
- UNESCO. (2011). *La UNESCO y la Educación. Tada persona tiene derecho a la educación*. PARÍS: UNESCO.

- UNESCO. (2017). *Cultura*. Recuperado el 10 de 07 de 2019, de <http://www.unesco.org/new/en/culture/gender-and-culture/gender-equality-and-culture/the-mdg-f-programme/>
- UNESCO. (2017). *Igualdad de Género*. Obtenido de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- UNESCO. (2017). *UNESCO.ORG*. Recuperado el 10 de 07 de 2019, de <http://www.unesco.org/new/es/culture/gender-and-culture/gender-equality-and-culture/>
- UNESCO. (2019). *unesco.org*. Recuperado el 09 de 07 de 2019, de <https://es.unesco.org/about-us/introducing-unesco>
- Universidad Santo Tomás. (s.f.). *Definición de PEI*. Recuperado el 16 de 08 de 2019, de [http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/Contenidos\\_Momento\\_2\\_Curriculo\\_PEI/definicion\\_de\\_pei.html](http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/Contenidos_Momento_2_Curriculo_PEI/definicion_de_pei.html)
- Vélez, T. (2009). LA TEORÍA ORGANIZACIONAL LEÍDA EN ARISTÓTELES. *Revista Ciencias Estratégicas*.

## Apéndice

### Apéndice A. Criterios establecidos para el análisis documental según la ley 1257 de 2008

#### del Congreso de la República Colombiana y las nueve metas para el 2030 del ODS 5.

Para compilar la revisión documental relacionada con la adopción de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de Ocaña, Norte de Santander se tienen en cuenta los siguientes criterios.

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles
<b>METAS PARA EL 2030 DEL ODS 5</b>

Tomado de: (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019)

<b>Criterios para la revisión documental según la ley 1257 de 2008 del Congreso de la República Colombiana</b>
<b>Desarrollo Sostenible - ODS 5.</b> Lo leído, ¿posee un enfoque de igualdad de género contribuyendo al Desarrollo Sostenible?
<b>La gestión.</b> Lo leído, ¿tiene una terminología incluyente?
<b>Igualdad real y efectiva.</b> ¿Se diseña, implementa y evalúan políticas para lograr la igualdad de condiciones y derechos estipulados en la ley y en las nueve metas para el 2030 de la ONU?
<b>Derechos humanos.</b> Lo leído ¿contiene el artículo uno y dos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos?
<b>No discriminación.</b> Lo leído, ¿informa, previene, orienta y protege, la no discriminación mencionada en las nueve metas para el 2030 de la ONU?

Tomado de: (Congreso de la República de Colombia, 2008)

## Apéndice B. Matriz para el análisis documental, y el diseño/estructura del guion de entrevista.

COMPONENTE	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	UNIDADES DE ANALISIS	METAS ODS5
CONCEPTUAL / GESTIÓN DIRECTIVA	GOBERNANZA	CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD	MISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VELAR POR LA PARTICIPACIÓN PLENA Y EFECTIVA DE LAS MUJERES Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LIDERAZGO A TODOS LOS NIVELES DE LA ADOPCIÓN DE DECISIONES EN LA VIDA POLÍTICA, ECONÓMICA Y PÚBLICA.</li> </ul>
			VISIÓN	
			PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	
			VALORES INSTITUCIONALES	
			FILOSOFÍA INSTITUCIONAL	
			OBJETIVOS INSTITUCIONALES	
			CREENCIAS	
			METAS INSTITUCIONALES	
			FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS	
			FUNDAMENTOS AXIOLÓGICOS	
			FUNDAMENTOS PSICOLÓGICOS	
			FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS	
			FUNDAMENTOS SOCIOLOGICOS	
		FUNDAMENTOS LEGALES		
		FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS		
		GESTION ESCOLAR	GESTIÓN DIRECTIVA	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA				
GESTIÓN ACADÉMICA				
GESTIÓN DE LA COMUNIDAD				
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS	POLÍTICAS DE DIVERSIDAD CULTURAL			
	POLÍTICAS DE INCLUSIÓN			
	POLÍTICAS DE CALIDAD			
HORIZONTE CULTURAL	CULTURA INSTITUCIONAL			
ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	ESTILO DE GOBIERNO	MODELO ADMINISTRATIVO	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL / GOBIERNO ESCOLAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PONER FIN A TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS EN TODO EL MUNDO.</li> </ul>
		FUNDAMENTO NORMATIVO	MANUAL DE CONVIVENCIA Y REGLAMENTO DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ELIMINAR TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS EN LOS ÁMBITOS PÚBLICO Y PRIVADO, INCLUIDAS LA TRATA Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL Y OTROS TIPOS DE EXPLOTACIÓN.</li> </ul>
			MANUAL DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS	
PEDAGÓGICO / GESTIÓN ACADÉMICA	PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS	OFERTA ACADÉMICA	CURRÍCULO Y ESTRATEGIA PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MEJORAR EL USO DE LA TECNOLOGÍA INSTRUMENTAL, EN PARTICULAR LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES, PARA PROMOVER EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER.</li> </ul>
			PLAN DE ESTUDIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• APROBAR Y FORTALECER POLÍTICAS ACERTADAS Y LEYES APLICABLES PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS A TODOS LOS NIVELES.</li> </ul>
			MODELO PEDAGÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GARANTIZAR EL ACCESO UNIVERSAL A LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS, DE CONFORMIDAD CON EL PROGRAMA DE ACCIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA POBLACIÓN Y EL DESARROLLO, LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING Y LOS DOCUMENTOS FINALES DE SUS CONFERENCIAS DE EXAMEN.</li> </ul>
			PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ELIMINAR TODAS LAS PRÁCTICAS NOCIVAS, COMO EL MATRIMONIO INFANTIL, PRECOZ Y FORZADO Y LA MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA.</li> </ul>

<p>INTERACCIÓN COMUNITARIA / GESTIÓN COMUNIDAD</p>	<p>CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO</p>	<p>ENTORNO Y COMUNIDAD</p>	<p>PROCESO DE ORGANIZACIÓN, PROYECCIÓN, INTEGRACIÓN Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RECONOCER Y VALORAR LOS CUIDADOS NO REMUNERADOS Y EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO MEDIANTE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS, LA PROVISIÓN DE INFRAESTRUCTURAS Y LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS DE PROTECCIÓN SOCIAL, ASÍ COMO MEDIANTE LA PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA EN EL HOGAR Y LA FAMILIA, SEGÚN PROCEDA EN CADA PAÍS.</li> <li>• EMPRENDER REFORMAS QUE OTORGUEN A LAS MUJERES EL DERECHO A LOS RECURSOS ECONÓMICOS EN CONDICIONES DE IGUALDAD, ASÍ COMO EL ACCESO A LA PROPIEDAD Y AL CONTROL DE LAS TIERRAS Y OTROS BIENES, LOS SERVICIOS FINANCIEROS, LA HERENCIA Y LOS RECURSOS NATURALES, DE CONFORMIDAD CON LAS LEYES NACIONALES.</li> </ul>
			<p>PROYECTOS CULTURALES</p>	

### Apéndice C. Matrices para la revisión documental.

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO		IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06	IE_07	IE_08	
CATEGORÍA: GOBERNANZA (COMPONENTE CONCEPTUAL/GESTIÓN DIRECTIVA)	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>MISION</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									
	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>VISION</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									
	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>PRINCIPIOS INSTITUCIONALES</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
<b>HALLAZGOS</b>										
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>VALORES INSTITUCIONALES</b>									
<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)									
	La gestión									
	Igualdad real y efectiva									
	Derechos humanos									
	No discriminación									
<b>HALLAZGOS</b>										
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>FILOSOFIA INSTITUCIONAL</b>									
<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)									
	La gestión									
	Igualdad real y efectiva									
	Derechos humanos									
	No discriminación									
<b>HALLAZGOS</b>										
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>OBJETIVOS INSTITUCIONALES</b>									
<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)									
	La gestión									
	Igualdad real y efectiva									
	Derechos humanos									
	No discriminación									
<b>HALLAZGOS</b>										
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>CREENCIAS</b>									
<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)									
	La gestión									
	Igualdad real y efectiva									
	Derechos humanos									
	No discriminación									
<b>HALLAZGOS</b>										

CATEGORÍA: GOBERNANZA (COMPONENTE CONCEPTUAL/GESTIÓN DIRECTIVA)	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>METAS INSTITUCIONALES</b>							
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)							
		La gestión							
		Igualdad real y efectiva							
		Derechos humanos							
		No discriminación							
	<b>HALLAZGOS</b>								
	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS</b>							
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)							
		La gestión							
		Igualdad real y efectiva							
		Derechos humanos							
		No discriminación							
	<b>HALLAZGOS</b>								
	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>FUNDAMENTOS AXIOLÓGICOS</b>							
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)							
		La gestión							
		Igualdad real y efectiva							
		Derechos humanos							
No discriminación									
<b>HALLAZGOS</b>									
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>FUNDAMENTOS PSICOLÓGICOS</b>								
<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
	La gestión								
	Igualdad real y efectiva								
	Derechos humanos								
	No discriminación								
<b>HALLAZGOS</b>									
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS</b>								
<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
	La gestión								
	Igualdad real y efectiva								
	Derechos humanos								
	No discriminación								
<b>HALLAZGOS</b>									
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>FUNDAMENTOS SOCIOLÓGICOS</b>								
<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
	La gestión								
	Igualdad real y efectiva								
	Derechos humanos								
	No discriminación								
<b>HALLAZGOS</b>									
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>FUNDAMENTOS LEGALES</b>								
<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
	La gestión								
	Igualdad real y efectiva								
	Derechos humanos								
	No discriminación								
<b>HALLAZGOS</b>									
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS</b>								
<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
	La gestión								
	Igualdad real y efectiva								
	Derechos humanos								
	No discriminación								
<b>HALLAZGOS</b>									

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO		IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06	IE_07	IE_08	
CATEGORÍA: GOBERNANZA (COMPONENTE CONCEPTUAL/GESTIÓN DIRECTIVA)	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>GESTIÓN DIRECTIVA</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									
	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									
	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>GESTIÓN ACADÉMICA</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									
	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>GESTIÓN DE LA COMUNIDAD</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
Igualdad real y efectiva										
Derechos humanos										
No discriminación										
<b>HALLAZGOS</b>										

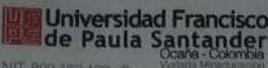
ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO		IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06	IE_07	IE_08	
CATEGORÍA: GOBERNANZA (COMPONENTE CONCEPTUAL/GESTIÓN DIRECTIVA)	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD CULTURAL</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									
	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>POLÍTICA DE INCLUSIÓN</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>POLÍTICA DE CALIDAD</b>									
<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)									
	La gestión									
	Igualdad real y efectiva									
	Derechos humanos									
	No discriminación									
<b>HALLAZGOS</b>										
ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO		IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06	IE_07	IE_08	
CATEGORÍA: GOBERNANZA (COMPONENTE CONCEPTUAL/GESTIÓN)	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									
ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO		IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06	IE_07	IE_08	
CATEGORÍA: ESTILO DE GOBIERNO (COMPONENTE ADMINISTRATIVO Y)	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL / GOBIERNO ESCOLAR</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO		IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06	IE_07	IE_08	
CATEGORÍA: ESTILO DE GOBIERNO (COMPONENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO)	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>MANUAL DE CONVIVENCIA Y REGLAMENTO DOCENTE</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									
	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	<b>MANUAL DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO		IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06	IE_07	IE_08	
CATEGORÍA: PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS (COMPONENTE PEDAGÓGICO/GESTIÓN ACADÉMICA)	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>		<b>CURRÍCULO Y ESTRATEGIA PEDAGÓGICA</b>							
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									
	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>		<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>							
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									
	<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>		<b>MODELO PEDAGÓGICO</b>							
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
<b>HALLAZGOS</b>										
<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>		<b>PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES</b>								
<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)									
	La gestión									
	Igualdad real y efectiva									
	Derechos humanos									
	No discriminación									
<b>HALLAZGOS</b>										

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO		IE_01	IE_02	IE_03	IE_04	IE_05	IE_06	IE_07	IE_08	
CATEGORÍA: GESTIÓN COMUNIDAD/(COMPONENTE INTERACCIÓN COMUNITARIA/GESTIÓN COMUNIDAD)	<b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b>	<b>PROCESO DE ORGANIZACIÓN, PROYECCIÓN, INTEGRACIÓN Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									
	<b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b>	<b>PROYECTOS CULTURALES</b>								
	<b>CRITERIOS</b>	Desarrollo Sostenible (ODS 5)								
		La gestión								
		Igualdad real y efectiva								
		Derechos humanos								
		No discriminación								
	<b>HALLAZGOS</b>									

**Apéndice D. Validación del guion de entrevista a rector y personero estudiantil de las instituciones educativas.**


**Universidad Francisco de Paula Santander**  
 Ocaña - Colombia  
 NIT. 800 183 130 - 0  
 Vigencia: 1958 - 2019

Ocaña, 28 de octubre de 2019

Doctor  
**BELISARIO SOTO ARÉVALO**  
 Colegio Artístico Rafael Contreras Navarro  
 Ciudad

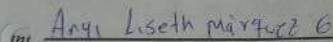
Cordial saludo,

Actualmente cursamos el décimo semestre del programa académico Administración de Empresas en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, y estamos desarrollando nuestro trabajo de grado titulado: Análisis de la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de Ocaña, Norte de Santander, dirigido por el Magister Henry Carrascal Carrascal.

Respetuosamente, solicitamos su colaboración para la validación de los instrumentos de recolección de datos, los cuales se aplicarán al rector y personero estudiantil de las instituciones educativas objeto de estudio. La validación y aporte que usted le pueda dar a la entrevista serán de gran importancia para el avance de la investigación.

Agradecemos su colaboración y esperamos su pronta respuesta.

Atentamente,


 Anyi Liseth Márquez García  
 Correo: almarquezg@ufpso.edu.co  
 Celular: 3227660685


 Angie Paola Delgado Quintero  
 Correo: apdelgadoq@ufpso.edu.co  
 Celular: 3125946210

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS


 Via Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552  
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104  
 info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**ENTREVISTADO:** RECTOR Y PERSONERO ESTUDIANTIL DE LA INSTITUCIÓN

**CIUDAD Y FECHA:** Ocaña, Norte de Santander, 16/10/2019

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** ANÁLISIS DE LA ADOPCIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER.

**AUTORAS:** ANGIE PAOLA DELGADO QUINTERO - ANYI LISETH MÁRQUEZ GARCÍA

**1. Nivel de concordancia entre las preguntas con el objetivo de la investigación (Marque con una X su valoración):**

Instrumento	Alto	Medio	Bajo
Entrevista Rector	X		
Entrevista Personero Estudiantil	X		

**2. Nivel de concordancia entre las preguntas y las categorías (Marque con una X su valoración):**

Instrumento	Alto	Medio	Bajo
Entrevista Docentes	X		
Entrevista Personero Estudiantil	X		

**3. Nivel de redacción de las preguntas (Marque con una X su valoración):**

Instrumento	Alto	Medio	Bajo
Entrevista Docentes	X		
Entrevista Personero Estudiantil	X		

**OBSERVACIONES GENERALES:**

**Nota:** Este formato ha sido entregado a tres (3) expertos, para que validen la capacidad de los instrumentos para abordar de forma significativa y adecuada el rasgo de medición para el cual fueron diseñados, como también la validez de una matriz que permita abordar acorde con los objetivos del proyecto de investigación, las categorías relacionadas.

**JUCIO DEL EXPERTO:**

**APROBADO:**  **PENDIENTE:**  **RECHAZADO:**

Información del Experto	
Nombres y Apellidos	Belisario Soto Arvalo
Título Pregrado	Lice Filosofía y Ciencias Religión
Título Postgrado	Doctor Ciencias de la Educación

**FIRMA DEL EXPERTO:**

**DOCUMENTO DE IDENTIDAD:** 88109103

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



Ocaña, 16 de octubre de 2019

Magister  
**VOLMAR ANDRÉS PACHECHO PEDROZA**  
Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña  
Ciudad

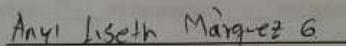
Cordial saludo,

Actualmente cursamos el décimo semestre del programa académico Administración de Empresas en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, y estamos desarrollando nuestro trabajo de grado titulado: Análisis de la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de Ocaña, Norte de Santander, dirigido por el Magister Henry Carrascal Carrascal.

Respetuosamente, solicitamos su colaboración para la validación de los instrumentos de recolección de datos, los cuales se aplicarán al rector y personero estudiantil de las instituciones educativas objeto de estudio. La validación y aporte que usted le pueda dar a la entrevista serán de gran importancia para el avance de la investigación.

Agradecemos su colaboración y esperamos su pronta respuesta.

Atentamente,



Anyi Liseth Márquez García  
Correo: almarquezg@ufpso.edu.co  
Celular: 3227660685



Angie Paola Delgado Quintero  
Correo: apdelgadoq@ufpso.edu.co  
Celular: 3125946210



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ENTREVISTADO: RECTOR DE LA INSTITUCIÓN *y PERSONERO ESTUDIANTIL*  
CIUDAD Y FECHA: Ocaña, Norte de Santander, 16/10/2019  
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ANÁLISIS DE LA ADOPCIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER.  
AUTORAS: ANGIE PAOLA DELGADO QUINTERO - ANYI LISETH MÁRQUEZ GARCÍA

1. Nivel de concordancia entre las preguntas con el objetivo de la investigación (Marque con una X su valoración):

Instrumento	Alto	Medio	Bajo
Entrevista Docentes <i>rector</i>	X		
Entrevista Personero Estudiantil	X		

2. Nivel de concordancia entre las preguntas y las categorías (Marque con una X su valoración):

Instrumento	Alto	Medio	Bajo
Entrevista Docentes	X		
Entrevista Personero Estudiantil	X		

3. Nivel de redacción de las preguntas (Marque con una X su valoración):

Instrumento	Alto	Medio	Bajo
Entrevista Docentes	X		
Entrevista Personero Estudiantil	X		

OBSERVACIONES GENERALES: *Mejorar solo aspectos de redacción y concordancia en la objetividad de la formulación*

Nota: Este formato ha sido entregado a tres (3) expertos, para que validen la capacidad de los instrumentos para abordar de forma significativa y adecuada el rasgo de medición para el cual fueron diseñados, como también la validez de una matriz que permita abordar acorde con los objetivos del proyecto de investigación, las categorías relacionadas.

JUCIO DEL EXPERTO:

APROBADO:  PENDIENTE:  RECHAZADO:

Información del Experto	
Nombres y Apellidos	<i>Volmar Andrés Pacheco Pedraza</i>
Título Pregrado	<i>Contador Público</i>
Título Postgrado	<i>Magister en Análisis de Problemas Políticos, Económicos e Internacionales Contemporáneos</i>
FIRMA DEL EXPERTO:	<i>[Firma manuscrita]</i>
DOCUMENTO DE IDENTIDAD:	<i>60986627</i>



Ocaña, 16 de octubre de 2019

Magister  
**ADRIANA MOSQUERA CARRASCAL**  
Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña  
Ciudad

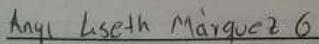
Cordial saludo,

Actualmente cursamos el décimo semestre del programa académico Administración de Empresas en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, y estamos desarrollando nuestro trabajo de grado titulado: Análisis de la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de Ocaña, Norte de Santander, dirigido por el Magister Henry Carrascal Carrascal.

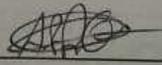
Respetuosamente, solicitamos su colaboración para la validación de los instrumentos de recolección de datos, los cuales se aplicarán al rector y personero estudiantil de las instituciones educativas objeto de estudio. La validación y aporte que usted le pueda dar a la entrevista serán de gran importancia para el avance de la investigación.

Agradecemos su colaboración y esperamos su pronta respuesta.

Atentamente,



Anyi Liseth Márquez García  
Correo: almarquezg@ufpso.edu.co  
Celular: 3227660685



Angie Paola Delgado Quintero  
Correo: apdelgadoq@ufpso.edu.co  
Celular: 3125946210



Via Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552  
Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104  
info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS  
 ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
 VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ENTREVISTADO: RECTOR DE LA INSTITUCIÓN Y PERSONERO ESTUDIANTIL  
 CIUDAD Y FECHA: Ocaña, Norte de Santander, 16/10/2019  
 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ANÁLISIS DE LA ADOPCIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER.  
 AUTORAS: ANGIE PAOLA DELGADO QUINTERO - ANYI LISETH MÁRQUEZ GARCÍA

1. Nivel de concordancia entre las preguntas con el objetivo de la investigación (Marque con una X su valoración):

Instrumento	Alto	Medio	Bajo
Entrevista Docentes	X		
Entrevista Personero Estudiantil	X		

2. Nivel de concordancia entre las preguntas y las categorías (Marque con una X su valoración):

Instrumento	Alto	Medio	Bajo
Entrevista Docentes	X		
Entrevista Personero Estudiantil	X		

3. Nivel de redacción de las preguntas (Marque con una X su valoración):

Instrumento	Alto	Medio	Bajo
Entrevista Docentes	X		
Entrevista Personero Estudiantil	X		

OBSERVACIONES GENERALES:

Cambiar entrevista Docentes por entrevista rector.

Nota: Este formato ha sido entregado a tres (3) expertos, para que validen la capacidad de los instrumentos para abordar de forma significativa y adecuada el rasgo de medición para el cual fueron diseñados, como también la validez de una matriz que permita abordar acorde con los objetivos del proyecto de investigación, las categorías relacionadas.

JUCIO DEL EXPERTO:

APROBADO:  PENDIENTE:  RECHAZADO:

Información del Experto	
Nombres y Apellidos	<u>Adriana Mosquera Carrascal</u>
Título Pregrado	<u>Administrador de Empresas</u>
Título Postgrado	<u>Magister en Administración de Organizaciones</u>

FIRMA DEL EXPERTO: [Firma]

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 37331443



## Apéndice E. Entrevista a rector de cada institución.

### UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

**Objetivo:** Analizar la adopción y aplicación la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA							
PREGUNTAS PARA RECTORES							
Fecha	Día		Mes		Año		Hora
Lugar							
Entrevistador							
Entrevistado							
Título							
<b>CATEGORIA: Gobernanza</b>							
<b>SUBCATEGORÍA: Construcción de identidad</b>							
1. ¿Cómo define la institución educativa la igualdad de género?							
2. ¿La institución educativa brinda la participación plena y efectiva de las mujeres? ¿De qué forma?							
3. ¿Existe alguna política institucional orientada a garantizar la igualdad de género? ¿Cómo se cumple?							
4. ¿Existe alguna meta institucional orientada a garantizar la igualdad de género? ¿Cómo se alcanza? ¿qué actividades se realizan para medir el nivel de logro de dicha meta?							
<b>CATEGORIA: Gobernanza</b>							
<b>SUBCATEGORÍA: Gestión escolar</b>							
5. ¿Qué acciones desarrolla el equipo de Gestión Directiva para garantizar la implementación de la política de igualdad de género en la IE?							
6. ¿Qué acciones desarrolla el equipo de Gestión Administrativa/Financiera para garantizar la implementación de la política de igualdad de género en la IE?							
7. ¿Qué acciones desarrolla el equipo de Gestión Académica para garantizar la implementación de la política de igualdad de género en la IE?							
8. ¿Qué acciones desarrolla el equipo de Gestión de la comunidad para garantizar la implementación de la política de igualdad de género en la IE?							
<b>CATEGORIA: Gobernanza</b>							
<b>SUBCATEGORÍA: Implementación de políticas</b>							
9. ¿Qué políticas orientadas a garantizar la diversidad cultural, inclusión y calidad tiene la IE alineadas con el ODS 5? ¿Cómo se mide su cumplimiento?							
<b>CATEGORIA: Gobernanza</b>							
<b>SUBCATEGORÍA: Horizonte cultural</b>							
10. ¿Qué prácticas orienta la IE en cuanto a la igualdad de oportunidades de liderazgo?							
<b>CATEGORIA: Estilo de gobierno</b>							
<b>SUBCATEGORÍA: Modelo administrativo</b>							

11. Sabiendo que existen diferentes tipos de violencia como: psicológica, sexual, simbólica, acoso u hostigamiento sexual, obstétrica y mediática ¿Qué actividades o talleres ha realizado la IE para poner fin a esas formas de violencia contra la mujer?
12. ¿Qué actividades o talleres ha realizado la IE para poner fin a las formas de discriminación contra la mujer?
<b>CATEGORIA: Estilo de gobierno</b>
<b>SUBCATEGORÍA: Fundamento normativo</b>
13. En el manual de convivencia de la IE ¿Qué norma previene las formas de discriminación y violencia contra las niñas y mujeres?
14. ¿La IE cuenta con alguna política encaminada al desarrollo sostenible? ¿Cuál?
15. ¿Cómo se sanciona un caso de discriminación y violencia contra las niñas y mujeres de la IE?
<b>CATEGORIA: Prácticas pedagógicas</b>
<b>SUBCATEGORÍA: Oferta académica</b>
16. ¿Qué estrategias ha diseñado la IE para promover el empoderamiento de la mujer?
17. ¿Cómo promueve la IE la igualdad de oportunidades y responsabilidades entre los géneros?
18. ¿Qué actividades o talleres se han desarrollado en la IE para educar en salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos de los niños y niñas?
19. ¿Qué estrategias de prevención ha establecido la IE para evitar el embarazo precoz en las niñas y la responsabilidad paterna en los niños?
<b>CATEGORIA: Construcción de sentido</b>
<b>SUBCATEGORÍA: Entorno y comunidad</b>
20. ¿Qué actividades o talleres se han realizado con los padres de familia con el fin de orientar y promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia de los estudiantes?

## Apéndice F. Entrevista a personero estudiantil de cada institución.

### UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

**Objetivo:** Analizar la adopción y aplicación la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de la zona urbana de Ocaña, Norte de Santander.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA							
PREGUNTAS PARA PERSONERO ESTUDIANTIL							
Fecha	Día		Mes		Año		Hora
Lugar							
Entrevistador							
Entrevistado							
Titulo							
<b>CATEGORIA: Estilo de gobierno</b>							
<b>SUBCATEGORÍA: Modelo administrativo</b>							
1. Sabiendo que existen diferentes tipos de violencia como: psicológica, sexual, simbólica, acoso u hostigamiento sexual, obstétrica y mediática ¿Qué actividades o talleres ha visto usted que ha realizado la IE para poner fin a esas formas de violencia contra la mujer?							
2. ¿Se han desarrollado actividades o talleres en la IE para poner fin a las formas de discriminación contra la mujer?							
<b>CATEGORIA: Estilo de gobierno</b>							
<b>SUBCATEGORÍA: Fundamento normativo</b>							
3. En el manual de convivencia de la IE socializado ¿Qué norma previene las formas de discriminación y violencia contra las niñas y mujeres?							
4. En el manual de convivencia institucional socializado ¿considera que incluye la igualdad de género como una política?							
5. ¿Ha visto casos de discriminación, violencia o acoso a alguna compañera o maestra por parte de algún docente o estudiante? ¿Cuáles?							
6. ¿Cómo se sanciona un caso de discriminación y violencia contra las niñas y mujeres de la IE?							
<b>CATEGORIA: Prácticas pedagógicas</b>							
<b>SUBCATEGORÍA: Oferta académica</b>							
7. ¿Se han desarrollado estrategias en la IE para promover el empoderamiento de la mujer? ¿cuáles?							
8. ¿Cómo promueve la IE la igualdad de oportunidades y responsabilidades entre los géneros?							
9. ¿Se han desarrollado actividades o talleres en la IE para educar en salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos de los niños y niñas? ¿cuáles?							
10. ¿Se han desarrollado de prevención en la IE para evitar el embarazo precoz en las niñas y la responsabilidad paterna en los niños pertenecientes a ella?							
<b>CATEGORIA: Construcción de sentido</b>							
<b>SUBCATEGORÍA: Entorno y comunidad</b>							
11. ¿Se han desarrollado actividades o talleres con los padres de familia con el fin de orientar y promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia de los estudiantes?							

## Apéndice G. Consentimiento informado para Rector (a) de la Institución Educativa

### CONSENTIMIENTO INFORMADO RECTOR (A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Yo \_\_\_\_\_ identificado con cédula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ rector (a) de la Institución Educativa Francisco Fernández de Contreras de Ocaña, Norte de Santander, acepto de manera voluntaria participar en la investigación “**Análisis de la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de Ocaña, Norte de Santander**”, que realizan Angie Paola Delgado Quintero CC. 1.091.680.165 y Anyi Liseth Márquez García CC. 1.091.534.827, estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander, con la dirección del Magíster **Henry Carrascal Carrascal** y comprendido la información de dicho proyecto y los beneficios si hubieran con dicha participación, entendiéndolo que:

Este proyecto investigativo tiene como fin Proponer estrategias que promuevan la inclusión de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas, brindándole a las instituciones educativas públicas del área urbana del municipio la posibilidad de contar con lineamientos claros y precisos para fomentar e implementar la política de igualdad de género, incorporada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, de los 16 formulados por los estados miembros de la ONU, como metas que deberán ser alcanzadas como máximo en el año 2030.

En virtud de lo antedicho, acepto que:

- Este proyecto se rige bajo todas las normas y leyes establecidas por el estado.
- Se realizará la entrevista, con la autorización del Rector de la Institución, dentro de las instalaciones de la misma.
- Esta se llevará a cabo en una única sesión, el día dicho por el rector, con una duración de 20 minutos.
- La participación del rector en el proyecto mencionado no demandará ningún gasto económico ni se realizará pago alguno.
- El objetivo de esta investigación es únicamente académico.
- Se hace la claridad de que toda la información que se presente en el transcurso del proceso será confidencial y no se hará uso de esta con algún otro propósito diferente a lo académico e investigativo.
- No habrá ninguna sanción para el niño/niña en caso de no aceptar participar.

Nombre o firma,

---

C.C.

## Apéndice H. Consentimiento informado para Personero (a) Estudiantil de la Institución

### Educativa.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONERO(A) ESTUDIANTIL

Yo \_\_\_\_\_ identificado con cédula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ como madre, padre y/o acudiente legal del niño(a) \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años de edad, Personero (a) Estudiantil de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Ocaña, Norte de Santander, acepto de manera voluntaria que mi hijo(a) o acudido (a) participe en la investigación “**Análisis de la adopción y aplicación de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas de Ocaña, Norte de Santander**”, que realizan Angie Paola Delgado Quintero CC. 1.091.680.165 y Anyi Liseth Márquez García CC. 1.091.534.827, estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander, con la dirección del Magíster Henry Carrascal Carrascal y comprendido la información de dicho proyecto y los beneficios si hubieran con dicha participación, entendiendo que: este proyecto investigativo tiene como fin Proponer estrategias que promuevan la inclusión de la política de igualdad de género en las instituciones educativas públicas, brindándole a las instituciones educativas públicas del área urbana del municipio la posibilidad de contar con lineamientos claros y precisos para fomentar e implementar la política de igualdad de género, incorporada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, de los 16 formulados por los estados miembros de la ONU, como metas que deberán ser alcanzadas como máximo en el año 2030.

En virtud de lo antedicho, acepto que:

- Este proyecto se rige bajo todas las normas y leyes establecidas por el estado, en especial por el código de infancia y adolescencia.
- Se realizará una entrevista, con la autorización expresa del Rector de la Institución, dentro de las instalaciones de la misma.
- Esta se llevará a cabo en una única sesión, específicamente el día jueves, con una duración de 20 minutos.
- La participación del estudiante en el proyecto mencionado no demandará ningún gasto económico ni se realizará pago alguno.
- El objetivo de esta investigación es únicamente académico.
- Se hace la claridad de que toda la información que se presente en el transcurso del proceso será confidencial y no se hará uso de esta con algún otro propósito diferente a lo académico e investigativo.
- No habrá ninguna sanción para el niño/niña en caso de no aceptar participar.

Nombre o firma del padre, madre o tutor legal  
Estudiantil

Nombre o firma del Personero (a)

\_\_\_\_\_  
C.C.

\_\_\_\_\_  
T.I.