

**Tejiendo Voces: Estrategia de Comunicación Participativa en la Secretaría de la
Mujer, Género y Diversidad**

Alejandra Yeraldine Montenegro Padilla

Asesor

Vivian Juliette Blanco Garcia

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades – ECSAH

Comunicación Social

2025

Resumen

El presente trabajo desarrolla un proceso de investigación–acción participativa con el Sindicato del Magisterio de Nariño (SIMANA), centrado en la Secretaría de la Mujer, Diversidad y Género. A partir del diagnóstico realizado en las fases previas del diplomado—que incluyó análisis de redes, sociogramas, matriz de actores y lectura de las dinámicas comunicativas—se identificaron dificultades en la circulación de información, la participación territorial y la visibilización del liderazgo femenino. En respuesta, la Fase 5 permitió formular la estrategia de fortalecimiento comunicacional “*Tejiendo Voces*”, orientada a mejorar la comunicación interna y externa mediante acciones participativas, territoriales y con enfoque de género. Esta estrategia integra herramientas digitales, procesos formativos, acciones territoriales y espacios dialógicos que buscan fortalecer el tejido organizativo, potenciar el liderazgo de las maestras y contribuir a la equidad dentro del sindicato.

Palabras Clave: Comunicación Participativa, Investigación Acción Participativa, Liderazgo Femenino, Redes Sociales de Comunicación, Fortalecimiento Organizativo.

Abstract

This project presents a participatory action research process conducted with the Teachers' Union of Nariño (SIMANA), focusing on the Secretariat for Women, Diversity, and Gender.

Based on the diagnostic work carried out in the previous phases—including network analysis, sociograms, actor positioning, and an examination of internal and external communication dynamics—several challenges were identified: limited information flow, reduced territorial participation, and insufficient visibility of women's leadership. In response, Phase 5 enabled the design of the communication strengthening strategy "*Tejiendo Voces*", aimed at improving internal and external communication through participatory, territorial, and gender-focused actions. This strategy integrates digital tools, training processes, territorial outreach, and dialogic spaces to strengthen organizational cohesion, enhance women's leadership, and promote equity within the union.

Keywords: Participatory communication, Participatory Action Research, women's leadership, communication networks, organizational strengthening

Tabla de Contenido

Introducción.....	8
Aprestamiento.....	10
Justificación de la Escogencia de la OSP.....	11
Conceptualización.....	13
Informe de Identificación.....	17
Implicación.....	19
Informe Sociopráxico.....	20
Construcción.....	23
Informe de Investigación.....	28
Proyección.....	34
Estrategia Comunicacional De La OSP.....	37
Conclusiones.....	38
Referencias Bibliográficas.....	40

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Ficha de Identificación</i>	10
Tabla 2 <i>Ficha Descriptiva</i>	13
Tabla 3 <i>Diario de Campo</i>	20
Tabla 4 <i>Matriz de Posicionamiento</i>	26
Tabla 5 <i>Matriz Comparativa</i>	29

Lista de Figuras

Figura 1 *Sociograma*24

Figura 2 *Gráfico de Conjuntos de Acción*25

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Carta de Intención</i>	43
Apéndice B <i>Carta de Aprobación</i>	44
Apéndice C <i>Preguntas Entrevista Inicial</i>	45
Apéndice D <i>Enlace Entrevista Inicial</i>	46
Apéndice E <i>Preguntas Entrevista Cualitativa</i>	47
Apéndice F <i>Enlace Entrevista Cualitativa</i>	48
Apéndice G <i>Registro Fotográfico</i>	49
Apéndice H <i>Enlace de Video Exposición OSP</i>	50

Introducción

Este informe se desarrolla en el marco de una Investigación Acción Participativa (IAP) con enfoque socio-praxis, tomando como referente al Sindicato del Magisterio de Nariño (SIMANA). La elección de esta organización responde a su papel en la defensa de la educación pública, los derechos laborales del magisterio y su impacto social a través de la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión, instancia que agrupa a la mayoría de docentes afiliadas y promueve procesos de liderazgo femenino, equidad y participación.

Durante las actividades de campo se vivieron experiencias significativas de interacción con las docentes, evidenciando su compromiso social y la fuerza colectiva que sostiene la vida sindical. Los espacios impulsados por la Secretaría de la Mujer se consolidaron como escenarios de diálogo, cuidado y construcción participativa, donde la comunicación y la cooperación se convierten en herramientas de transformación social.

A través del sociograma y del gráfico de conjuntos de acción, se identificó la red de relaciones que integra SIMANA con sus actores internos —como la Junta Directiva y las docentes afiliadas— y externos —como FECODE, la Gobernación, las instituciones educativas y las comunidades locales—. Esta red demuestra que el sindicato trasciende lo gremial para proyectarse como un agente de cambio social y educativo, capaz de articular esfuerzos colectivos en favor del bienestar docente y comunitario.

El análisis de esta fase permite reconocer cómo la comunicación participativa fortalece los vínculos entre los actores y potencia el liderazgo de las mujeres como motor del desarrollo humano. De este modo, SIMANA se consolida como una organización educativa y social que impulsa una cultura sindical equitativa, democrática y comprometida con la transformación de las comunidades nariñenses.

Desde el enfoque de la Investigación Acción Participativa, esta fase orienta la construcción colectiva de soluciones y la preparación de una jornada de devolución que permite dialogar con las maestras sobre los resultados y validar la pertinencia de la estrategia. La propuesta “*Tejiendo Voces*” surge precisamente como respuesta a las necesidades identificadas, buscando mejorar los flujos de información, fortalecer el liderazgo femenino y potenciar la participación sindical en el territorio.

este informe final integra de manera articulada todos los avances del proceso investigativo, permitiendo una comprensión reflexiva de la comunidad, la comunicación participativa y las dinámicas de red presentes en SIMANA. Esta fase orienta la consolidación del documento como síntesis de la experiencia socio-práctica, sustentado en referentes conceptuales y en la lectura crítica de la realidad organizacional. Asimismo, incorpora la preparación para la jornada de ponencia-sustentación, en la que se socializan los hallazgos y se valida la pertinencia del proceso formativo. De este modo, la comunicación transformadora se reconoce como el eje que posibilita el diálogo, la construcción colectiva y la generación de propuestas estratégicas orientadas al fortalecimiento de la organización y al empoderamiento de sus actores, especialmente de las mujeres docentes que sostienen la vida sindical y comunitaria.

Aprestamiento

Tabla 1

Ficha de Identificación General

Nombre de la OSP	Descripción de su objeto social y acciones relevantes que desarrolla.	Criterio de Selección*	Posibles Oportunidades	Posibles Dificultades
Colectivo “Semillas de Oriente” – Fundación Grupo Social	Promueve la participación ciudadana en el Corredor Oriental de Pasto. Desarrolla proyectos de infraestructura comunitaria (acueductos, espacios públicos), control social e incidencia política local.	Organización comunitaria con trayectoria, vinculada a procesos de participación ciudadana reconocidos en Pasto.	Aplicar estrategias de comunicación comunitaria para fortalecer identidad local y visibilizar proyectos. Generar aprendizajes sobre incidencia ciudadana.	Puede haber resistencia al cambio en dinámicas internas; tiempos comunitarios distintos a los académicos.
Enjambre – Comunidad de agroecología y economía solidaria	Red colaborativa que conecta organizaciones, academia y ONGs. Impulsa ferias comunitarias (Ecoferia), consumo responsable y circuitos solidarios de producción local.	Organización participativa y colaborativa con impacto en la economía social y solidaria de la ciudad.	Posibilidad de crear narrativas digitales y estrategias comunicativas para fortalecer la economía solidaria. Potenciar la articulación de redes locales.	Recursos económicos limitados y dificultades en la sostenibilidad de proyectos comunitarios.

Sindicato del Magisterio de Nariño	SIMANA es una organización sindical del Magisterio de Nariño dedicada a la defensa de la educación pública y los derechos laborales del magisterio. Promueve la unidad, la participación democrática y el bienestar docente. La Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión, que representa al 70% de afiliadas mujeres, impulsa la equidad, el liderazgo femenino y la prevención de violencias mediante la Red de Mujeres, capacitaciones y actividades pedagógicas que fortalecen la participación y el empoderamiento docente.	La elección de SIMANA se fundamenta en su amplia representatividad dentro del sector educativo, su estructura organizativa sólida y democrática, y su compromiso en la defensa de los derechos laborales y sociales del magisterio. Además, el hecho de que el 70% de su base sindical esté conformada por mujeres resalta la importancia de la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión, como eje clave para el fortalecimiento del liderazgo femenino, el empoderamiento docente y la promoción de procesos de transformación social con enfoque de género.	La Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión representa una oportunidad clave para fortalecer el empoderamiento y liderazgo de las mujeres docentes, ampliar la incidencia social y política del sindicato y promover la escuela como territorio de paz desde una mirada inclusiva y participativa. Además, puede potenciar la comunicación interna y externa de SIMANA, visibilizando la voz femenina como eje transformador en los procesos educativos y sindicales.	La Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión enfrenta limitaciones económicas y logísticas que dificultan la participación de las maestras, especialmente en zonas rurales y apartadas. La falta de permisos institucionales restringe su asistencia a actividades sindicales y de formación, y la dependencia de los aportes de los afiliados afecta la sostenibilidad de los proyectos. Estas condiciones reducen el alcance y la continuidad de los procesos de empoderamiento femenino dentro del sindicato.
------------------------------------	---	---	---	---

Nota. Elaboración propia con base en información recolectada de las organizaciones.

Justificación de la escogencia de la OSP

Se eligió a SIMANA (Sindicato del Magisterio de Nariño) por su relevancia en la defensa de los derechos laborales, sociales y profesionales del magisterio, así como por su estructura

organizativa sólida y su amplia participación democrática. Esta organización ha logrado consolidarse como un referente del sindicalismo educativo en el departamento, impulsando acciones que fortalecen la educación pública y promueven el bienestar de la comunidad docente.

Dentro de esta estructura, la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión cumple un papel estratégico, ya que representa al 70% de la base sindical conformada por mujeres, lo que la convierte en un espacio esencial para la construcción de procesos con enfoque de género, el fortalecimiento del liderazgo femenino y la generación de oportunidades equitativas dentro del sindicato. Su labor ha permitido visibilizar las problemáticas que enfrentan las docentes, impulsar la prevención de violencias y consolidar redes de apoyo que promueven el bienestar y la participación activa de las mujeres en los espacios de decisión.

El papel de las mujeres en SIMANA trasciende lo gremial, al proyectarse como agentes de cambio social y cultural. Su participación aporta una mirada humanizadora, solidaria y transformadora que enriquece las dinámicas internas del sindicato y fortalece su vínculo con las comunidades educativas. Las iniciativas lideradas por la Secretaría —como la formación en derechos, la promoción de la equidad y la sensibilización frente a la violencia de género— reflejan el compromiso de las maestras con la construcción de una educación más inclusiva, democrática y con sentido social.

Conceptualización

Tabla 2

Ficha descriptiva de la Organización Sindicato del Magisterio de Nariño

Aspecto	Descripción
Tipo de práctica. Lo que hace la OSP en cumplimiento de su objeto social.	La organización sindical de los trabajadores de la educación defiende la educación pública como un derecho fundamental, protege la carrera docente y promueve leyes educativas que beneficien a la sociedad. Participa en la defensa de los derechos de niños, jóvenes, mujeres, adultos mayores y grupos marginados; impulsa relaciones sindicales a nivel regional, nacional e internacional en lo educativo, cultural y científico; asesora jurídicamente a sus afiliados; realiza negociaciones colectivas con las autoridades; fomenta la unidad sindical y la soberanía nacional. Además, promueve actividades pedagógicas, sociales, ambientales y culturales, así como la formación de líderes sindicales y la construcción de escuelas como territorios de paz.
Objetivos o intenciones de ayuda social.	La organización busca mejorar la calidad de la educación pública, garantizar los derechos laborales de los maestros, apoyar a los grupos vulnerables, fomentar la justicia social y la igualdad, y promover un sindicalismo autónomo, democrático y solidario. También impulsa la paz, el desarrollo social, la vivienda digna, el respeto al medio ambiente y la defensa de la autonomía escolar.
Regularidad y características de la práctica o reuniones de los integrantes de la OSP.	La organización está conformada por 15 directivos y 5 delegados, cada uno con funciones específicas, organizados en secretarías. Los directivos se reúnen periódicamente dos veces al mes en juntas ordinarias de la junta directiva. Además, cuando la situación lo requiere, se convocan reuniones extraordinarias. En estos espacios se toman decisiones relacionadas con el manejo presupuestal, la administración de la organización y la planeación de acciones y actividades, lo que asegura un funcionamiento organizado y colectivo de la OSP.
Características de participantes o actores (rol social, nivel profesional, rol institucional).	La organización está conformada por afiliados que aportan el 1% de su salario para sostenerla, lo que les da un rol de base en la colectividad. La dirección está a cargo de 15 directivos, todos maestros de diferentes áreas y regiones del departamento de Nariño, quienes representan el nivel SIMANA (Sindicato del Magisterio de Nariño) se caracteriza por su estructura democrática, en la que los directivos, profesionales docentes, son elegidos cada cuatro años. En este marco, la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión adquiere un papel estratégico, ya que representa al 70% de la base sindical conformada por mujeres. Su labor trasciende la defensa gremial, al potenciar la participación femenina en espacios de liderazgo, impulsar la equidad y visibilizar el rol social de las maestras como agentes de cambio en las comunidades educativas.

Tamaño de organización de la OSP (número de integrantes, cobertura territorial)	De este modo, la Secretaría se consolida como un eje fundamental en la transformación cultural, la inclusión y la incidencia social del sindicato. SIMANA cuenta con 10.200 afiliados distribuidos en los 64 municipios del departamento de Nariño. Su junta directiva está conformada por 20 personas elegidas democráticamente, entre quienes se destacan las mujeres que representan la mayoría de la base sindical y ocupan cargos clave dentro de la organización. En este escenario, la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión desempeña un papel esencial, pues no solo articula la voz del 70% de las afiliadas, sino que también fortalece la presencia femenina en la dirección sindical, asegurando que las decisiones respondan a las realidades y necesidades de las maestras. Así, las mujeres directivas no solo ejercen liderazgo gremial, sino que también cumplen una función social y pedagógica que impacta directamente en la transformación de las comunidades educativas.
Forma de organización, estructura, equipos, comités, cargos.	La organización cuenta con una estructura administrativa que integra cargos directivos y secretarías temáticas. Entre ellas, destaca la Secretaría de Mujer, Género e Inclusión, que ocupa un lugar estratégico en la junta directiva al representar a la mayoría femenina de la base sindical. Su labor garantiza que las voces y necesidades de las maestras estén presentes en la toma de decisiones, fortaleciendo el liderazgo de las mujeres dentro del sindicato y su impacto social en el departamento de Nariño.
Características de los vínculos sociales al interior de la OSP.	Al interior de SIMANA, los vínculos sociales se fortalecen a través de la gestión, orientación, capacitación y formación que se impulsa desde sus diferentes secretarías. En este marco, la Secretaría de Mujer, Género e Inclusión desempeña un papel clave, pues además de reclamar y defender los derechos laborales, visibiliza las problemáticas de género, promueve la equidad y potencia el liderazgo de las mujeres en el sindicato. De esta manera, se consolidan lazos solidarios y participativos que trascienden lo gremial, impactando positivamente en la vida de las maestras, los trabajadores de la educación y sus comunidades.
Formas de participación al interior y hacia el exterior de la OPS.	La organización promueve la participación a través de la Secretaría de la Mujer, la cual desarrolla acciones sindicales y sociales orientadas a la defensa de los derechos de las mujeres, la niñez, la juventud y la familia. Al interior, impulsa capacitaciones, encuentros, programas de género, nuevas masculinidades y procesos de formación que fortalecen el liderazgo de las mujeres en el sector educativo y en la propia organización. Hacia el exterior, participa en redes nacionales, departamentales y regionales, recepciona proyectos y propuestas en favor de las mujeres, y articula acciones con instituciones educativas y comunidades. Además, orienta y acompaña en la activación de rutas de atención frente a casos de violencia, acoso laboral o sexual, extendiendo el impacto más allá de los maestros hacia niños, jóvenes, madres comunitarias y familias.

Formas de comunicación interna, actores, tipo, etc.	<p>Actores: Directivos, presidentes de subdirectivas, comités institucionales, maestros afiliados.</p> <p>Tipos y medios:</p> <p>Circulares internas enviadas por WhatsApp a presidentes de subdirectivas (quienes las replican a los docentes).</p> <p>Correo institucional para comunicaciones oficiales.</p> <p>Google Forms para inscripciones y registros internos.</p> <p>Material impreso interno (flyers, chapolas, agendas, guías, rutas de atención)</p> <p>Grupos de WhatsApp</p>
Formas de comunicación externa, actores, tipo, etc.	<p>Actores: Comunidad educativa, sociedad en general, medios de comunicación, organizaciones sociales, entes gubernamentales.</p> <p>Tipos y medios:</p> <p>Emisora para mensajes de alcance amplio.</p> <p>Redes sociales (principalmente página de Facebook).</p> <p>Circulares externas y resoluciones para convocar a movilizaciones, paros o eventos departamentales.</p> <p>Revistas y material impreso en encuentros y capacitaciones.</p>
Planes, cronogramas, metas. Proyectos en desarrollo.	<p>La organización elabora un plan de acción anual, articulado con el plan nacional de FECODE, especialmente desde la Secretaría de Género e Inclusión.</p> <p>Cada actividad se diseña en función de las fechas conmemorativas y de las funciones propias de la Secretaría de la Mujer.</p> <p>Se busca promover la formación, capacitación y sensibilización en temas como acoso laboral, acoso sexual, salud, equidad de género y derechos humanos.</p> <p>Metas: fortalecer la red de maestras, ampliar la participación en procesos de formación, y consolidar espacios de sensibilización y acompañamiento a estudiantes y docentes.</p> <p>Proyectos en desarrollo:</p> <p>Red de Maestras: en proceso de formación, con actividades tanto virtuales como presenciales.</p> <p>Capacitaciones y encuentros: sobre violencia de género, acoso laboral y sexual, salud de las mujeres y derechos educativos.</p> <p>Eventos conmemorativos:</p> <p>Día Internacional de la Mujer.</p> <p>Día de la No Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).</p> <p>Día Internacional de la Salud de las Mujeres.</p> <p>Día del Estudiante.</p> <p>Encuentros lúdicos y pedagógicos para fomentar la reflexión, la igualdad y el respeto en el ámbito educativo.</p> <p>Capacitación en acoso laboral y sexual: fue altamente fructífera, replicada en todos los municipios del departamento, lo que permitió un alcance amplio y efectivo.</p> <p>Asambleas municipales y departamentales: realizadas en fechas especiales como el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día</p>
Logros de proyectos exitosos.	

de la No Violencia contra la Mujer, generando espacios de reflexión y acción.

Trabajo en el aula: se han llevado orientaciones a los estudiantes para sensibilizar sobre la equidad de género y la prevención de violencias.

Red de Mujeres: su lanzamiento ha sido un avance clave, ya que permite visibilizar y denunciar casos de violencia de género, apoyándose en la parte jurídica y el conocimiento de leyes que protegen a las mujeres.

Impacto en el liderazgo femenino: las iniciativas han fortalecido la participación de las mujeres en municipios, promoviendo su liderazgo y aumentando la participación en actividades sindicales y comunitarias.

Cambio de perspectiva en las conmemoraciones: se impulsa que el Día de la Mujer sea visto no solo como celebración, sino como un espacio de conmemoración y reivindicación de derechos.

Dificultades para desarrollar sus objetivos sociales.

Falta de permisos: muchas mujeres no reciben autorización para participar en las actividades promovidas por la organización y la Secretaría de la Mujer.

Limitaciones económicas: los costos de traslado y estadía, especialmente en zonas apartadas como la costa, son elevados (entre 200 mil y 600 mil pesos por persona), lo que restringe la participación masiva.

Distancias geográficas: la dispersión territorial dificulta que todas las afiliadas puedan asistir a los encuentros y capacitaciones.

Participación limitada: debido a estas barreras, se debe recurrir a la representatividad, es decir, que solo algunas compañeras asistan en nombre de todas, lo que reduce la inclusión plena.

Otros aspectos para comentar.

La organización se sostiene principalmente con los aportes de los afiliados y contribuye también con cuotas a FECODE y a instancias sindicales nacionales. Todas las actividades se financian con los recursos de los maestros, lo que refleja su compromiso colectivo. Si bien las decisiones no siempre generan consenso y en ocasiones existen posturas en contra, la directiva busca que estas sean lo más convenientes posibles para fortalecer el gremio.

Es importante resaltar que dentro del magisterio la población femenina es la más representativa, ya que aproximadamente el 70% son mujeres. Esto convierte a la Secretaría de la Mujer en un espacio fundamental, con múltiples retos y responsabilidades orientados a la defensa, formación y liderazgo de las maestras en el ámbito sindical, social y político.

El propósito central de la organización sigue siendo mejorar la labor gremial y sindical, fortaleciendo la unidad del magisterio y defendiendo de manera decidida los derechos de los maestros y maestras del departamento de Nariño.

Nota. Elaboración propia a partir de la información del Sindicato del Magisterio de Nariño.

Informe de Identificación

La organización seleccionada fue SIMANA (Sindicato del Magisterio de Nariño), por su relevancia en el sector educativo y sindical del departamento. Este sindicato agrupa a la mayoría de las y los docentes de la región y, gracias al aporte solidario de sus afiliados, impulsa acciones en defensa de los derechos laborales, sociales y profesionales del magisterio. Un aspecto fundamental en su elección es el papel protagónico de las mujeres docentes, quienes representan cerca del 70% de la base sindical. Esta presencia mayoritaria convierte a la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión en el eje central del trabajo organizativo, al ser el espacio que lidera los procesos de empoderamiento, liderazgo, formación en derechos y transformación cultural dentro del sindicato. Su labor no solo garantiza la equidad de género, sino que promueve la participación activa y la representación femenina en los espacios de decisión sindical y comunitaria, impulsando agendas orientadas a la erradicación de la violencia, la conciliación laboral y familiar, y la defensa integral de los derechos de las mujeres.

De esta manera, SIMANA no solo cumple una función gremial, sino que se consolida como un escenario de transformación social, donde la voz y el liderazgo de las mujeres se proyectan más allá de lo sindical, generando impactos positivos en docentes, estudiantes, familias y comunidades educativas del departamento. La acción de la Secretaría ha permitido que la organización avance hacia un sindicalismo más humano, inclusivo y comprometido con la justicia social. A partir del proceso de análisis y acercamiento a la organización, se identificaron oportunidades significativas para fortalecer la labor de la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión, ya que su estructura sólida y su legitimidad social le permiten ampliar la incidencia del liderazgo femenino en los procesos sindicales, educativos y comunitarios. La experiencia en proyectos exitosos, como las capacitaciones en acoso laboral y la creación de la Red de Mujeres,

evidencia su capacidad para sostener y replicar procesos de formación y acompañamiento a lo largo del departamento, generando una red de apoyo entre maestras que promueve la equidad, la participación y la transformación social desde la visión femenina.

No obstante, también se reconocen dificultades que limitan el alcance de las acciones de la Secretaría. Entre ellas, la falta de permisos institucionales que impide la participación plena de muchas docentes en las actividades del sindicato, así como las limitaciones económicas y las largas distancias geográficas que dificultan el desplazamiento desde municipios apartados. A esto se suma la sobrecarga de responsabilidades derivada del alto número de mujeres afiliadas, lo que exige un trabajo constante y amplio frente a diversas problemáticas, además de los retos de sostenibilidad financiera, ya que los proyectos dependen principalmente de los aportes de los afiliados.

Pese a estas limitaciones, la labor de la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión reafirma la importancia del liderazgo femenino como motor de cambio dentro del sindicato y de las comunidades educativas. Su accionar demuestra que la participación de las mujeres no solo fortalece la vida gremial, sino que impulsa una transformación profunda en la cultura sindical, basada en la equidad, la inclusión y la justicia social, consolidando a SIMANA como un referente de organización con enfoque de género y compromiso con la educación pública en el departamento de Nariño.

Implicación

Tabla 3

Diario de campo

Diplomado en Construcción de Redes Sociales de Comunicación		
OSP: SIMANA	Actividad: Jornada de Salud	Fecha: 30 de septiembre 2025
Hora inicio:	Hora finalización:	Lugar: Auditorio Simana
Participantes: Secretaría de la mujer, género e inclusión – docentes mujeres del departamento de Nariño	Investigador: Alejandra Yeraldine Montenegro Padilla	
Descripción (de la observación)	Interpretación (de la observación)	Desahogo (¿Qué siente el investigador frente a lo observado?)
Durante la jornada de salud dirigida a las mujeres docentes del magisterio, se evidenció una baja participación, principalmente por la falta de permisos institucionales que limitan la asistencia de las maestras a este tipo de actividades, así como por los costos de traslado, que varían según la ubicación geográfica de cada participante. A pesar de ello, las docentes presentes mostraron un alto nivel de interés, entusiasmo y receptividad, aprovechando el espacio no solo para cuidar su salud física, sino también para compartir experiencias, fortalecer vínculos, comunicarse y trabajar en equipo. La jornada se desarrolló en un ambiente de confianza y compañerismo, evidenciando la necesidad de generar con mayor frecuencia este tipo de espacios dentro del sindicato.	La observación permite comprender que la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión cumple un papel esencial al promover estos encuentros, los cuales van más allá del cuidado físico y se convierten en espacios de bienestar emocional, diálogo y fortalecimiento colectivo. La baja participación no refleja desinterés, sino barreras estructurales que impiden la plena inclusión de las mujeres en las actividades sindicales, como los permisos institucionales o los recursos económicos. Estos espacios, además de atender la salud, representan oportunidades para fortalecer la identidad, el sentido de pertenencia y el empoderamiento femenino, contribuyendo al bienestar integral de las docentes y al desarrollo de una cultura sindical más humana y solidaria.	La experiencia generó una profunda reflexión y sensibilidad frente a las condiciones que enfrentan las mujeres docentes en su vida laboral y sindical. Se siente admiración por su compromiso, su fortaleza y su capacidad de mantenerse activas pese a las dificultades, así como frustración al constatar que las limitaciones institucionales y económicas restringen su participación en espacios tan necesarios. Al mismo tiempo, surge una motivación personal y profesional por continuar visibilizando estas realidades y promover, desde la comunicación, acciones que contribuyan al reconocimiento, cuidado y fortalecimiento del rol de la mujer dentro del magisterio y del sindicato.

Nota. Elaboración propia a partir de la información del Sindicato del Magisterio de Nariño.

Informe Sociopráxico

La socio-praxis vivida durante la fase de recolección de información en la Organización Social de Participación SIMANA (Sindicato del Magisterio de Nariño) representó una experiencia de reflexión y acción colectiva que permitió comprender las dinámicas sociales, comunicativas y organizativas del sindicato, especialmente el papel transformador de la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión. Esta instancia se consolidó como el eje articulador del liderazgo femenino, promoviendo espacios de diálogo, bienestar y participación en un contexto donde las mujeres constituyen el 70% de la base sindical.

Siguiendo a Villasante (s.f.), la socio-praxis implica el acoplamiento entre teoría y práctica, donde el conocimiento se construye a partir de la acción reflexiva. En esta fase, dicha articulación se vivió durante actividades como la jornada de salud dirigida a las mujeres docentes, que se convirtió en un espacio de encuentro, autocuidado y comunicación horizontal. Aunque se observó una baja participación debido a las limitaciones económicas, geográficas y de permisos institucionales, las docentes presentes evidenciaron la importancia de estos espacios como medios para fortalecer la cohesión, el sentido de pertenencia y la solidaridad.

Desde la perspectiva del análisis de redes, Fresno, Paunero y Marqués (2014) señalan que las redes no solo conectan individuos, sino que construyen vínculos de apoyo emocional y social. En SIMANA, la Secretaría de la Mujer opera como un nodo que articula relaciones de confianza y cooperación entre docentes, reafirmando la noción de red de apoyo que menciona Chadi de Yorio (2007) como base para el desarrollo comunitario. Así, la experiencia permitió reconocer que la fortaleza del sindicato radica en su capacidad de generar tejido social y acompañamiento mutuo.

Asimismo, Gallego (2016) plantea que las redes comunicativas favorecen la identidad y la participación, y en este sentido, la Secretaría de la Mujer cumple una función clave al propiciar un modelo de comunicación horizontal donde las maestras se escuchan, se expresan y construyen colectivamente. Desde esta mirada, la fase de observación no se limitó a recolectar información, sino que se convirtió en un proceso de aprendizaje compartido que potenció el empoderamiento y la voz de las mujeres dentro del sindicato.

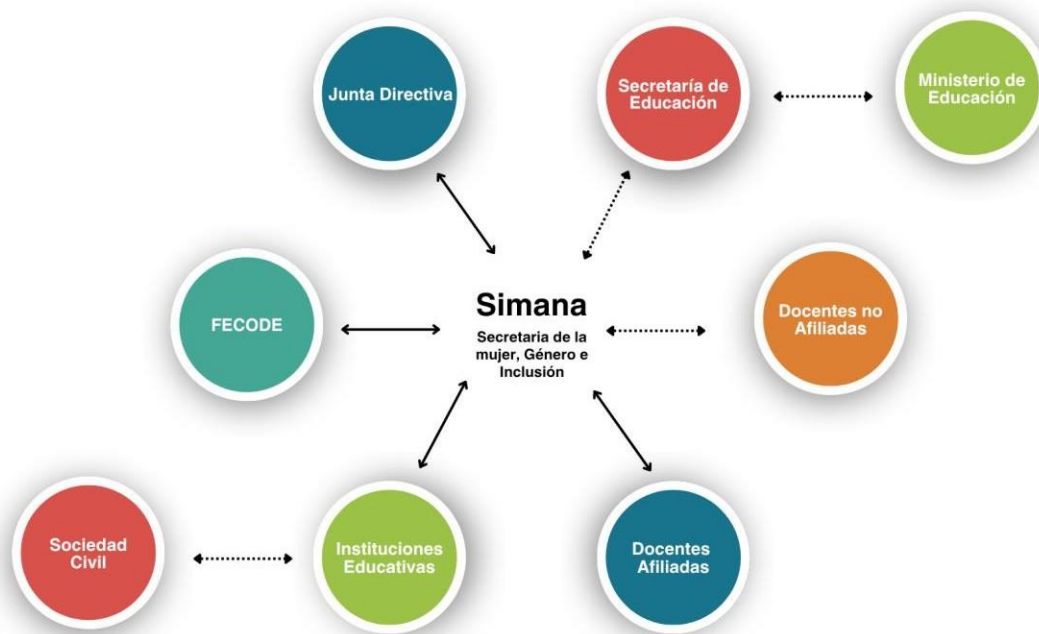
En coherencia con Villasante y Gutiérrez (2007), la acción colectiva en SIMANA puede entenderse como un conjunto de prácticas estratégicas que buscan generar transformación social desde la complejidad del contexto educativo y sindical. Las docentes participantes demostraron que el liderazgo femenino no se reduce a ocupar espacios, sino a transformarlos mediante la empatía, la cooperación y la comunicación.

En conclusión, la socio-praxis vivida en SIMANA fue una experiencia que permitió vincular la reflexión académica con la acción participativa. Las actividades desarrolladas reafirmaron que la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión es un pilar en la construcción de redes sociales solidarias, el fortalecimiento del liderazgo femenino y la promoción de una educación más equitativa y humana. Como afirma Villasante (s.f.), la socio-praxis no se limita a observar la realidad, sino que la transforma desde la implicación, y esa transformación se vivió plenamente en el acompañamiento al magisterio nariñense.

Construcción

Figura 1

Sociograma



Nota. Elaboración propia con base en la información recolectada en la Organización Social Participativa SIMANA (Sindicato del Magisterio de Nariño), 2025.

Figura 2*Conjunto de Acción*

Nota. Elaboración propia con base en la información recolectada en la Organización Social Participativa SIMANA (Sindicato del Magisterio de Nariño), 2025.

Tabla 4*Matriz de Posicionamiento*

Clases o Actores sociales	Afín	Diferente	Ajeno	Opuesto
Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión (SIMANA)	Promueve la equidad, el liderazgo femenino y la prevención de violencias, fortaleciendo la participación de las maestras.	Puede priorizar temas de género sobre otros aspectos sindicales.	_____	_____
Junta Directiva de SIMANA	Coordina acciones gremiales y sociales que respaldan los derechos docentes.	En ocasiones prioriza decisiones administrativas sobre iniciativas sociales.	_____	_____
Docentes Afiliadas (Base Sindical)	Participan activamente en procesos de formación y empoderamiento.	Algunas maestras presentan baja disponibilidad de tiempo o recursos.	_____	_____
Docentes No Afiliados	_____	Comparten preocupaciones laborales sin pertenecer al sindicato.	No participan directamente en las acciones sindicales.	Pueden mostrar resistencia o desconfianza frente al sindicalismo.
Instituciones Educativas del Departamento de Nariño	Colaboran en la ejecución de programas de formación y campañas pedagógicas.	Algunas instituciones presentan dificultades para otorgar permisos de participación.	_____	_____
Gobernación de Nariño /	Apoya algunas actividades y	Tiende a priorizar metas	En algunos casos mantiene	Puede restringir o negar permisos

Secretaría de Educación Departamental	mantiene diálogo institucional.	administrativas sobre demandas sindicales.	distancia frente a las actividades sindicales.	institucionales que limitan la participación docente.
FECODE (Federación Colombiana de Educadores)	Brinda respaldo nacional, recursos y orientación gremial.	_____	_____	_____
Ministerio de Educación Nacional (MEN)	_____	Mantiene comunicación institucional formal.	Interviene de manera indirecta en los procesos sindicales.	Se opone a movilizaciones o paros promovidos por el sindicato.
Comunidades Educativas (Estudiantes y Familias)	Apoyan actividades que fortalecen la educación pública y la convivencia escolar.	Algunas familias priorizan intereses particulares o económicos.	_____	_____
Organizaciones Sociales y de Género (Semillas de Oriente, Enjambre, etc.)	Comparten la visión de empoderamiento, participación y justicia social.	_____	_____	_____
Medios de Comunicación Locales y Regionales	Difunden mensajes y actividades sindicales, fortaleciendo la visibilidad pública.	Algunos medios comerciales priorizan agendas políticas distintas.	_____	_____
Empresas Privadas o Actores con Intereses Contrarios a la	_____	_____	_____	Promueven políticas o modelos que debilitan la educación estatal y los

Educación Pública Ministerio de Hacienda y Planeación Nacional	_____	_____	_____	derechos laborales. Sus políticas presupuestales pueden afectar la financiación educativa y salarial del magisterio.
Comunidades Rurales y Zonas Apartadas	Mantienen alta valoración hacia los docentes.	Limitada participación por distancias geográficas.	Dificultad para acceder a espacios sindicales o formativos.	_____

Nota. Elaboración propia con base en la información recolectada en la Organización Social Participativa SIMANA (Sindicato del Magisterio de Nariño), 2025.

Tabla 5

Matriz Comparativa

Aspecto	OSP Escogida para el Ejercicio Investigativo: SIMANA (Sindicato del Magisterio de Nariño)	OSP 1: FECODE (Federación Colombiana de Educadores)	OSP 2: Colectivo “Semillas de Oriente” – Fundación Grupo Social
Fines u Objetivos (Misión y Visión)	Defender la educación pública, los derechos laborales y sociales del magisterio nariñense. Promover la participación democrática, el liderazgo femenino y la equidad de género a través de la Secretaría de la Mujer.	Representar y defender los intereses de los docentes a nivel nacional. Fortalecer la educación pública, la dignidad del magisterio y la unidad sindical.	Promover la participación ciudadana y el desarrollo comunitario en el Corredor Oriental de Pasto mediante proyectos sociales, ambientales y de infraestructura comunitaria.
Localización	Pasto, Departamento de Nariño. Cobertura en 64 municipios.	Bogotá D.C., con presencia nacional a través de 33 sindicatos filiales.	Ciudad de Pasto, Nariño (zona urbana y rural del Corredor Oriental).
Miembros	10.200 afiliados (70% mujeres docentes).	Más de 300.000 docentes afiliados a nivel nacional.	Aproximadamente 150 líderes y familias vinculadas a proyectos locales.
Proyectos Desarrollados	Red de Mujeres, capacitaciones en acoso laboral y sexual, jornadas de salud y actividades conmemorativas (8M, 25N).	Escuela de Formación Sindical, Campañas por la defensa del derecho a la educación, Negociaciones del pliego nacional docente.	Proyectos de acueductos comunitarios, espacios públicos, huertas urbanas y procesos de control social.
Aliados	FECODE, Gobernación de Nariño, Instituciones Educativas, Colectivos de mujeres.	Ministerios, Congreso, sindicatos internacionales (IE, CLATE), organizaciones civiles.	Alcaldía de Pasto, Fundación Grupo Social, juntas de acción comunal y universidades locales.

Antigüedad	Fundado en 1966 (más de 50 años de trayectoria sindical en Nariño).	Fundado en 1959 (más de 60 años de liderazgo sindical nacional).	Creado en 2005 (más de 15 años de acción comunitaria).
Descripción de sus Redes Sociales	Presencia activa en Facebook, emisora sindical y grupos de WhatsApp para comunicación interna y difusión de actividades.	Redes sociales nacionales (Facebook, Twitter, YouTube, sitio web oficial). Comunicación institucional con enfoque político-sindical.	Página de Facebook y redes comunitarias presenciales basadas en la participación barrial. Comunicación horizontal y colaborativa.
Tipo de Comunidad Ética	Comunidad solidaria, gremial y educativa con enfoque de equidad y justicia social.	Comunidad sindical nacional con principios de unidad, autonomía y defensa de la educación.	Comunidad ciudadana de base orientada al bien común, participación y sostenibilidad local.
Fuentes	Elaboración propia con base en la información recolectada de SIMANA, FECODE y Colectivo “Semillas de Oriente”.		

Nota. Elaboración propia con base en información de las organizaciones y referentes bibliográficos del Diplomado de Construcción de Redes Sociales de Comunicación – UNAD (2025).

Informe de Investigación

El Sindicato del Magisterio de Nariño (SIMANA) se configura como una red social, gremial y educativa de gran alcance en el departamento, con más de 10.000 docentes afiliados, de los cuales cerca del 70% son mujeres. A través de su estructura democrática y de las diferentes secretarías temáticas —en especial la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión—, SIMANA ha consolidado un entramado de relaciones colaborativas entre docentes, instituciones educativas,

comunidades locales y organismos aliados como FECODE, la Gobernación de Nariño y colectivos sociales de mujeres.

Desde la perspectiva de la Investigación Acción Participativa (IAP) y el enfoque socio-praxis (Villasante, s.f.), la organización no solo representa una estructura sindical, sino una comunidad de práctica donde la acción comunicativa y la reflexión colectiva generan procesos de transformación social. Las redes de confianza, solidaridad y acompañamiento se expresan tanto en la vida sindical como en el ámbito educativo, configurando un sistema relacional que articula actores internos (directivos, docentes, comités) y externos (instituciones, comunidad, organizaciones sociales).

El tejido relacional dentro de SIMANA se construye en torno a temas de equidad de género, justicia laboral, educación pública y bienestar docente. La armonía se refleja en los procesos de capacitación, las jornadas de salud, las conmemoraciones y los encuentros liderados por la Secretaría de la Mujer, donde prevalece el diálogo, la empatía y la cooperación.

Sin embargo, también se evidencian tensiones estructurales derivadas de limitaciones económicas, falta de permisos institucionales, desigualdad territorial y, en algunos casos, resistencia al liderazgo femenino dentro de los espacios sindicales. Estas situaciones generan contradicciones entre los ideales de participación plena y las condiciones reales de las docentes, lo que exige fortalecer los canales de comunicación y concertación interna.

De acuerdo con Fresno, Paunero y Marqués (2014), los conflictos en las redes sociales pueden actuar como catalizadores del cambio cuando se abordan desde la cooperación y el consenso, permitiendo mejorar la cohesión del grupo.

Las relaciones dentro de SIMANA son predominantemente solidarias, empáticas y colaborativas, características propias de una comunidad ética participativa. La socialidad se

manifiesta en la creación de vínculos afectivos y profesionales entre las maestras, quienes comparten experiencias, aprendizajes y desafíos comunes.

La Red de Mujeres impulsada por la Secretaría de la Mujer constituye un ejemplo de socialidad organizada, al propiciar espacios de confianza y apoyo mutuo frente a situaciones de violencia o desigualdad. En términos de comunidad, SIMANA trasciende lo gremial y se convierte en una colectividad con propósito social, educativo y transformador, orientada a la defensa del bien común y la justicia educativa.

La comunicación en SIMANA se caracteriza por su horizontalidad, basada en el diálogo y la participación directa. Internamente, se emplean canales digitales como WhatsApp, circulares internas, correos institucionales y Google Forms, los cuales facilitan la coordinación entre subdirectivas y la participación de docentes de diferentes municipios.

Externamente, el sindicato mantiene una presencia activa en redes sociales (principalmente Facebook), una emisora sindical y material impreso en jornadas pedagógicas y de movilización. Estas estrategias permiten mantener un flujo comunicativo bidireccional entre la organización y su entorno social, promoviendo la transparencia y la apropiación colectiva de la información.

Según Gallego (2016), la comunicación digital y participativa fortalece la identidad colectiva y amplía las posibilidades de acción social, algo que SIMANA ha logrado integrar en su dinámica sindical y comunitaria.

Las formas comunicativas más exitosas en SIMANA son aquellas basadas en la escucha activa, el reconocimiento y la construcción colectiva. Los encuentros presenciales, las jornadas pedagógicas y los programas de formación permiten consensuar decisiones desde el diálogo y la empatía.

La Secretaría de la Mujer, por ejemplo, ha implementado espacios de debate y reflexión sobre derechos laborales, salud y equidad de género, que han contribuido a consolidar acuerdos y fortalecer la confianza entre las afiliadas. Estos procesos coinciden con la visión de Villasante y Gutiérrez (2007), quienes plantean que la socio-praxis implica transformar las relaciones sociales desde la cooperación consciente.

Algunas tensiones comunicativas se derivan de la centralización de información en los niveles directivos, la falta de acceso tecnológico en zonas rurales y la ausencia de participación de ciertos sectores docentes. También existen conflictos derivados de posturas políticas divergentes dentro del sindicato o frente a las instituciones gubernamentales.

Estas situaciones generan desequilibrios en la circulación de la información y debilitan el sentido de unidad. No obstante, su reconocimiento es el primer paso hacia una comunicación más inclusiva y equitativa, que dé voz a todos los actores del magisterio.

Las recomendaciones para fortalecer la comunicación dentro de SIMANA se orientan hacia la ampliación de los canales digitales mediante la creación de espacios virtuales de participación, como foros y plataformas colaborativas, que integren a las y los docentes de las zonas rurales. Es fundamental descentralizar la información sindical para garantizar que los mensajes lleguen de manera oportuna a todas las subdirectivas y fortalecer así la cohesión organizativa. De igual modo, se propone promover procesos de capacitación en comunicación participativa y liderazgo femenino, con el fin de incrementar la incidencia de las mujeres en la toma de decisiones. Además, resulta pertinente crear un boletín informativo digital con enfoque de género y participación, difundido a través de las redes sociales y la emisora sindical, que permita mantener informada a la comunidad docente. Finalmente, se recomienda fortalecer la comunicación externa con la comunidad educativa y los medios locales, de manera que se

visibilicen los aportes del sindicato a la educación pública y se consolide una imagen positiva y comprometida con el desarrollo social.

En cuanto a las recomendaciones para fortalecer la red, se plantea la necesidad de consolidar alianzas interinstitucionales con organizaciones como FECODE, Semillas de Oriente y Enjambre, con el propósito de fomentar la colaboración en proyectos sociales y educativos de impacto territorial. Asimismo, es esencial potenciar la Red de Mujeres como eje articulador del liderazgo femenino y la prevención de violencias, promoviendo espacios de acompañamiento y formación continua. También se sugiere implementar sociogramas participativos que permitan identificar liderazgos locales y promover el trabajo colaborativo entre las subdirectivas. Otro aspecto clave consiste en desarrollar un plan de sostenibilidad que garantice los recursos económicos necesarios para las actividades de formación, bienestar y fortalecimiento sindical. Por último, se recomienda promover espacios de diálogo intersectorial que integren a actores gubernamentales, sociales y educativos en torno a la defensa de la educación pública y al fortalecimiento del magisterio nariñense.

En conclusión el proceso investigativo permitió comprender a SIMANA como una red viva y dinámica que articula la acción gremial con el compromiso social. Su fuerza radica en la participación de las mujeres docentes, quienes, desde la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión, impulsan procesos de empoderamiento, formación y liderazgo con enfoque de equidad.

A pesar de las limitaciones institucionales y económicas, SIMANA ha logrado consolidar vínculos sólidos y estrategias comunicativas horizontales que fortalecen el sentido de comunidad. Desde la socio-praxis, se reafirma que la comunicación participativa es un medio esencial para transformar realidades, construir consensos y generar cohesión social.

SIMANA representa, por tanto, un ejemplo de organización que une reflexión, acción y comunicación para construir una educación pública más justa, democrática e incluyente.

Proyección

En el diagnóstico realizado dentro del sindicato se evidenció una necesidad urgente: las maestras afiliadas, especialmente aquellas ubicadas en zonas rurales, carecen de canales de comunicación claros, oportunos y cercanos que les permitan mantenerse informadas, expresar sus necesidades y participar de manera activa en los procesos organizativos. Esta brecha comunicativa no solo limita la circulación de información, sino que también afecta el reconocimiento del trabajo cotidiano de las docentes y reduce la visibilidad pública de las acciones de la Secretaría de la Mujer, Diversidad y Género.

Estrategia Comunicacional De La OSP Tejiendo Voces: Mejora de la comunicación interna y externa en la secretaria de la mujer, diversidad y género – SIMANA

Objetivo General

Implementar un modelo de comunicación participativa que teja conexiones sólidas entre las docentes del departamento, promueva su liderazgo y fortalezca la presencia pública de la Secretaría de la Mujer, Diversidad y Género dentro y fuera de SIMANA.

Objetivos Específicos

Mejorar la circulación de información en todos los niveles del sindicato, especialmente entre los municipios rurales.

Visibilizar el trabajo, los logros y las necesidades de las maestras afiliadas.

Crear canales de comunicación accesibles y permanentes.

Promover una cultura de diálogo, apoyo mutuo y participación activa.

Posicionar el enfoque de género como eje transversal de la comunicación sindical.

Acciones

Red Digital “Tejedoras de Voz”

Grupos de WhatsApp segmentados por subregiones y liderados por una responsable de comunicación en cada municipio.

Boletín Interno “Hilos de Mujer” (mensual)

Contenido: formación en derechos, actividades, rutas de atención, historias de maestras.

Encuentros virtuales “Voces en Red”

Conversatorios trimestrales para formación, apoyo emocional y socialización de procesos.

Carpeta de Recursos Compartidos

Guías, infografías y documentos en Google Drive para fácil acceso.

Series Radiales “Hilo a Hilo”

Microprogramas en la emisora sindical: derechos, prevención de violencias, liderazgo femenino.

Alianza con Colectivos y Medios Locales

Publicación de notas, participación en eventos y articulación de campañas.

Material Gráfico Inclusivo

Afiches, postales, infografías sobre violencia de género, nuevas masculinidades, autocuidado.

Taller “Comunicar para Cuidar el Tejido”

Lenguaje incluyente, comunicación asertiva, escucha activa, resolución de tensiones.

Taller de Vocería y Liderazgo Femenino

Hablar en público, manejo de redes, liderazgo desde el cuidado y la empatía.

Guía “Tejiendo la Equidad”

Manual práctico para prevenir violencias, identificar señales y activar rutas.

Canales de Comunicación

Internos

- WhatsApp
- Reuniones virtuales
- Boletín “Hilos de Mujer”
- Carpeta colaborativa
- Material impreso

Externos

- Facebook oficial de SIMANA
- Emisora sindical
- Articulación con medios comunitarios
- Eventos pedagógicos y fechas conmemorativas

Mensaje Central de la Estrategia

“Tejiendo Voces reconoce que la palabra de cada maestra es un hilo que fortalece el tejido social del magisterio. Cuando las mujeres hablan, la educación cambia.”

Fundamentos conceptuales y contextuales de la Estrategia “Tejiendo Voces”

La estrategia de comunicación se sustenta en:

Investigación Acción Participativa. Según Villasante (s.f.), “la IAP permite que las comunidades sean parte activa de la transformación social”. En este proceso, las maestras participan no solo como informantes, sino como protagonistas que aportan desde su experiencia cotidiana para mejorar la comunicación interna del sindicato.

Enfoque Socio – Praxis. La socio-praxis implica “reflexionar y actuar simultáneamente” (Villasante & Gutiérrez, 2007). Tejiendo Voces surge directamente de las observaciones del campo, los sociogramas y los diálogos con las docentes, con el fin de convertir el análisis en acción concreta.

Comunicación Participativa: Kamlongera y Mafalopulos (2008) plantean que “una estrategia comunicativa eficaz debe construirse desde la participación comunitaria”. Por ello, la estrategia incluye redes, vocerías, espacios dialógicos y el reconocimiento de las maestras como multiplicadoras de la información.

Análisis de Redes Sociales. Fresno, Paunero y Marqués (2014) explican que “las redes permiten identificar nodos clave y flujos de información”. En SIMANA, la Secretaría de la Mujer es un nodo estratégico que articula liderazgos, vínculos afectivos y procesos de formación.

Contexto Organizacional

- La Secretaría de la Mujer, Diversidad y Género enfrenta:
- Limitaciones de participación (falta de permisos, altos costos de desplazamiento).
- Grandes distancias geográficas.
- Una base mayoritaria femenina que requiere mejores canales de comunicación.
- La necesidad de visibilizar la violencia de género, fortalecer la red de apoyo y aumentar la incidencia política.

A la vez, posee fortalezas:

- Liderazgo consolidado de maestras.
- Proyectos exitosos (Red de Mujeres, capacitaciones).

- Alta legitimidad del sindicato.
- Capacidad de convocatoria territorial.

Conclusiones

SIMANA es una organización sólida y representativa en la defensa de la educación pública y de los derechos del magisterio en Nariño. Su legitimidad se sustenta en una amplia base de docentes afiliados, en la que las mujeres constituyen cerca del 70% de la membresía sindical. Esta mayoría femenina no solo aporta en número, sino que imprime una visión transformadora, inclusiva y con enfoque social, orientando los procesos sindicales hacia la equidad y el bienestar colectivo.

En este contexto, la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión se consolida como un pilar esencial dentro de la estructura organizativa, al canalizar el liderazgo de las docentes y fortalecer la comunicación participativa en un espacio históricamente dominado por perspectivas masculinas. Su acción ha permitido abrir caminos de empoderamiento y liderazgo, generando redes de apoyo y procesos de formación que impactan tanto en el ámbito sindical como en las comunidades educativas.

Durante la Fase 4: Construcción, el análisis del sociograma y del gráfico de conjuntos de acción permitió identificar los vínculos entre actores internos y externos, evidenciando que SIMANA no actúa de forma aislada, sino como parte de una red social más amplia. Las relaciones con instituciones educativas, comunidades, medios de comunicación, FECODE y la Gobernación de Nariño fortalecen su capacidad de incidencia y su impacto social. Este entramado demuestra que la comunicación, cuando es horizontal y colaborativa, se convierte en el principal motor del liderazgo docente y del fortalecimiento del tejido social.

A través de los espacios de encuentro y diálogo, como las jornadas de salud o las capacitaciones promovidas por la Secretaría de la Mujer, se constató que la participación, el reconocimiento y el cuidado colectivo son formas de acción política y social que fortalecen el

sentido de comunidad. Desde la socio-praxis, entendida como la unión entre reflexión y acción (Villasante, s.f.), se reconoce que cada interacción dentro del sindicato constituye una oportunidad de aprendizaje compartido y de transformación social.

De este modo, SIMANA se proyecta como una red educativa y social viva, donde la voz de las mujeres es fundamental para la construcción de una educación pública más democrática, equitativa e inclusiva. Su experiencia demuestra que la comunicación participativa no solo fortalece la organización sindical, sino que impulsa procesos de cambio que trascienden el aula y contribuyen al desarrollo humano y comunitario en el departamento de Nariño.

Las limitaciones asociadas a los permisos institucionales, las distancias geográficas y las desigualdades en el acceso a la información continúan afectando la participación plena de las docentes, especialmente en zonas rurales.

El proceso investigativo permitió comprender la importancia de las redes de apoyo, los vínculos afectivos y las prácticas colaborativas como elementos clave para sostener la acción colectiva dentro de SIMANA.

Referencias Bibliográficas

- Chadi de Yorio, M. R. (2007). Redes sociales en el trabajo social. Espacio Editorial.
<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66926?page=5>
- Fresno, M. D. Paunero, D. S. y Marqués, P. (2014). Conectados por redes sociales: introducción al análisis de redes sociales y casos prácticos. Editorial UOC.
<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113723?page=13>
- Gallego, S. (2016). Redes sociales digitales, información, comunicación y sociedad en el S.XXI.
<https://eprints.ucm.es/44233/1/T39077.pdf>
- Villasante, T. (s.f.). La sociopraxis, un acoplamiento de metodologías participativas.
<https://ecosad.org/laboratoriovirtual/phocadownloadpap/METODO-IMPLICATIVAS/la-socio-praxis-unacoplamiento-de-metodologias-implicativas-r-villasante%202.pdf>
- Hein, K., Cárdenas, A., Henríquez, K., Valenzuela, S. (2013). Aproximación al análisis cualitativo de redes sociales. Experiencias en el estudio de redes personales mediante Ego.Net.QF. Revista hispana para el análisis de redes sociales. (24).
<http://revistes.uab.cat/redes/article/view/v24-n2-hein-tomazichenriquez-et-al>
- Villasante, T., Gutiérrez, P. (2007). Redes y conjuntos de acción para aplicaciones estratégicas en los tiempos de la complejidad social. En: Política y Sociedad, (44), pp 125-140.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2306756>

Apéndices

Apéndice A

Carta de Intención

San Juan de Pasto, 27 de septiembre

Señores
Secretaría de Mujer, Género e Inclusión Simana
Atn. Ana Julia Mesias
E. S. M.

Cordial saludo,

Mi nombre es Alejandra Yeraldine Montenegro Padilla identificado(a) con C.C 1085950046 del municipio de Ipiales, actualmente me encuentro cursando el programa de Comunicación Social en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD- y estoy ad-ports de recibir el título de Comunicador Social.

Escogí como trabajo de grado una opción muy interesante que es el Diplomado en Construcción de Redes Sociales de Comunicación. El Diplomado busca posibilitar que, a través de un trabajo académico e investigativo, el estudiante proponga una acción o acciones de fortalecimiento comunicacional dirigidas a la organización con la cual se desarrolló la investigación. Estas acciones hacen parte de una estrategia que será formulada a partir de un juicioso proceso de contacto, indagación, y conocimiento de la organización, obviamente acogiéndose a los parámetros que las dinámicas propias de esta exijan.

La organización no se compromete a implementar la estrategia que el estudiante diseñe y proponga, pero si la organización lo considera adecuado y provechoso, sería muy importante realizar dicha implementación, lo cual además evidenciaría la pertinencia de la estrategia diseñada y posibilitaría alcanzar los objetivos propuestos en esta. Los resultados del trabajo realizado con la organización serán publicados en un documento académico en el cual quedará consignado todo el proceso.

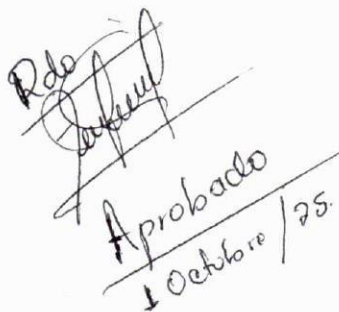
Por lo anteriormente expuesto, solicito comedidamente que me permitan realizar con ustedes este trabajo durante los próximos cuatro (4) meses, en los cuales además de desarrollar el ejercicio investigativo, se buscará que los frutos de esta, sean acciones que fortalezcan y mejoren las dinámicas comunicativas dentro de su organización.

Mil gracias por su atención,

Atentamente,



Alejandra Yeraldine Montenegro Padilla
Cel. 3184047547
E-mail: aymontenegrop@unadvirtual.edu.co



Rdo
Aprobado
1 Octubre / 25.

Apéndice B

Carta de Aprobación



SINDICATO DEL MAGISTERIO DE NARIÑO
PERSONERÍA JURÍDICA No. 336 de 8 DE JULIO DE 1952
FIDAL FECODE - CUT

Señor(a)

ALEJANDRA YERALDINE MONTENEGRO PADILLA

Estudiante de Comunicación Social

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Cordial saludo,

Luego de revisar su solicitud para llevar a cabo el desarrollo de su Diplomado en Construcción de Redes Sociales y Comunicación en el Sindicato del Magisterio de Nariño – SIMANA, específicamente en la Secretaría de la Mujer, Género e Inclusión, nos es grato comunicarle que se aprueba su participación en el desarrollo de las actividades correspondientes con fines académicos.

De igual manera, reiteramos nuestra disposición para brindar el acompañamiento y apoyo institucional que sean necesarios para el adecuado cumplimiento de los objetivos del diplomado y el fortalecimiento de los procesos de formación profesional.

Agradecemos su interés y compromiso con el trabajo social y comunicativo que aporta al desarrollo del magisterio y de las comunidades educativas de la región.

Atentamente

ANA JULIA MESIAS

Secretaria de Mujer, Género e Inclusión



Carrera 23 No. 20 - 80 Centro - Pasto - Nariño - Colombia
www.simana.org.co email: simana.tk@gmail.com



Apéndice C

Preguntas de la Entrevista Inicial

1. Tipo de práctica. Lo que hace la OSP en cumplimiento de su objeto social.
2. Objetivos o intenciones de ayuda social.
3. Regularidad y características de la práctica o reuniones de los integrantes de la OSP.
4. Características de participantes o actores (rol social, nivel profesional, rol institucional).
5. Tamaño de organización de la OSP (número de integrantes, cobertura territorial)
6. Forma de organización, estructura, equipos, comités, cargos.
7. Características de los vínculos sociales al interior de la OSP.
8. Formas de participación al interior y hacia el exterior de la OPS.
9. Formas de comunicación interna, actores, tipo, etc.
10. Formas de comunicación externa, actores, tipo, etc.
11. Planes, cronogramas, metas. Proyectos en desarrollo.
12. Logros de proyectos exitosos.
13. Dificultades para desarrollar sus objetivos sociales.
14. Otros aspectos para comentar.

Apéndice D

Enlace Entrevista Inicial

https://youtu.be/JITKyI_I4Q0

Apéndice E

Preguntas Entrevista Cualitativa

1. ¿De qué manera la alta participación de mujeres (70%) fortalece los vínculos sociales y de solidaridad dentro de SIMANA?
2. ¿Cómo la Secretaría de la Mujer contribuye a tejer redes de apoyo y liderazgo entre docentes mujeres en diferentes municipios del departamento?
3. ¿Qué oportunidades existen para que las maestras consoliden una red social que trascienda lo sindical y genere incidencia en la comunidad educativa y en la sociedad nariñense?
4. ¿Cómo la visión femenina aporta a la creación de estrategias de comunicación más inclusivas y horizontales dentro del sindicato?
5. ¿De qué manera la Secretaría de la Mujer ha promovido la participación activa de las docentes en los procesos de toma de decisiones a través de la comunicación?
6. ¿Qué retos enfrentan las mujeres afiliadas para expresar sus voces en los espacios comunicativos del sindicato y cómo podrían superarse?
7. ¿Cómo el liderazgo femenino dentro de SIMANA impacta en la transformación social de estudiantes, familias y comunidades educativas?
8. ¿De qué forma la Secretaría de la Mujer puede convertirse en un puente entre las necesidades de las maestras y las problemáticas sociales de las comunidades?
9. ¿Qué aportes específicos de la visión femenina han permitido que el sindicato trascienda lo gremial y genere procesos de construcción social en Nariño?

Apéndice F

Enlace Entrevista Cualitativa

<https://youtu.be/r41yNYj9viM>

Apéndice G

Enlace Devolución OSP

<https://youtu.be/UDZofGDGtT0>