



**SABERES  
DOCENTES**

CENTRO DE ESTUDIOS  
Y DESARROLLO DE  
EDUCACIÓN CONTINUA  
PARA EL MAGISTERIO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES · UNIVERSIDAD DE CHILE



# Percepciones de sesgos de género en el ejercicio del liderazgo de directoras escolares

*Andrea Carrasco – Claudio Montoya  
Centro de Estudios Saberes Docentes  
Universidad de Chile*



LIDERAZGO EDUCATIVO **udp**  
FACULTAD DE EDUCACIÓN

**CiAE**  
CENTRO DE INVESTIGACIÓN  
AVANZADA EN EDUCACIÓN  
UNIVERSIDAD DE CHILE

**arauco** | Fundación  
Educativa

 **SABERES  
DOCENTES** CENTRO DE ESTUDIOS  
Y DESARROLLO DE  
EDUCACIÓN CONTINUA  
PARA EL MAGISTERIO  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES · UNIVERSIDAD DE CHILE





# Trayectorias de directoras escolares desde una perspectiva de género



# Objetivos investigación

Analizar las trayectorias de mujeres directoras de establecimientos educacionales en Chile, desde un enfoque de género.

Identificar los hitos de sus trayectorias formativas, profesionales y personales considerados relevantes para alcanzar el cargo de dirección escolar

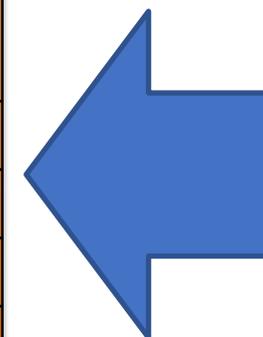
Identificar las barreras de entrada y los obstáculos que enfrentan las mujeres directoras en su posicionamiento en el cargo

Caracterizar las identidad de liderazgo de las directoras escolares

**Investigación exploratoria a desarrollar durante 4 años mediante métodos mixtos**

## Deductivas

Dimensión	Sub dimensiones
Trayectoria Directiva	Caracterización directoras
	Trayectoria Formativa
	Trayectoria Profesional
	Trayectoria Personal
Obstáculos o facilitadores para la construcción de la trayectoria directiva desde perspectiva de género	Barreras/obstáculo de entrada al cargo de dirección escolar
	Barreras/obstáculos durante el ejercicio del cargo de dirección escolar
	Conciliación trabajo - familia
	Efectos de la pandemia en la conciliación y en el liderazgo escolar
Identidad de liderazgo (caracterización del liderazgo)	Identidad para si
	Identidad para otros





- ✓ Investigación exploratoria.
- ✓ Métodos mixtos.

## Técnicas:

- ✓ **Entrevistas en profundidad a 12 directoras de la RM. Año 1**
- ✓ En base al análisis de relatos de las entrevistas se construyó **Cuestionario de percepciones**: validado, piloteado con 30 directoras y aplicado a una muestra de 313 directoras de la RM.
- ✓ **Año 2**
- ✓ Se efectúa análisis de resultados de cuestionario. **Año 3**



# Percepciones de sesgos de género en el ejercicio del liderazgo de directoras escolares



- ✓ Liderazgo de mujeres altamente efectivo (Weinstein et al., 2021).
- ✓ Características personales como la pasión por la educación y la experiencia y capacidades profesionales como facilitadores del ejercicio de liderazgos femenino en el ámbito escolar (Arroyo & Bush, 2021).
- ✓ El liderazgo femenino avanza hacia una distribución más justa del poder, los recursos y la representación en la toma de decisiones (Blackmore, 2020)
- ✓ Ser mujer es un factor determinante en el desempeño profesional de las directoras (González et al., 2021).

**¿Cómo se caracterizan las directoras en servicio y cuáles son las trayectorias directivas y las prácticas de conciliación trabajo-familia que prevalecen en ellas?**



# Referentes teóricos

## Liderazgo Femenino

- **Desarrollan capacidades colectivamente** (Blackmore, 2020).
- **Empatía y escuchar a otros** (Esser et al. 2018; Frankel, 2014).
- **Toma de decisiones compartidas** (Eagly y Karau, 2002); Relaciones democráticas (Eagly et al., 2003).
- **Colaboración social y profesional** (Blackmore, 2003 ).
- **Transformacional y justicia social** (Blackmore, 2006; 2013).
- **Cuidado** desde una moral social (Tronto, 2018).

## Lo distribuido

- **Carácter transversal y pone su énfasis en prácticas colectivas** (Maureira, 2017; Maureira et al., 2013).
- **Perspectiva colectiva y la toma de decisiones compartida** por los diferentes actores de la comunidad educativa (Gronn, 2013; Harris, 2012; Spillane, 2005).
- **Empoderamiento de la comunidad educativa** (Azorín et al., 2019).
- **Confianza, un valor** que potencian la distribución del liderazgo, (Ahumada et al., 2019).

## La confianza y la justicia social

. **Confianza**, esta se entiende como la expectativa de que realizará un esfuerzo para cumplir con los compromisos adquiridos (Smylie et al., 2007).

. **Redistribución** de bienes materiales primarios, el **reconocimiento y valoración** de la diversidad, (Murillo & Hernández-Castilla, 2014; Sarasola Bonetti & Costa, 2016).

. **Comunidad justa** que no discrimine y tome en cuenta la diversidad de sus estudiantes (Liasidou & Antoniou, 2015)

. **Transformar y resignificar el espacio escolar**, superando la exclusión y las desigualdades sociales (García Garnica & Moral Santaella, 2015; León et al., 2018)



- ✓ Estudio sobre una **muestra**.
- ✓ **Metodología cuantitativa**, que permitiera identificar patrones y cuyas conclusiones pudieran ser representativas de la población representada.
- ✓ Encuestas aplicadas a **313 directoras** de la RM.



- ✓ **Generación de ítems** y evaluación de idoneidad de contenido.
- ✓ **Panel de expertos** para revisión y propuestas de ítems.
- ✓ Creación de una escala tentativa y **segundo panel de expertos**.
- ✓ Examen de **propiedades del instrumento**, dimensionalidad, precisión y contenido.
- ✓ **Validez de la escala** con el coeficiente alfa de Cronbach en **muestra piloto**.
- ✓ Inclusión de variables **sociodemográficas**.



## Aplicación del Cuestionario

- ✓ Realizada en **agosto - septiembre** del presente 2022.
- ✓ Uso de encuesta estilo **Likert** de 5.
- ✓ Recopilación de datos mediante **cuestionario digital**.
- ✓ **Consistencia interna** del instrumento de 33 ítems con Alfa de Cronbach sobre 0,8 para cada escala.
- ✓ **Selección aleatoria** de instituciones educativas basada en registro de Cargos Docentes 2021

# Caracterización de las directoras

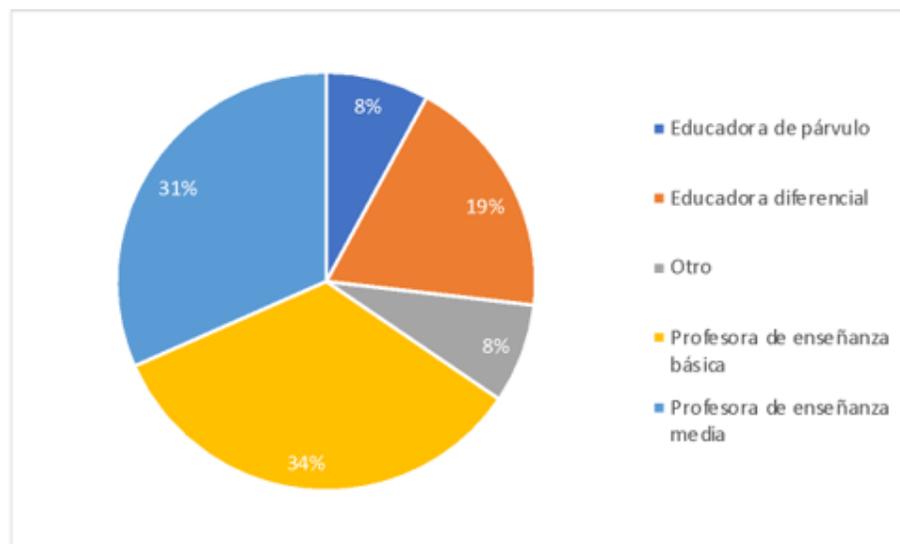
**Distribución de Edad de las directoras Participantes**

Rango de Edad	Porcentaje	Número de directoras
30-40 años	6%	19
40-50 años	27%	84
50-60 años	40%	125
60-70 años	24%	75
70-80 años	3%	10

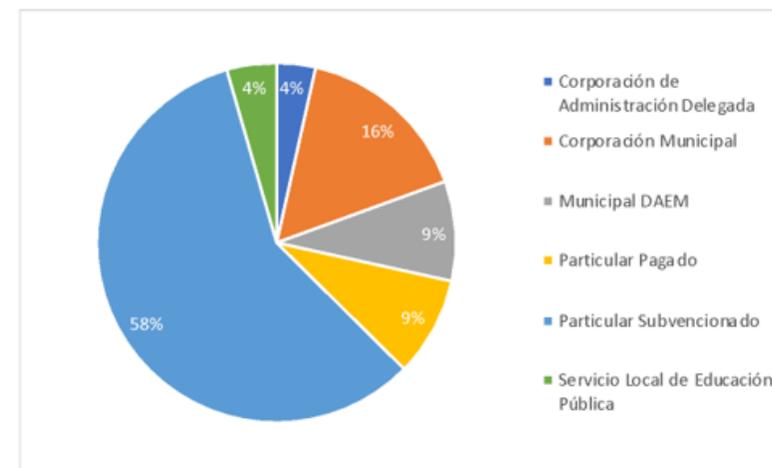
**Experiencia en el Cargo de las directoras Participantes**

Rango de Experiencia (años)	Porcentaje	Número de directoras
Menos de 3 años	11%	35
Entre 3 y 6 años	24%	75
Más de 6 años	65%	203

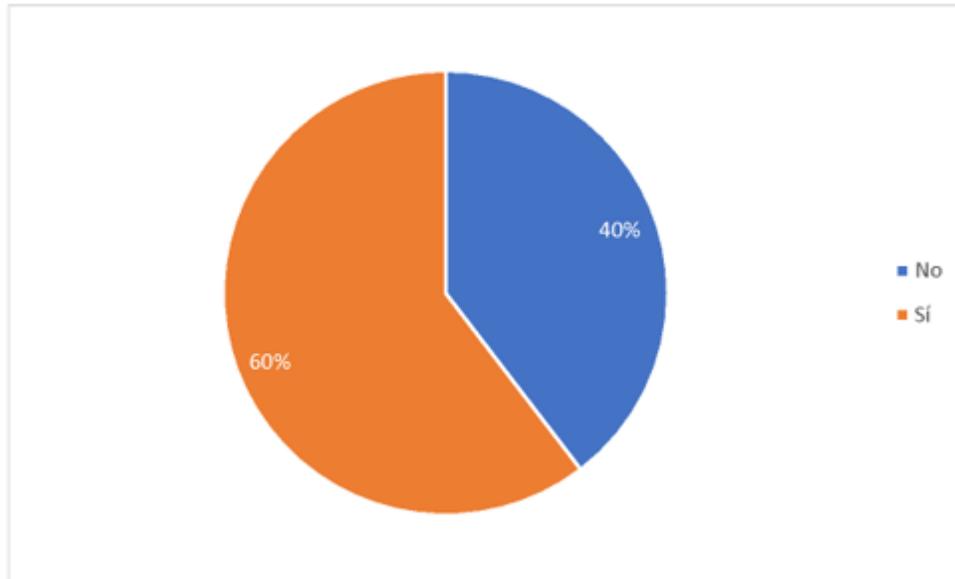
**Título Profesional de directoras**



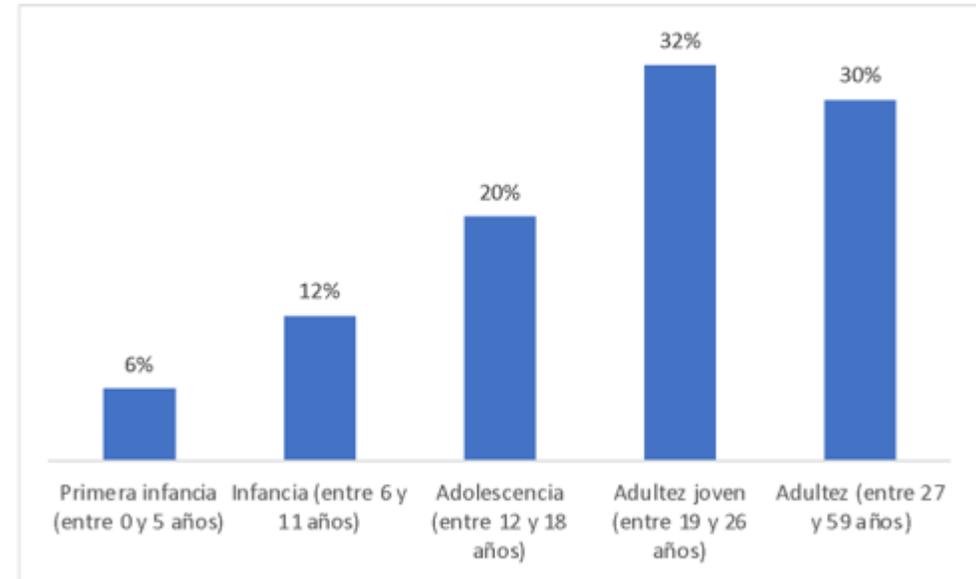
**Dependencia del establecimiento del que provienen las directoras encuestadas**



### Directoras que viven o no en Pareja

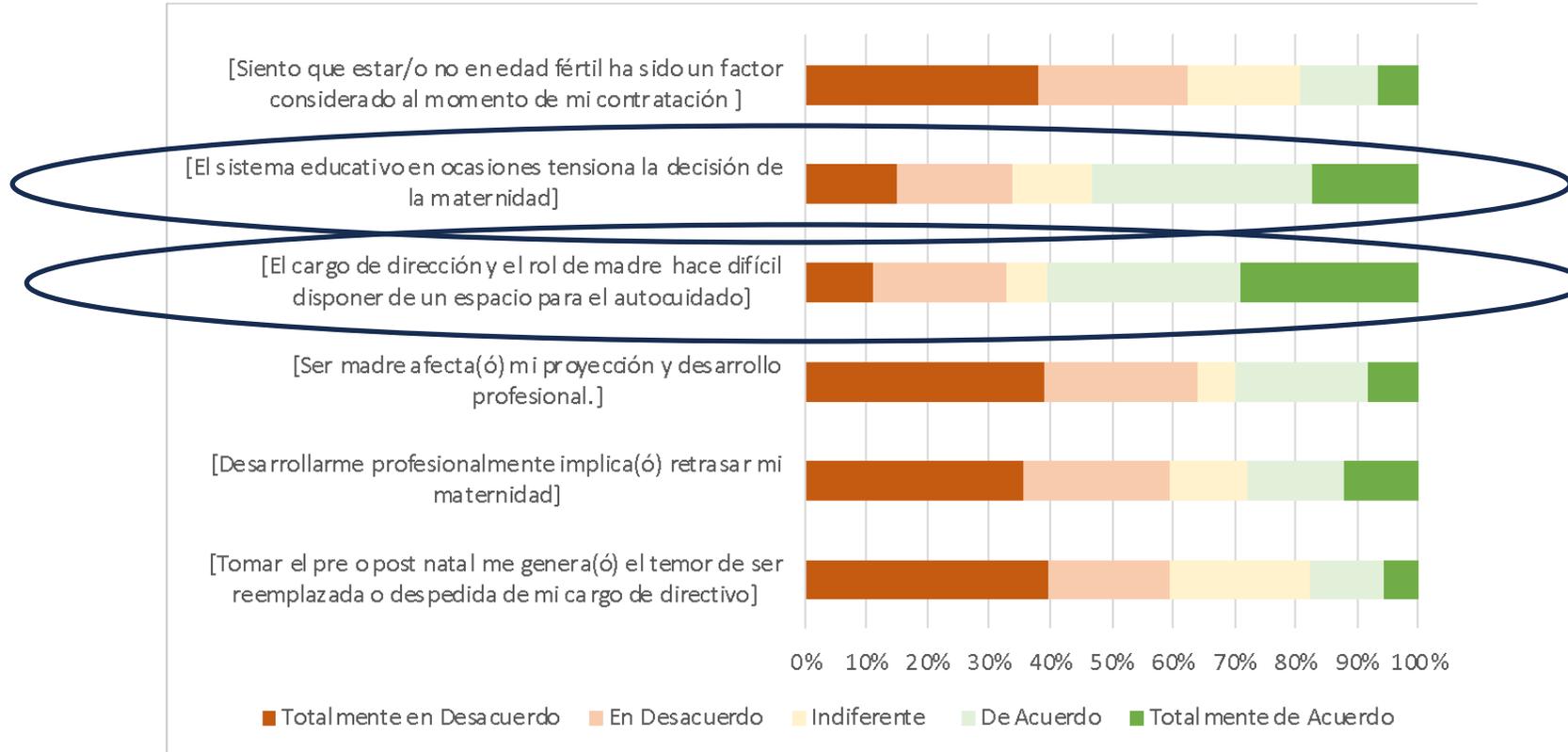


### Edad hijos



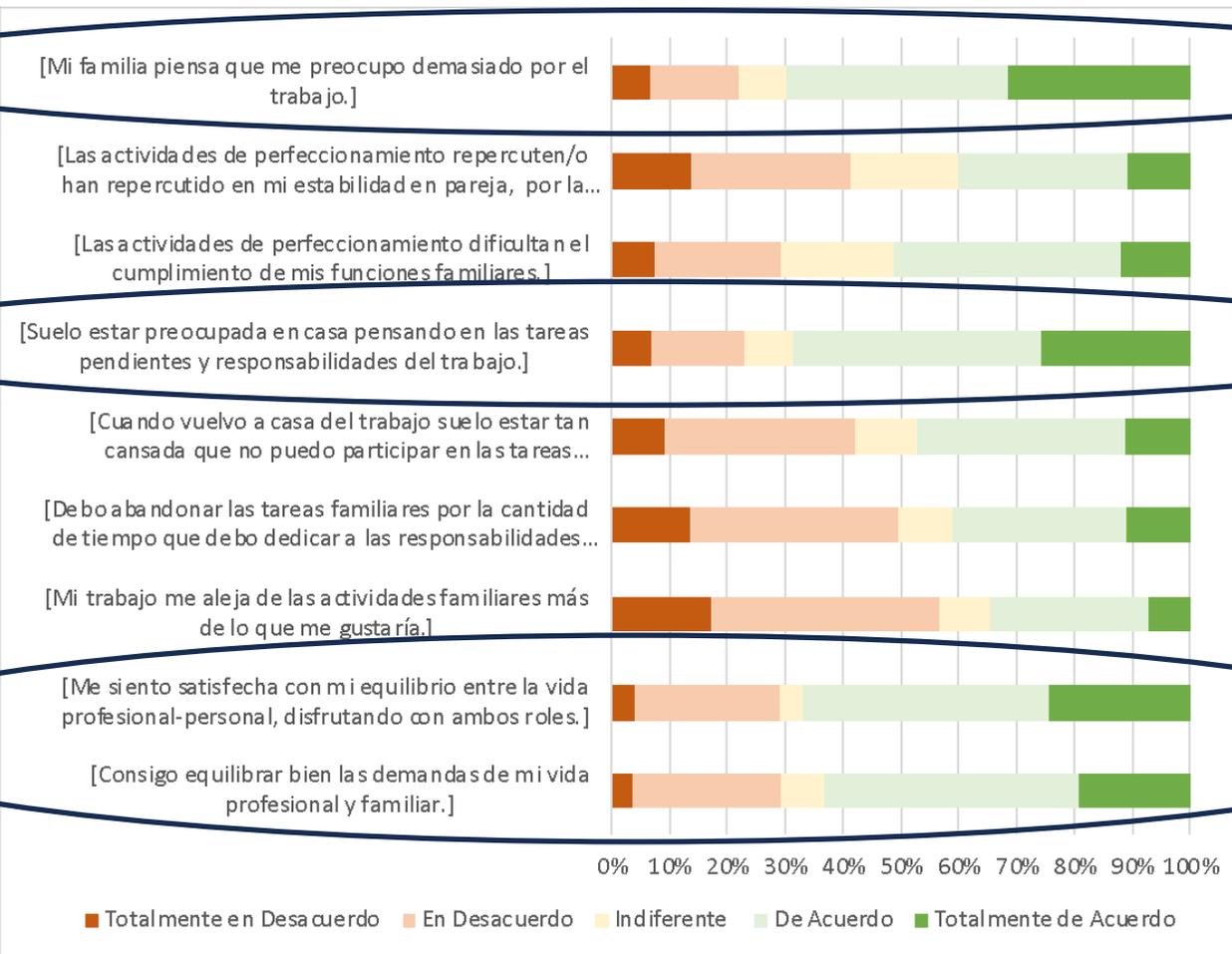


- ✓ Efecto de la maternidad en su carrera profesional
- ✓ El equilibrio entre el trabajo y el hogar
- ✓ Posibles sesgos profesionales
- ✓ Autoimagen
- ✓ Liderazgo en el ámbito escolar

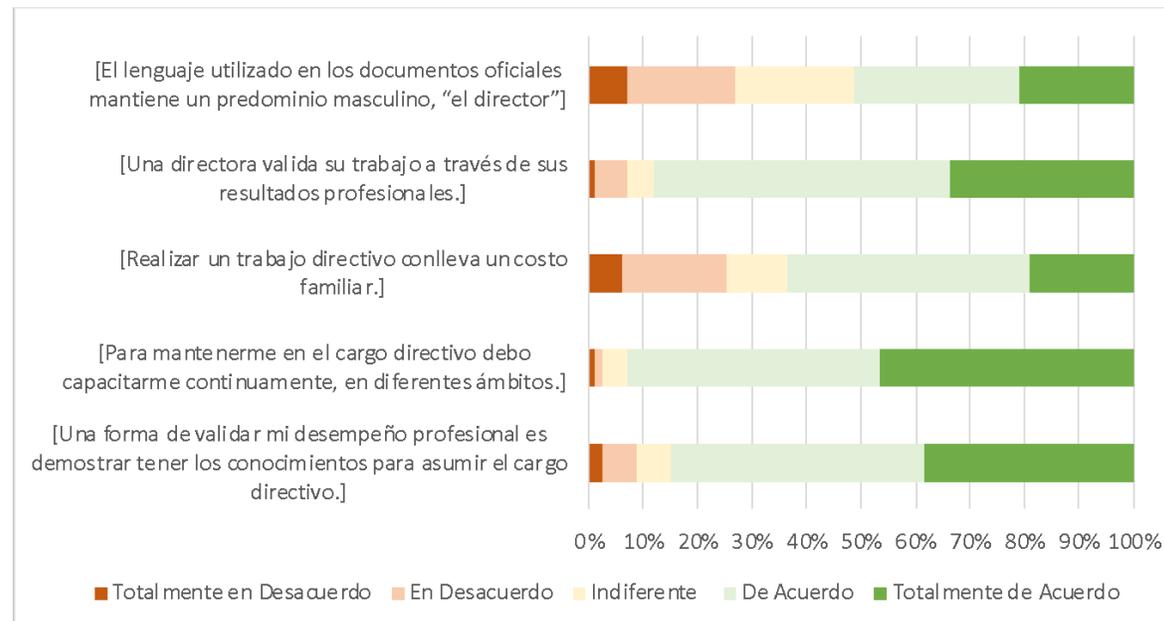


- Existe una tensión entre el desarrollo profesional y la maternidad, con un impacto negativo percibido en la proyección y desarrollo profesional de las directoras.

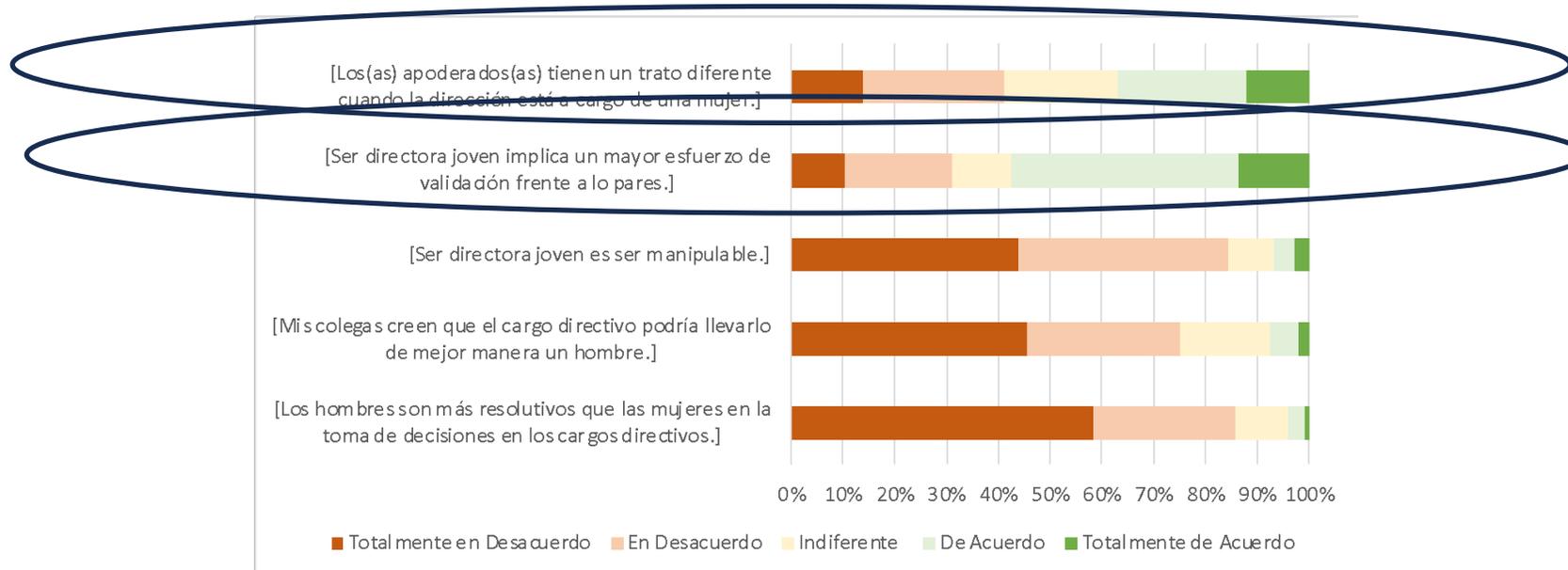
# Balance Hogar Trabajo



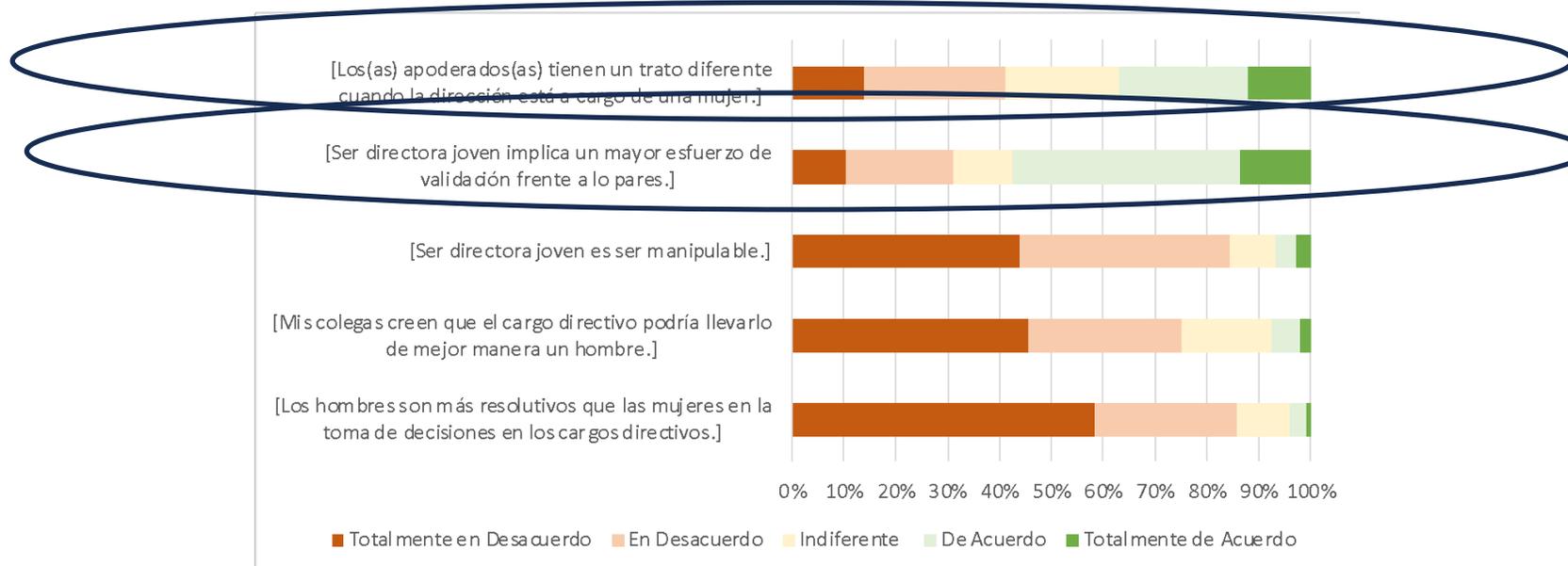
- Las directoras enfrentan dificultades en el equilibrio entre vida profesional y personal/familiar, con el 70% de las directoras encuestadas en desacuerdo con la afirmación de lograr un equilibrio adecuado.
- La satisfacción con dicho equilibrio es baja, con el 67% en desacuerdo con sentirse satisfechas.
- Las responsabilidades laborales afectan negativamente la participación en actividades familiares y generan preocupación en casa para muchas de las encuestadas.



- La mayoría de las directoras considera la demostración de conocimientos y habilidades como un factor importante para validar el desempeño en su cargo.
- El aprendizaje continuo y la capacitación son considerados esenciales para mantenerse en posiciones de liderazgo.
- En la mitad de los casos constatan el uso de palabras en masculino para referirse a su cargo, en la documentación oficial.



- La mayoría de las encuestadas rechaza la creencia de que los hombres son más resolutivos en cargos directivos que las mujeres.
- Se percibe una opinión positiva sobre la capacidad de las mujeres para asumir cargos directivos entre sus colegas.
- Existe una presión para demostrar valía y habilidades cuando se es joven en un cargo directivo, con un esfuerzo de validación percibido por un porcentaje significativo de directoras.



- La mayoría de las encuestadas rechaza la creencia de que los hombres son más resolutivos en cargos directivos que las mujeres.
- Se percibe una opinión positiva sobre la capacidad de las mujeres para asumir cargos directivos entre sus colegas.
- Existe una presión para demostrar valía y habilidades cuando se es joven en un cargo directivo, con un esfuerzo de validación percibido por un porcentaje significativo de directoras.



- ✓ La encuesta revela que las **directoras enfrentan desafíos** relacionados con el equilibrio entre el trabajo y el hogar, la gestión de la maternidad en su carrera profesional y posibles sesgos profesionales y de autoimagen.
- ✓ El **equilibrio entre la vida profesional y personal/familiar** es un desafío para muchas directoras, y puede tener un **impacto negativo** en el bienestar y las relaciones personales.
- ✓ En general, las directoras tienen una **opinión positiva sobre la capacidad de las mujeres** para desempeñar cargos directivos, pero perciben desafíos adicionales cuando son jóvenes en un cargo directivo y **reconocen** la posibilidad de **recibir un trato diferente debido a su género**.



**¡GRACIAS!**