



**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





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

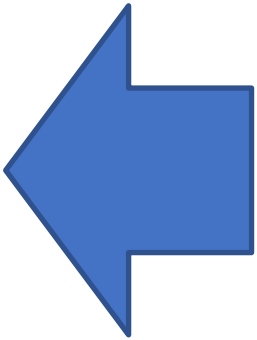
Identificar las barreras de entrada y los obstáculos que enfrentan las mujeres directoras en su posicionamiento en el cargo

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**.

- ✓ 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

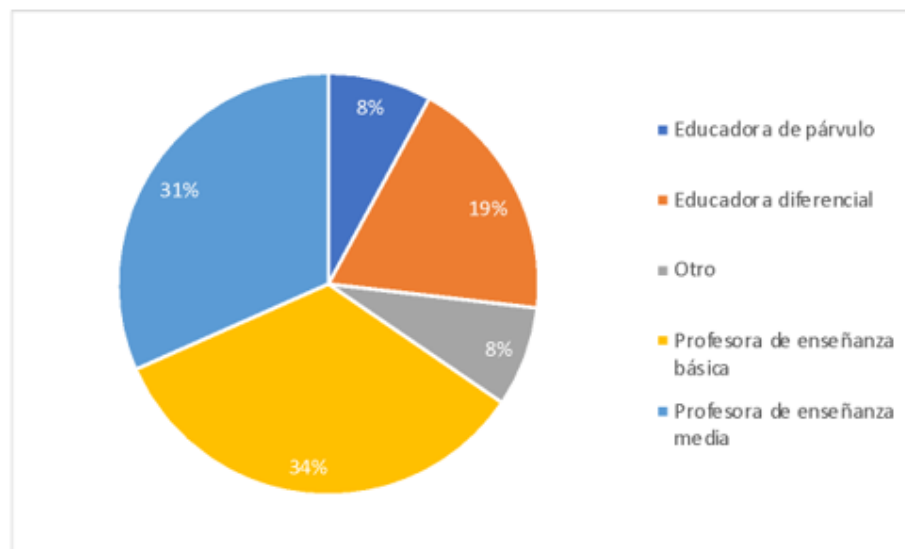
Distribución de Edad de las directoras Participantes

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

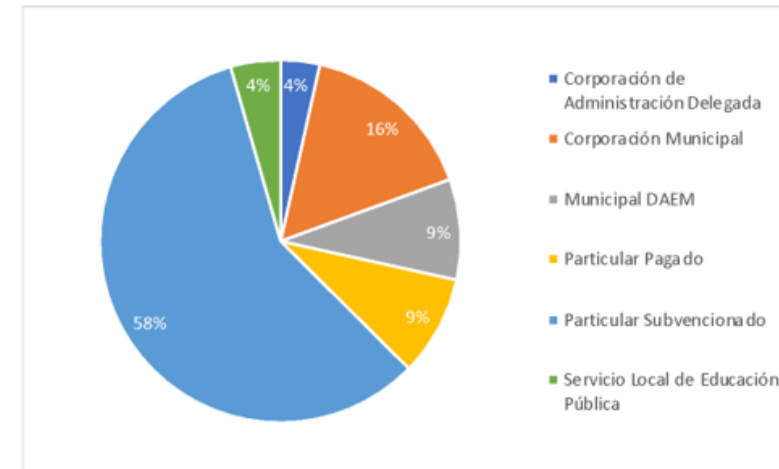
Experiencia en el Cargo de las directoras Participantes

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

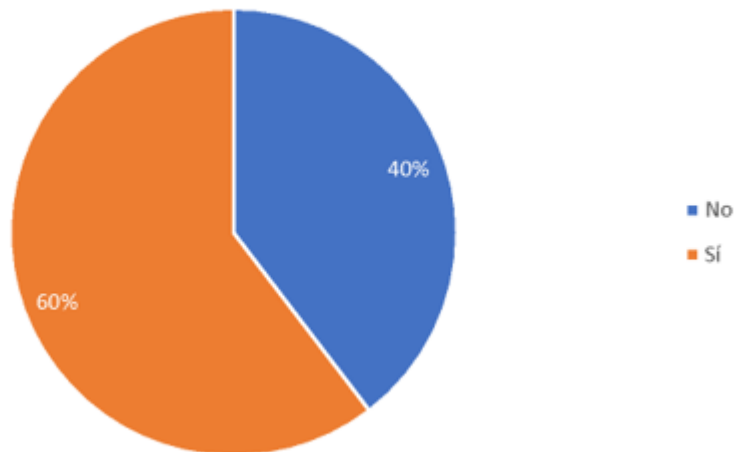


Dependencia del establecimiento del que provienen las directoras encuestadas

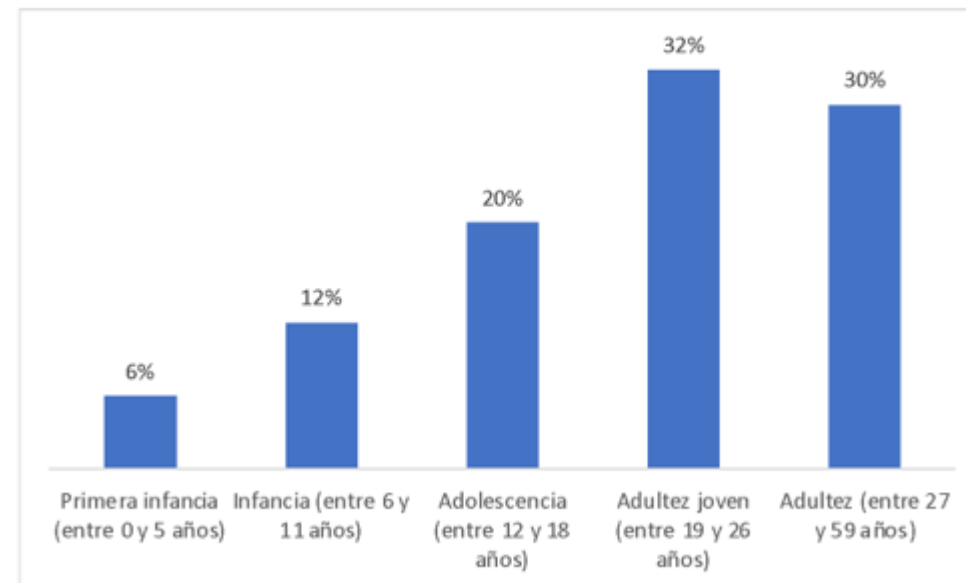


Caracterización de las directoras

Directoras que viven o no en Pareja

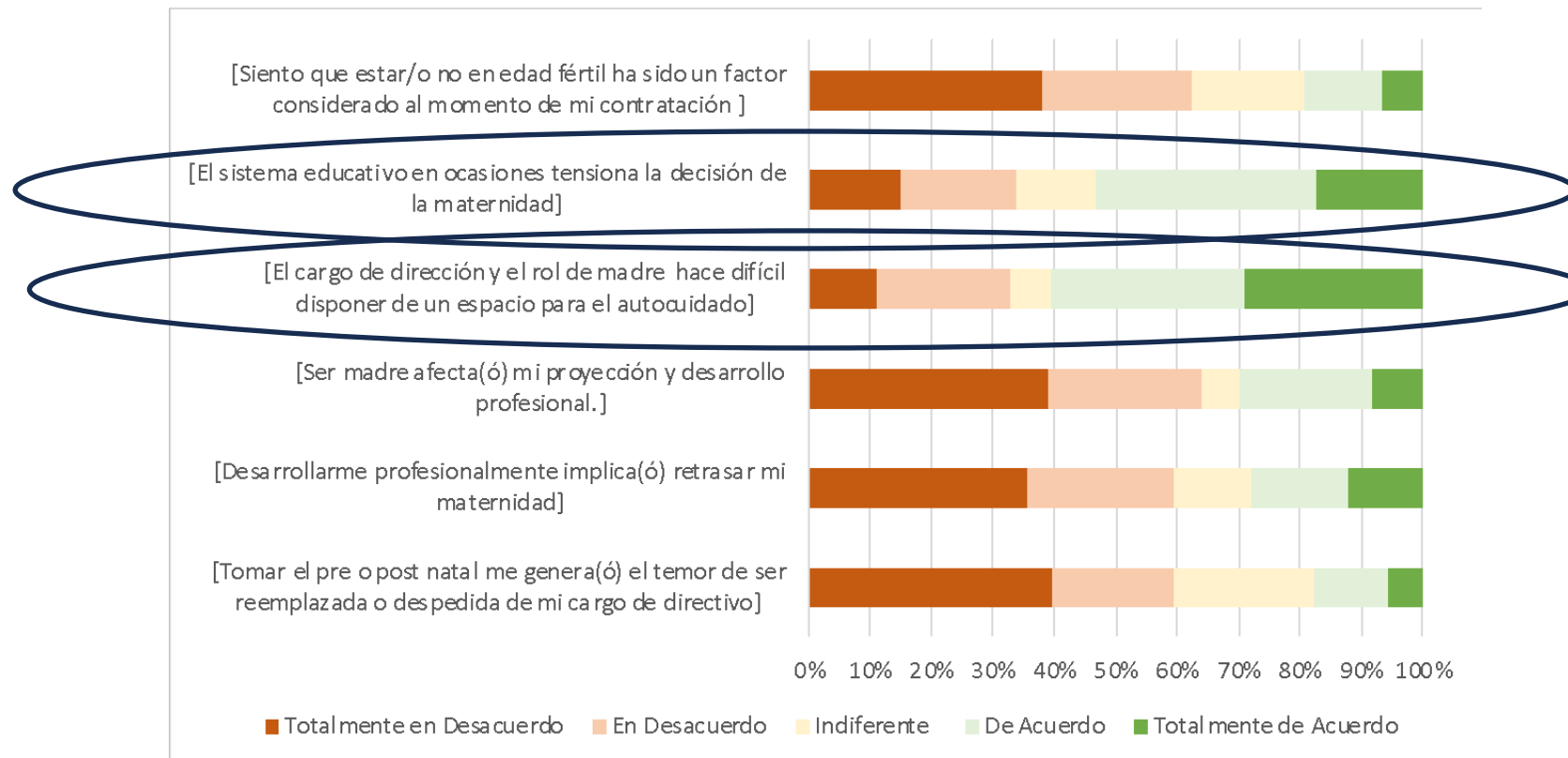


Edad hijos



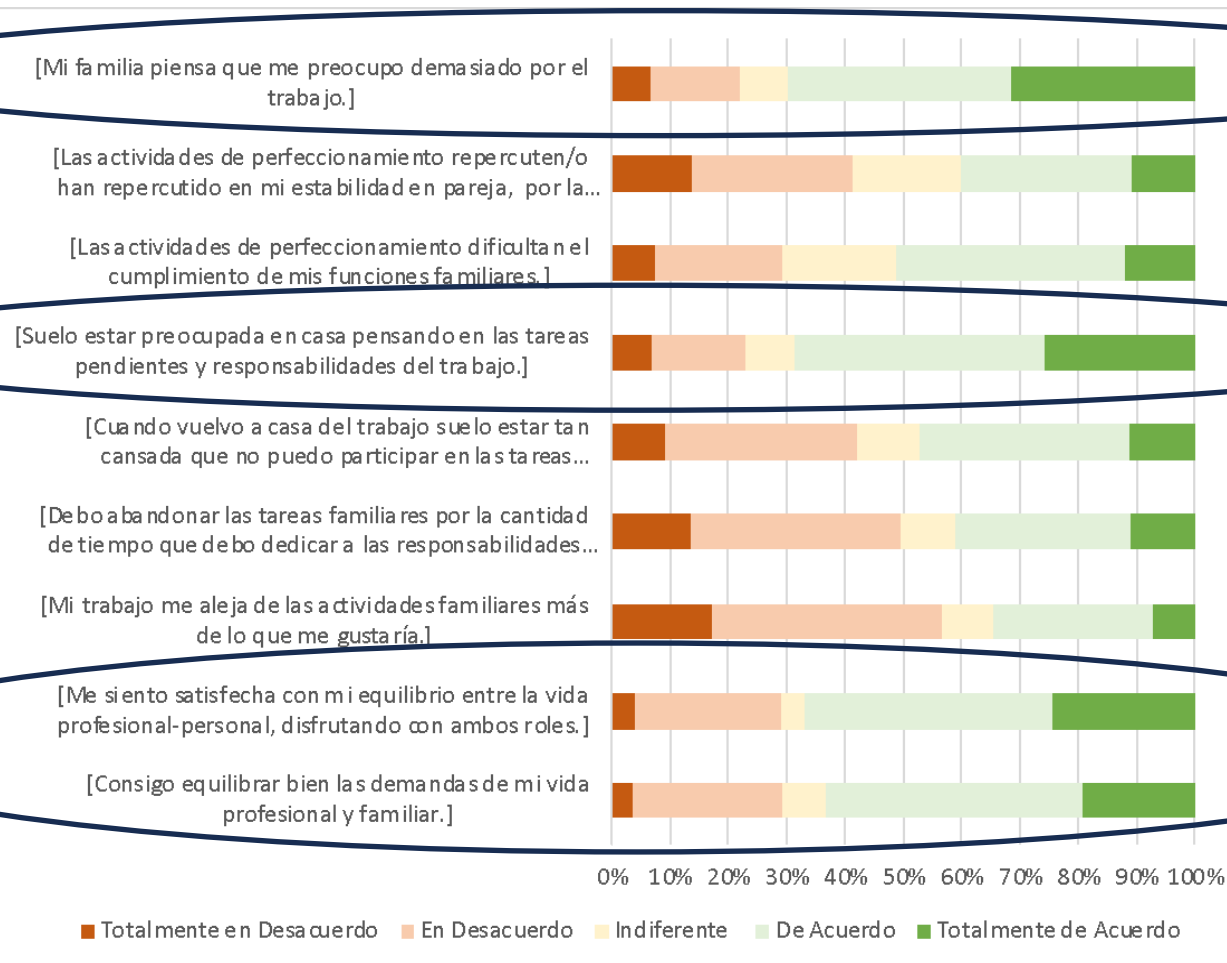


- ✓ Efecto de la maternidad en su carrera profesional
- ✓ El equilibrio entre el trabajo y el hogar
- ✓ Posibles sesgos profesionales
- ✓ Autoimagen
- ✓ Liderazgo en el ámbito escolar

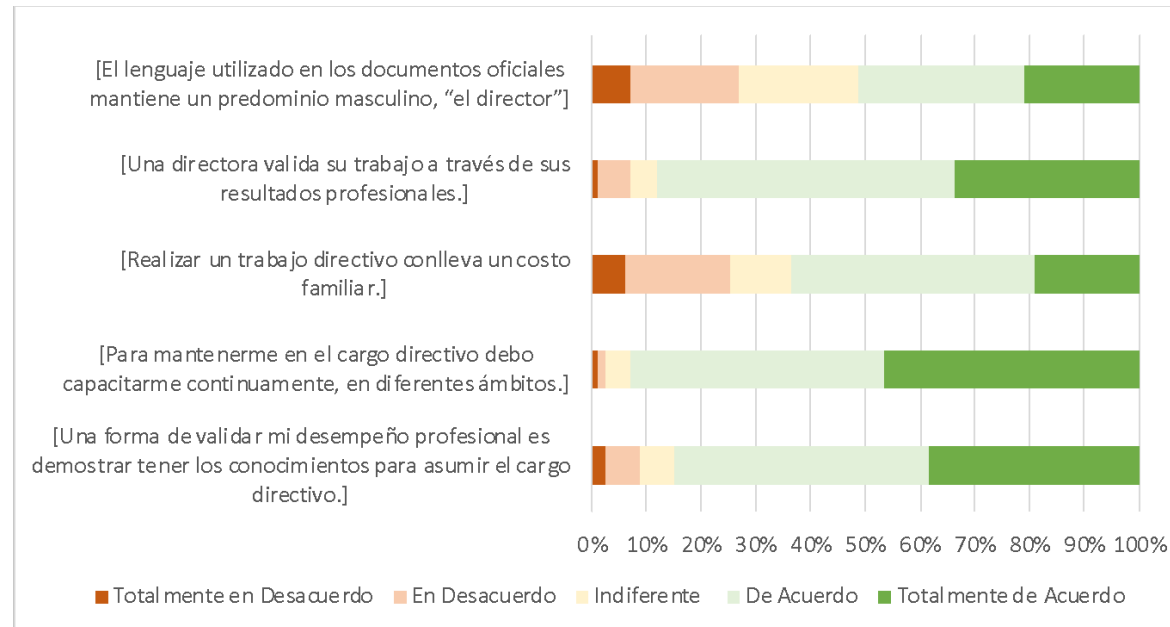


- Existe una tensión entre el desarrollo profesional y la maternidad, con un impacto negativo percibido en la proyección y desarrollo profesional de las directoras.

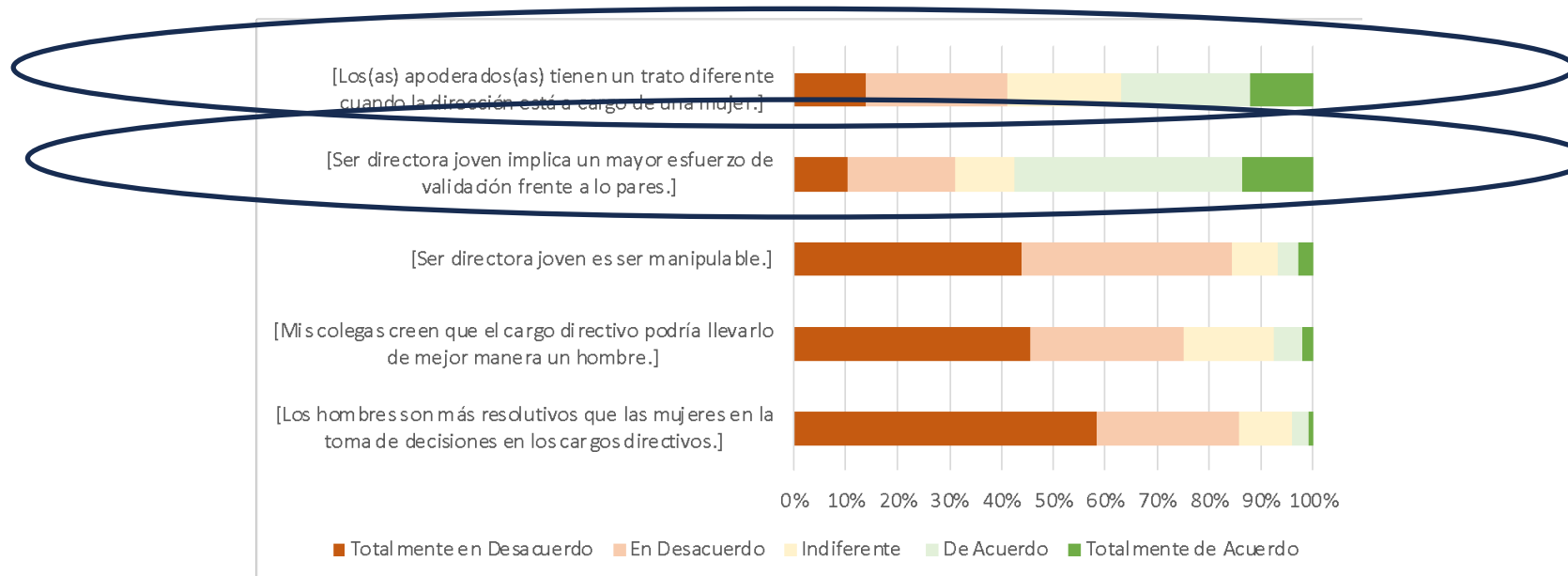
Balance Hogar Trabajo



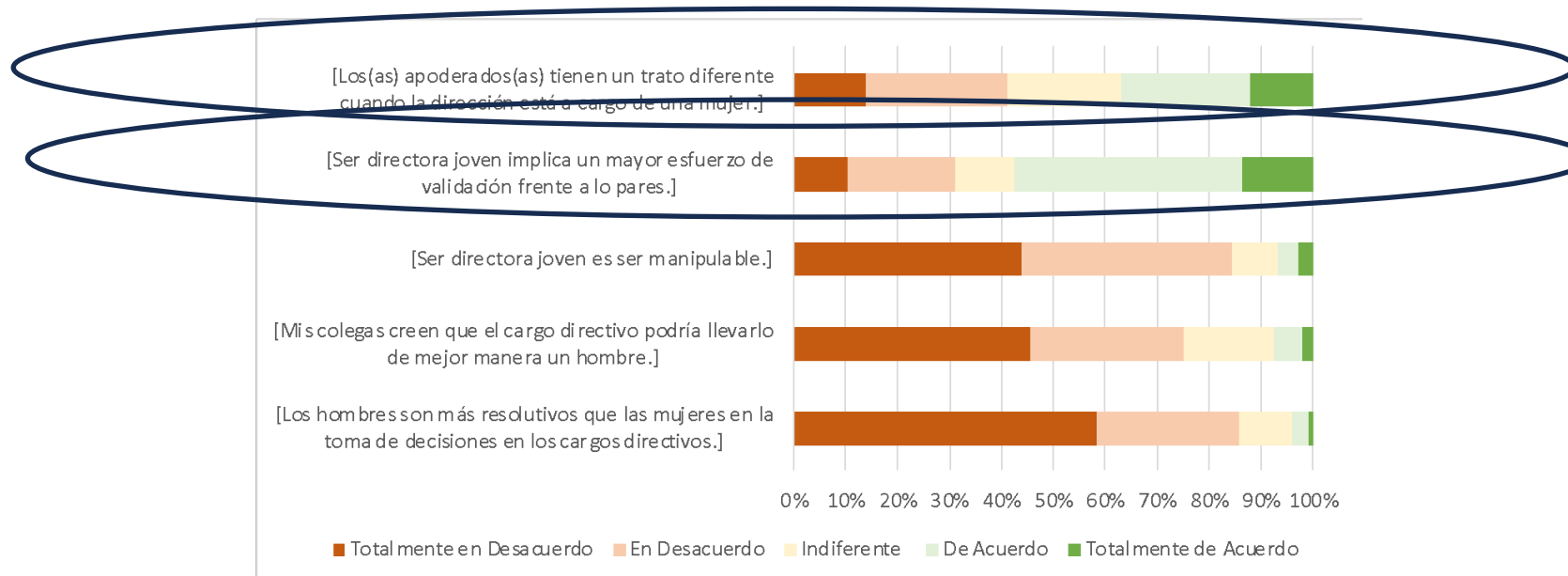
- Las directoras enfrentan dificultades en el equilibrio entre vida profesional y personal/familiar, con el 70% de las directoras encuestadas en desacuerdo con la afirmación de lograr un equilibrio adecuado.
- La satisfacción con dicho equilibrio es baja, con el 67% en desacuerdo con sentirse satisfechas.
- 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!