



Facultad de Ciencias de la Educación
Magister en Liderazgo y Gestión Educativa

**PRÁCTICAS DE GESTIÓN PEDAGÓGICA IMPLEMENTADAS
POR EL EQUIPO DIRECTIVO PARA ABORDAR LA EQUIDAD DE
GÉNERO, EN EL NIVEL DE ENSEÑANZA BÁSICA DEL COLEGIO
EXEQUIEL PUELMA SILVA, EN EL AÑO 2023**

Trabajo de grado para optar al grado de Magister en Liderazgo y Gestión de
Organizaciones Educativas

Milena Scarlet Figueroa Espinoza

Director tesis: Dr. Alejandro Verdugo Peñaloza

Valparaíso, 2023

DEDICATORIA

“No olvidéis jamás que bastará una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres vuelvan a ser cuestionados. Estos derechos nunca se dan por adquiridos, debéis permanecer vigilantes toda vuestra vida” (Simone de Beauvoir).

Dedico mi tesis a todas y todos los estudiantes, pero principalmente a todas quienes sientan interés y motivación por investigar temáticas ligadas a género y educación, pues como menciona Simone de Beauvoir, debemos estar vigilantes y presentes en los cambios de la sociedad y para ello la investigación es un excelente instrumento.

RESUMEN

La existencia de barreras y brechas de género en los contextos educativos es algo que preocupa en términos internacionales y nacionales, por lo anterior es necesario que las comunidades educativas generen estrategias para abordarlo. En esta línea, el presente estudio, busca analizar las prácticas de Gestión Pedagógica orientadas a favorecer la equidad de género que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva de la comuna de Quilpué.

Para abordar los objetivos del estudio, se implementa una investigación bajo el paradigma pragmático de diseño mixto, con dos etapas, la primera cuantitativa, donde se administró un cuestionario tipo Likert, aplicado a la totalidad de docentes del establecimiento y una segunda etapa cualitativa, realizada a partir de una entrevista semiestructurada, para la cual se elaboraron dos guiones de preguntas, uno para el equipo directivo y otro para los docentes y coordinadores de ciclo, con la finalidad de complementar y profundizar la información obtenida al emplear el cuestionario.

Entre los resultados se destaca la dimensión de Apoyo a los Estudiantes como el área mejor valorada por los docentes y el equipo directivo. Por otro lado, el establecimiento presenta un incipiente desarrollo de las prácticas ligadas a la Gestión Curricular y Enseñanza y Aprendizaje en el Aula, observándose requerimientos en prácticas ligadas al acompañamiento docente y capacitación.

Respecto a las conclusiones, se señala como una necesidad el afianzar y mejorar los procesos de Gestión Curricular y Enseñanza y Aprendizaje en el Aula para lograr un mejor abordaje de la equidad de género.

Palabras claves: gestión educativa, gestión pedagógica, equidad de género, educación básica.

ABSTRACT

The existence of gender barriers and gaps in educational contexts is a concern at both international and national levels. Consequently, it is necessary for educational communities to develop strategies to address this issue. In this vein, the present study aims to analyze the Pedagogical Management practices aimed at promoting gender equity that are implemented by the administrative team of the Exequiel Puelma Silva School in the commune of Quilpué.

To address the study's objectives, research was conducted under the pragmatic paradigm of mixed-methods design, consisting of two stages. The first stage was quantitative, involving the administration of a Likert-type questionnaire to all the teachers in the institution. The second stage was qualitative, based on a semi-structured interview, for which two sets of questions were developed: one for the administrative team and another for teachers and cycle coordinators, in order to complement and deepen the information obtained from the questionnaire.

Among the results, the dimension of Student Support stands out as the area most highly valued by both teachers and the administrative team. On the other hand, the institution shows an incipient development of practices related to Curriculum Management and Teaching and Learning in the Classroom, with identified needs in practices related to teacher support and training.

In conclusion, it is highlighted that there is a need to strengthen and improve the processes of Curriculum Management and Teaching and Learning in the Classroom to better address gender equity.

Keywords: educational management, pedagogical management, gender equity, basic education.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I	9
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1.ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	10
1.2.INTERROGANTES DEL ESTUDIO.....	14
1.3.OBJETIVOS DEL ESTUDIO	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivo específico.....	15
1.4.JUSTIFICACIÓN.....	16
1.5. VIABILIDAD.....	18
CAPÍTULO II	19
2. MARCO TEORICO	19
2.1.CONTEXTO SOCIOEDUCATIVO Y EQUIDAD DE GÉNERO	20
2.2.POLÍTICA PÚBLICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO: REFERENTES INTERNACIONALES Y NACIONALES	22
2.3.GESTIÓN EDUCATIVA	23
2.4.GESTIÓN PEDAGÓGICA.....	25
2.4.1. Gestión Curricular	26
2.4.2. Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.....	27
2.4.3. Apoyo a los estudiantes.....	28
2.5. GÉNERO.....	30
2.6. EQUIDAD DE GÉNERO	32
2.7. BARRERAS DE GÉNERO	34
2.8. EDUCACIÓN BÁSICA EN CHILE	36
2.9. CURRÍCULUM EDUCATIVO	37
2.10. BASES CURRICULARES DE LA EDUCACIÓN BÁSICA	39
2.11.MARCO CONTEXTUAL.....	41
2.12. Proyecto Educativo Institucional.....	41
2.13. Plan de Mejoramiento Educativo.....	43
2.13. Objetivos Estrategicos	43
CAPÍTULO III	46

3. MARCO METODOLOGICO	46
3.1. PARADIGMA Y ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
3.2. TIPO DE ESTUDIO.....	47
3.3. DISEÑO DEL ESTUDIO.....	48
3.4. PARTICIPANTES.....	49
3.4.1.Participantes primera etapa cuantitativa: Población.....	49
3.4.2.Participante segunda etapa cualitativa: Colectivos.....	50
3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	51
3.5.1.Primera etapa: Cuestionario.....	51
3.5.1.1 Validez.....	54
3.5.1.2.Confiabilidad.....	55
3.5.1.3.Plan de análisis cuestionario.....	56
3.5.2.Segunda etapa: Entrevista Semiestructurada.....	56
3.5.2.1.Plan de análisis entrevistas.....	60
3.6. TRABAJO DE CAMPO.....	62
CAPÍTULO IV.....	63
4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	63
4.1.ETAPA 1: ANÁLISIS E INTRERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	64
4.1.1 Análisis datos demográfico.....	64
4.1.1. Análisis descriptivo	70
4.1.2. Análisis por dimensiones del estudio.....	70
4.1.3. Análisis inferencial.....	76
4.2. ETAPA 2: ANÁLISIS EINTERPRETACIÓN DE LAS RESPUESTAS.....	78
4.2.1. Entrevista colectivo1:Directivos.....	78
4.2.2.Entrevista colectivos 1 y 2: Coordinadores de Ciclo y Docentes.....	82
CAPÍTULO V.....	90
5. CONCLUSIONES,SUGERENCIAS Y PROYECCIONES	90
5.1.CONCLUSIONES.....	91
5.2.SUGERENCIAS.....	95
5.3.PROYECCIONES.....	98

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 Plan de Mejoramiento Educativo	44
TABLA 2 Subdimensiones a medir.....	52
TABLA 3 Estadísticos de fiabilidad.....	56
TABLA 4 Entrevista docentes y coordinadores de ciclo	59
TABLA 5 Entrevista equipo directivo	60
TABLA 6 Grilla utilizada en el estudio	61
TABLA 7 Carta Gantt Investigación.....	62
TABLA 8 Edad de los participantes.....	65
TABLA 9 Género de los participantes	65
TABLA 10 Formación profesional de los docentes	66
TABLA 11 Formación en género	67
TABLA 12 Años de ejercicio docente	68
TABLA 13 Años de trabajo en el establecimiento	69
TABLA 14 Análisis descriptivo de los reactivos de la dimensión Gestión Curricular	70
TABLA 15 Análisis descriptivo de los reactivos de la dimensión Enseñanza y Aprendizaje en el aula.....	72
TABLA 16 Análisis descriptivo de los reactivos de la dimensión Apoyo a los Estudiantes	74
TABLA 17 Análisis descriptivo por dimensión.....	75
TABLA 18 Análisis inferencial reactivo 4 dimensión gestión Curricular por género.....	77
TABLA 19 Análisis inferencial de la dimensión Apoyo a los Estudiantes por años de trabajo en el establecimiento	77
TABLA 20 Preguntas Equidad de Género según colectivo 1	78
TABLA 21 Preguntas Gestión Curricular según colectivo 1	79
TABLA 22 Preguntas Enseñanza y aprendizaje en el aula según colectivo 1	79
TABLA 23 Preguntas Apoyo a los Estudiantes según colectivo 1	80
TABLA 24 Preguntas relacionadas con los datos que analiza el equipo directivo según colectivo 1	81
TABLA 25 Equidad de Género según colectivos 2 y 3.....	82
TABLA 26 Preguntas Gestión Curricular según colectivos 2 y 3.....	83
TABLA 27 Preguntas Enseñanza y Aprendizaje en el Aula según colectivos 2 y 3.....	85
TABLA 28 Preguntas Apoyo a los Estudiantes según colectivos 2 y 3.....	87

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 Estructura Modelo de Gestión Escolar	13
FIGURA 2 Gestión Educativa	25
FIGURA 3 Marco Teórico.....	45
FIGURA 4 Diseño Explicativo Secuencia.....	49

INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de la existencia de barreras de género en los establecimientos educativos plantea desafíos significativos y requieren de atención y acción por parte de las comunidades educativas, entre ellos los miembros del equipo directivo, pues como menciona Leithwood, ellos tienen la tarea de influir y movilizar a otros para alcanzar metas compartidas al interior de las escuelas, que en este caso a partir de lo dispuesto en la agenda 2030, sería eliminar las barreras de género que podrían estar presentes en los establecimientos.

Para guiar este proceso el presente estudio, busca analizar las prácticas de Gestión Pedagógica orientadas a favorecer la equidad de género que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva de la comuna de Quilpué.

El estudio se organizó a partir de la siguiente estructura:

-CAPÍTULO I: Se presenta el planteamiento del problema y la justificación de este, además de las interrogantes del estudio y sus respectivos objetivos.

-CAPÍTULO II: Se muestra el marco teórico que sustenta la investigación a partir de la revisión de fuentes teóricas nacionales e internacionales.

-CAPÍTULO III: Se expone el marco metodológico, en el cual se señalan los procedimientos, herramientas y técnicas de la investigación.

-CAPÍTULO IV: Se muestran los resultados obtenidos en cada una de las etapas del estudio.

-CAPÍTULO V: Se presentan las conclusiones, sugerencias y proyecciones de la investigación.

-ANEXOS: Se presentan evidencias del proceso investigativo realizado.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Las desigualdades pueden comenzar antes del nacimiento y acumularse a lo largo de la vida de la persona. La de género es una de las más arraigadas en el mundo (Programa de Naciones Unidas para el desarrollo, 2019). En educación, por ejemplo, a nivel mundial se ha logrado en promedio, una mayor paridad de género en la educación primaria y secundaria, sin embargo, la media oculta disparidades en algunas regiones y países, donde las niñas pobres presentan mayor probabilidad de nunca asistir a una escuela (UNESCO, 2019).

En consecuencia, a nivel internacional se han generado acuerdos para abordar hechos como los mencionados anteriormente, ejemplo de esto es la *Agenda de Desarrollo Sostenible 2030*, firmada en 2015, la cual expresa en el objetivo número 4 “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (ONU, 2018, p. 27), por ello se establece como metas para el 2030:

Eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad a las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional (ONU, 2018, p.28)

En Chile, se alerta de la presencia de las barreras de género en los establecimientos educacionales las cuales se declaran en un informe de la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (llamada CEDAW, por sus siglas en inglés), que en el año 2018 plantea preocupación por la transmisión de estereotipos de género a través del material pedagógico y los procesos de enseñanza y aprendizaje, repercutiendo en las decisiones que las niñas toman respecto a sus carreras, además de evidenciar los problemas que posee el sistema educativo chileno para que las estudiantes

embarazadas logren finalizar sus estudios (Concha y Mujica, 2021), ante esto, sugiere entre otras cosas que Chile

Revise los planes de estudios para eliminar los estereotipos de género, vele por que se disponga de material didáctico en el que se tenga en cuenta el género e implante actividades obligatorias de capacitación para el personal docente a todos los niveles del sistema educativo sobre sensibilidad y cuestiones de género y sobre las repercusiones de las conductas con sesgo de género en los procesos de enseñanza y aprendizaje (CEDAW, 2018, p.11).

En coherencia con los antecedentes otorgados por el CEDAW y los compromisos establecidos en la Agenda 2030, el Gobierno de Chile ha iniciado una serie de estudios y acciones, que buscan generar cambios en la cultura escolar para así disminuir las brechas y también las barreras de género, con el objetivo de avanzar hacia la verdadera inclusión de todos y todas, esto supone que las y los estudiantes tengan acceso a las oportunidades requeridas para el desarrollo integral de cada uno.

En coherencia con esto, en el año 2022 el Ministerio de Educación (MINEDUC) realizó la primera cuenta pública que tenía por objetivo dar cuenta de las acciones que se llevaron a cabo durante el primer año de gobierno del presidente Gabriel Boric con el fin de “avanzar hacia relaciones más igualitarias entre las personas y hacia una educación justa y no sexista” (MINEDUC, 2022, p.5). En ese mismo año se presentaron los resultados de algunos estudios, como por ejemplo el *Informe del sistema educacional con análisis de género 2022* y el *Informe de Brechas de Género en la Educación Superior 2022*, en ellos se menciona que se observan brechas significativas en la participación de hombres y mujeres principalmente en la educación media, por lo que en la misma cuenta pública se señala que “es necesario trabajar por eliminar las desigualdades de género, no sólo para garantizar el acceso, sino también para resguardar las trayectorias educativas” (MINEDUC, 2022, p.3)

Para lograr el objetivo de avanzar hacia una educación más justa, es necesario transversalizar la equidad de género en todas las instancias, por esta razón resulta fundamental incorporar la perspectiva de género en las prácticas de Gestión Escolar, pues los equipos directivos toman vital importancia en los establecimientos educativos, ya que como líderes de las comunidades tienen la tarea de influir y movilizar a otros para alcanzar metas compartidas al interior de las escuelas (Leithwood, 2009) y generar los cambios que las escuelas requieren, por ello, es que el liderazgo educativo es considerado el segundo factor que contribuye a lo que aprenden los alumnos en el colegio (Bolívar, 2010) y es que resulta ser un factor fundamental en la mejora de los establecimientos escolares y en los logros de los aprendizajes de los estudiantes, especialmente en aquellos de contextos vulnerables (Hallinger y Heck, 1996; Leithwood et al., 2006; Leithwood et al. 2008; Robinson et al., 2009; Day et al. 2009; Weinstein y Muñoz, 2012; Bellei et al., 2014, citados en MBDLE, 2015), desde aquí la relevancia de como el equipo directivo gestiona el currículum, las prácticas pedagógicas y los procesos de enseñanza aprendizaje.

En consecuencia, resulta necesario investigar respecto a las prácticas de gestión pedagógica que implementan los equipos directivos para abordar la equidad de género, pues los colegios son “escenarios privilegiados para el aprendizaje del género y tienen una responsabilidad activa ya que pueden reproducir, perpetuar o transformar las convenciones sobre los estereotipos sexistas” (MINEDUC, 2017, p.4), lo cual permite generar cambios no sólo en la cultura escolar, sino que también en la sociedad.

Enmarcado en esta visión de las escuelas como agentes de transformación y la necesidad de cambio constante que presentan los colegios, es que en el año 2014 junto a la ley SEP se inician los Planes de Mejoramiento Educativo, que consisten en una forma de trabajo basado en el Modelo de Gestión Escolar, que se relaciona de manera directa con el proceso de mejoramiento.

En dichos planes se distinguen cuatro áreas interrelacionadas sistémicamente entre sí, el Liderazgo, Gestión de Recursos, Formación y Convivencia y la Gestión Pedagógica, esta última, definida como el conjunto de prácticas que debe desarrollar el equipo directivo y docente para asegurar la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular del establecimiento, esto en coherencia con su PEI.

Figura 1

Estructura Modelo de Gestión Escolar

Liderazgo	Gestión pedagógica	Formación y convivencia	Gestión de recursos
Liderazgo del sostenedor	Gestión curricular	Formación	Gestión de personal
Liderazgo del director	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Convivencia	Gestión de recursos financieros
Planificación y gestión de resultados	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Participación y vida democrática	Gestión de recursos educativos

Nota: La tabla representa la estructura del modelo de gestión escolar propuesto en los planes de mejoramiento educativo y sus distintas subdimensiones. Tomado de *Plan de Mejoramiento Educativo. Orientaciones para su funcionamiento* (p.11) MINEDUC 2019.

Desde la Gestión Pedagógica es posible capacitar a los actores de la comunidad educativa en igualdad de género, instaurar un ambiente laboral no sexista y no discriminatorio, incorporar en el PEI y otros instrumentos de gestión la promoción de una cultura de igualdad de género y de respeto a la diversidad y la no discriminación, en todos sus aspectos (MINEDUC, 2017).

Sin embargo, a pesar de las orientaciones proporcionadas por el MINEDUC en el párrafo anterior y la política pública generada en educación para abordar las temáticas de género e inclusión, no se han logrado cambios sustantivos en la participación equitativa entre niñas y niños, existiendo aún barreras de género, tal y como lo menciona el CEDAW en el año 2018, donde señala preocupación por el material educativo, brechas académicas entre hombres y mujeres, entre otros elementos y también la cuenta pública realizada en el año 2022 por el Gobierno de Chile.

A partir de lo descrito anteriormente, resulta necesario preguntarse ¿Qué prácticas de Gestión Pedagógica promueve e implementa el equipo directivo para favorecer la equidad de género, en el nivel de educación básica del colegio Exequiel Puelma Silva?

1.2. INTERROGANTES DEL ESTUDIO

Las interrogantes que se plantea para el estudio son las siguientes:

¿Qué prácticas de Gestión Pedagógica presentes en la dimensión Gestión Curricular son promovidas e implementadas por el equipo directivo para favorecer la equidad de género?

¿Qué prácticas de Gestión Pedagógica presentes en la dimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula son promovidas e implementadas por el equipo directivo para favorecer la equidad de género?

¿Qué prácticas de Gestión Pedagógica presentes en la dimensión Apoyo al desarrollo de los Estudiantes son promovidas e implementadas por el equipo directivo para favorecer la equidad de género?

¿Qué prácticas de gestión pedagógica favorecen la equidad de género en el colegio Exequiel Puelma Silva?

¿Qué prácticas de gestión pedagógica limitan la equidad de género en el colegio Exequiel Puelma Silva?

¿Qué semejanzas y diferencias existen entre las opiniones de las y los representantes del equipo directivo, coordinaciones de ciclo y docentes frente a las prácticas promovidas e implementadas por el equipo directivo para favorecer la equidad de género?

1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

A partir de los planteamientos expuestos se establecen los siguientes objetivos:

1.3.1. Objetivo general

- Analizar las prácticas de Gestión Pedagógica orientadas a favorecer la equidad de género que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva de la comuna de Quilpué.

1.3.2. Objetivo específico

- Identificar las prácticas de Gestión Pedagógica presentes en la dimensión Gestión Curricular que promueve e implementa el equipo directivo para favorecer la equidad de género en el establecimiento.

- Identificar las prácticas de Gestión Pedagógica presentes en la dimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula que promueve e implementa el equipo directivo para favorecer la equidad de género en el establecimiento.

- Identificar las prácticas de Gestión Pedagógica presentes en la dimensión Apoyo al desarrollo de los Estudiantes que promueve e implementa el equipo directivo para favorecer la equidad de género en el establecimiento.

- Identificar las prácticas de Gestión Pedagógica que favorecen la equidad de género en el establecimiento.
- Identificar las prácticas de Gestión Pedagógica que limitan la equidad de género en el establecimiento.
- Establecer las semejanzas y diferencias que existen entre las opiniones de las y los representantes del equipo directivo, coordinaciones de ciclo y docentes frente a las prácticas promovidas e implementadas por el equipo directivo para favorecen la equidad de género.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Respecto a la justificación se contemplaron dos de los criterios planteados por Hernández, Fernández y Baptista en el libro *Metodología de la Investigación*, estos son, la conveniencia y la trascendencia social, pues la presente investigación resulta conveniente, ya que es necesario estudiar cómo favorecer la equidad de género, para así identificar buenas prácticas y contribuir a la disminución de barreras de género dentro de las escuelas, lo cual se enmarca en lo que el contexto actual requiere y también dentro de lo sugerido por organizaciones tanto nacionales, como internacionales.

Ejemplo de esto es lo que ocurre en el año 2018 cuando la CEDAW plantea preocupación por los estereotipos de género que se transmiten a través del material pedagógico y los procesos de enseñanza y aprendizaje, los cuales repercuten en las decisiones que las niñas toman respecto a sus carreras, además de evidenciar los problemas que posee el sistema educativo chileno para que las estudiantes embarazadas logren finalizar sus estudios (Concha y Mujica, 2021)

Por otro lado, la investigación, es de trascendencia social pues la identificación de buenas prácticas de Gestión Pedagógica en el abordaje de la equidad de género contribuiría a la generación de una mejor calidad de vida de las y los estudiantes del establecimiento, pues se reconoce que “los estereotipos y sesgos de género limitan las posibilidades de desarrollo, especialmente de las niñas, que sufren discriminación por el solo hecho de ser mujeres” (Subsecretaría de Educación Parvularia, 2022, p. 5). En consecuencia, este estudio en lo práctico, sería útil para un mejor abordaje de la equidad de género, por parte de la comunidad educativa, lo cual implicaría una mejora considerable en las trayectorias educativas y expectativas de las y los estudiantes, pues como ha mencionado Leithwood los equipos directivos son el segundo factor que más impacta en el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes, pues son ellos los encargados de movilizar a la comunidad e influir en ella para generar los cambios que se requieren según las demandas de la sociedad y los contextos inmediatos de los estudiantes.

Por ello, se sostiene la necesidad de identificar las prácticas de Gestión Pedagógica que el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva está ejecutando, pues este equipo es fundamental en el impulso de la mejora continua y la transformación de las realidades de los estudiantes.

1.5. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

El presente estudio se considera viable debido a los siguientes criterios.

En primer lugar, se ha establecido un plan de tiempo sólido, que incluye la delimitación de objetivos y la creación de un cronograma tipo carta Gantt para garantizar el cumplimiento de las metas planificadas en el plazo requerido.

En cuanto a los aspectos económicos, se estima que no será necesario realizar una gran inversión, ya que el estudio se llevará a cabo en la unidad educativa donde trabaja la investigadora.

Por otro lado, se cuenta con un acceso favorable a las fuentes de información, ya que el estudio se desarrollará en su entorno laboral.

Además, la estudiante tesista posee una sólida base de conocimiento en los conceptos claves del estudio, como la Gestión Pedagógica y la Equidad de Género, pues ha aprobado los módulos correspondientes al *Magister en Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas de la Universidad de Playa Ancha*, el cual busca responder a los nuevos requerimientos del Sistema Educativo Chileno, apuntando fundamentalmente a la profesionalización de la función directiva, desde las áreas de gestión y liderazgo educativo.

También la estudiante tesista ha realizado cursos respecto a género en la FLACSO Argentina, Universidad de Chile y también en la Universidad Alberto Hurtado, aprendiendo respecto a la generación de políticas públicas con perspectiva de género en el curso *Políticas públicas hacia la igualdad de género*, los procesos de discriminación, segregación e invisibilización que experimentan las mujeres indígenas en América Latina y Chile, en su relación con el Estado y la sociedad, en el curso *Nuevas miradas del género y etnicidad* y también sobre los desafíos de la escuela respecto al género en el curso *Género y diversidad sexual en la escuela: Oportunidades pedagógicas y desafíos de la escuela del siglo XXI*.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. CONTEXTO SOCIOEDUCATIVO Y EQUIDAD DE GÉNERO

El reconocimiento de la existencia de las barreras de género en la educación no es algo reciente, ejemplo de ello es que en el año 1960 Betty Friedan en su libro *The Feminine Mystique*, mencionaba que según su investigación

los educadores admiten que la formación de las mujeres en los colleges no suele prepararlas para su acceso al mundo de los negocios o profesional. En el caso de las mujeres, dicen en tono aprobador que el college es un lugar adecuado para encontrar un hombre (Friedan, 2009, p. 217).

Por situaciones como la anterior, donde se ven afectadas las expectativas de las estudiantes y sus trayectorias educativas, es que, con el paso del tiempo, se han generado acuerdos internacionales, normativas y políticas públicas con el objetivo de afrontar esta problemática, sin embargo, es necesario destacar que es un problema de larga data, que posee un reconocimiento reciente. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

en las instituciones educativas a nivel mundial persisten problemas sociales que etiquetan o muestran diferencias entre hombres y mujeres, por tanto, desde este nivel, el género se construye estableciendo una distinción, por la que se perciben diferentes papeles y responsabilidades (González y Zambrano, 2012, p. 71).

Estas percepciones afectan la adquisición de conocimientos, la construcción de identidades y aspiraciones a futuro de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos involucrados en el sistema educativo.

Por lo anterior, es que, para obtener un cambio real, deben ser identificadas y transformadas las cosmovisiones valóricas y normativas de cada sociedad, incluyendo las de género. Estas cosmovisiones surgen en la escuela, ya que la

educación cumple con el propósito de velar por el desarrollo integral de individuos de una determinada cultura, transmitiendo cultura por medio del currículum explícito y la acción educativa (Valenzuela y Cartes, 2020).

Por lo anterior, la introducción de la temática género al contexto educativo se ha realizado desde tres perspectivas relevantes:

- La perspectiva de entender a la escuela como agente de socialización por medio de la transferencia y establecimiento de pautas, normas, conocimientos y formas de vinculación.
- El comprender la educación como un agente de desarrollo, en que se reconoce que esta debe ser capaz de responder a los desafíos cambiantes de las transformaciones sociales y los problemas que afectan a niñas, niños y jóvenes durante su etapa escolar.
- El compromiso de avanzar a una educación de calidad para todos los niños y las niñas.

(UNESCO, 2021)

Estas perspectivas permiten comprender la inclusión del concepto de género en educación como la posibilidad de reconocer la desigualdad y discriminación de género como problemas públicos que afectan el derecho a la educación y las trayectorias educativas de las niñas. Así el género se considera como un objetivo de desarrollo, que orienta la agenda pública y educativa a nivel regional y global. Pues, como decía Delors (1999) en *La Educación encierra un tesoro*, la educación del siglo XXI, requiere plantear nuevos objetivos, pues una nueva concepción de la educación debería basarse no sólo en el aprender a conocer, sino que también en el aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

2.2. POLÍTICA PÚBLICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO: REFERENTES INTERNACIONALES Y NACIONALES

A nivel internacional, en 1948, a raíz de las consecuencias vividas por la humanidad durante la Segunda Guerra Mundial, la Organización de Naciones Unidas (ONU) firma la Declaración de los Derechos Humanos (DD.HH), la cual establece en su artículo 1 y 2 que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...). Toda persona tiene los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo (...)” (ONU, 1948, p.2). No obstante, esto aún no se ha logrado del todo, por ello, en 2010 se creó la ONU Mujeres, con el objetivo de trabajar para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Respecto a educación, a lo largo de los años se han generado avances ligados al ingreso y permanencia de las mujeres en el sistema educativo, aumentando su acceso a la educación. Pese a ello, estos avances no han sido suficientes para desmontar la desigualdad existente (ONU, 2019), la cual se replica y transmite en los colegios a través del currículo, el lenguaje, los recursos pedagógicos, la infraestructura y las interacciones sociales.

A raíz de esto, a nivel nacional, desde la vuelta a la democracia en Chile, se han introducido políticas públicas que consideran el género en la educación chilena, ejemplos de ello serían:

- Política de educación sexual para el mejoramiento de la calidad de la educación, generada en 1991.
- Guía para las Jornadas de Conversación sobre Afectividad y Sexualidades generada en 1999.
- Plan nacional de Educación en Sexualidad y Afectividad (2005-2010) publicado en 2005.
- Ley 20.370 Ley General de Educación publicada en 2009.
- Reglamento Convivencia escolar generado en 2010.

- Ley 20.536 Violencia Escolar publicada en 2011.
- Reglamento “Propuestas sobre perfeccionamiento docente sobre programas de afectividad, sexualidad y género” generado en 2011.
- Plan Nacional de Educación Sexual publicado en 2015.
- Orientaciones Para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno publicado en 2017.

Estas políticas reconocen la existencia de desigualdades, inequidad, barreras y violencia de género en las instituciones educativas y generan alternativas para la disminución de estas.

2.3. GESTIÓN EDUCATIVA

La Gestión Educativa es el conjunto de procesos administrativos y estrategias de liderazgo que buscan lograr el desarrollo integral de las y los estudiantes (Ministerio de Educación Perú, 2021). Su objetivo la mejora continua de la escuela, a través de diversas técnicas, instrumentos y conocimientos.

Para proporcionar orientaciones respecto a las buenas prácticas de gestión escolar, en 2008 se genera el *Modelo de Calidad de la Gestión Escolar*, que busca el mejoramiento continuo promoviendo la idea sistemática de incrementar la calidad educativa (MINEDUC, 2008). Más tarde en 2015, se publica el *Marco para la buena dirección y liderazgo escolar*, el cual, en la misma línea del modelo anterior, busca potenciar un mejor desempeño de directores y equipos directivos a través de la identificación de rasgos que permitan la mejora en las prácticas de las directoras, los directores y equipos directivos en general.

En la línea de la mejora educativa y la importancia que tienen los liderazgos dentro de los establecimientos al tener la tarea de influir y movilizar a otros para alcanzar metas compartidas al interior de las escuelas (Leithwood, 2009) es que

en 2015 se generan los Planes de Mejoramiento Educativo. Estos plantean la idea de los ciclos de mejoramiento continuo de las comunidades educativas desde una lógica y estructura anual a una de cuatro años. Más tarde, en 2020, se crean los Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores, estableciendo cuatro dimensiones, Liderazgo, Gestión Pedagógica, Formación, Convivencia y Gestión de recursos. Este documento proporciona orientaciones e indicadores para evaluar el liderazgo del sostenedor y director, además de establecer 4 dimensiones, asociadas a diversas prácticas, estas son:

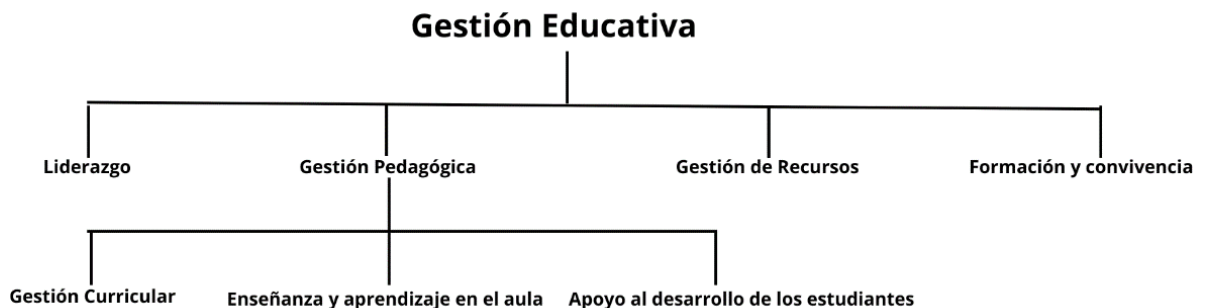
- Gestión pedagógica: Corresponde a las prácticas que deben desarrollar el equipo directivo y docente para asegurar la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular del establecimiento, en coherencia con su PEI (Proyecto Educativo Institucional). (Unidad de Curriculum y Evaluación MINEDUC, 2021)
- Liderazgo: Comprende las prácticas que requieren ser desarrolladas por el sostenedor y equipo directivo, para orientar, planificar, articular y evaluar los procesos institucionales y conducir a los actores de la comunidad educativa el logro de los objetivos y metas institucionales. (Unidad de Curriculum y Evaluación MINEDUC, 2021)
- Convivencia Escolar: Contempla las políticas, estrategias, procedimientos y prácticas que se deben realizar en el establecimiento educacional para considerar las diferencias individuales y la convivencia de los actores de la comunidad educativa, favoreciendo un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. (Unidad de Curriculum y Evaluación MINEDUC, 2021)
- Gestión de Recursos: Se refiere a las políticas, estrategias, procedimientos y prácticas que debe realizar el establecimiento educacional para asegurar el desarrollo de los docentes y asistentes de la educación; y la provisión, organización y optimización de los recursos en función del logro de los objetivos y metas institucionales. (Unidad de Curriculum y Evaluación MINEDUC, 2021) Este trabajo se focalizará en el área de gestión pedagógica.

La investigación se focaliza en la Gestión Pedagógica, pues es aquí donde se promueven y ejecutan prácticas que tienen relación con el diseño, implementación y evaluación del currículum. Por lo tanto, desde aquí es donde se pueden generar los cambios que sugiere realizar el CEDAW.

Para facilitar la comprensión de la gestión pedagógica se presenta el siguiente organizador gráfico

Figura 2

Gestión Educativa



2.4. GESTIÓN PEDAGÓGICA

La Gestión Pedagógica del director es fundamental en el proceso de formación de las y los estudiantes, enfocando su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal (Valles de Rojas, et al., 2017). Esto es uno de los requerimientos básicos para la generación y desarrollo de procesos de enseñanza activos, dinámicos, participativos e interactivos que conduzcan al aprendizaje significativo en las y los estudiantes (Moreira y Geilert, 2022). Por ello, estas prácticas deben ser ejecutadas por el equipo directivo y docente para asegurar la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular del establecimiento, en coherencia con su PEI (MINEDUC,2015).

En consecuencia, la Gestión Pedagógica debe ser entendida como un proceso que facilita la orientación y coordinación de las acciones que despliegan los docentes en los diferentes niveles al llevar a cabo el proceso educativo, para así dar consecución a los objetivos por la comunidad educativa, que a su vez deben ir en coherencia con las demandas de la sociedad.

Esta área está compuesta por tres dimensiones: Gestión Curricular, Enseñanza y Aprendizaje en el Aula y Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes.

2.4.1. Gestión Curricular

Comprende las políticas, procedimientos y prácticas que realiza el director, el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del establecimiento (MINEDUC, 2021). Estas se expresan en la capacidad que tienen las entidades antes mencionadas para promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum.

Esto implica “construir saberes teóricos y prácticos en relación con la organización del establecimiento escolar, con los aspectos administrativos, con los actores que forman parte de la institución y por supuesto con el currículum escolar” (Rubilar, 2005, p.13). Para ello, es fundamental identificar la estructura y las relaciones institucionales, ofreciendo una lectura dinámica de la realidad social de la escuela, además de propiciar la formación de espacios de discusión sobre el fondo y la forma del currículum, el intercambio de decisiones de planificación y de experiencias de enseñanza, como también la supervisión y acompañamiento del trabajo de docentes y estudiantes (Volante et al., 2015).

Para orientar las prácticas de los equipos directivos y asegurar que los procesos de gestión educacional se lleven a cabo de forma correcta, se generan los

estándares de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores, donde para el área de Gestión Curricular se indican los siguientes estándares orientadores:

- ESTÁNDAR 4.1 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación efectiva de las Bases Curriculares y los programas de estudio.
- ESTÁNDAR 4.2 El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.
- ESTÁNDAR 4.3 El equipo directivo gestiona la elaboración de planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- ESTÁNDAR 4.4 El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.
- ESTÁNDAR 4.5 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un proceso efectivo de evaluación y monitoreo de los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas. (MINEDUC, 2021, p.51)

2.4.2. Enseñanza y Aprendizaje en el aula

La participación de los equipos directivos de establecimientos educacionales en los procesos de enseñanza y aprendizaje está vinculada a escuelas con mejores resultados académicos y alto rendimiento de las y los estudiantes (Robinson y Hohepa, 2009). Por esta razón, esta dimensión es crucial, ya que se relaciona con los procedimientos y prácticas que implementan o ejecutan las y los docentes en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares (MINEDUC, 2021). Para ello, la observación de aula y la posterior retroalimentación realizada por parte del equipo directivo son esenciales para entregar apoyo a las y los docentes, estar en conocimiento de las prácticas de enseñanza que se implementan, sus consecuencias en el aprendizaje y expectativas futuras de las y los estudiantes, pues el aprendizaje de los

estudiantes depende del desempeño docente, que responde a la importancia que el equipo directivo le presta a su función de gestor pedagógico y los procesos de gestión que ejecutan en la institución educativa (Quispe, 2020).

Estos procesos resultan cruciales para la identificación de prácticas sexistas por parte de los docentes, pues es habitual que las y los docentes no sean conscientes de cómo sus creencias de género particulares afectan su docencia, sin percatarse de las prácticas sexistas que llevan a cabo (Rebollo., et al,2011)

Por ello, es que en esta dimensión también se da énfasis en que se gestionen instancias de colaboración y reflexiones docentes respecto a las prácticas pedagógicas que ellos realizan durante el proceso de enseñanza aprendizaje, pues aquellas comunidades que analizan sus prácticas y colaboran en las mejoras educativas, son comunidades que aprenden y por lo tanto en sincronía son comunidades dispuestas al cambio.

En este sentido el Ministerio de Educación establece los siguientes estándares:

- ESTÁNDAR 5.1 Los docentes centran sus clases en los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, con un manejo riguroso de las habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar.
- ESTÁNDAR 5.2 Los docentes usan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje.
- ESTÁNDAR 5.3 Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura.
- ESTÁNDAR 5.4 Los docentes monitorean el aprendizaje de sus estudiantes y les entregan retroalimentación constante durante las clases.
- ESTÁNDAR 5.5 Los docentes se aseguran de que todos sus estudiantes trabajen en clases y promueven el estudio independiente y la responsabilidad.
- ESTÁNDAR 5.6 Los docentes hacen uso efectivo del tiempo de clases para que este se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.

(MINEDUC, 2021, p. 57)

2.4.3. Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, es importante considerar las necesidades de las y los estudiantes, con la intención de adecuar y contextualizar los contenidos programáticos. Por ello, esta dimensión comprende las políticas, procedimientos y estrategias que implementan el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes para procurar el desarrollo integral de todos los estudiantes, teniendo en consideración sus requerimientos de apoyo, habilidades, características e intereses (MINEDUC, 2021) pues, para promover el desarrollo integral de todas y todos, es necesario contemplar los diversos intereses de estos, además de sus características personales, habilidades y necesidades particulares.

Esta dimensión, también hace referencia a lo importante que resulta la identificación temprana de las necesidades de apoyo para brindar la ayuda necesaria a tiempo.

Para lo anterior, se requiere que desde los equipos directivos se fomenten instancias donde las y los estudiantes puedan acceder a actividades que permitan desarrollar una gran gama de habilidades e intereses sin que medien limitaciones desde el género o necesidades de apoyo, además de estrategias efectivas para la identificación de requerimientos, intereses, habilidades, estilos de aprendizaje y manifestaciones de la diversidad sexual que los estudiantes presenten.

En esta línea, los estándares de desempeño que orientan la labor de los equipos directivos de los establecimientos chilenos son los siguientes:

- ESTÁNDAR 6.1 El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican tempranamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, y articulan los apoyos necesarios.

- ESTÁNDAR 6.2 El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.
- ESTÁNDAR 6.3 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos.
- ESTÁNDAR 6.4 El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar.
- ESTÁNDAR 6.5 El equipo directivo y el técnico-pedagógico incorporan un enfoque inclusivo e intercultural para asegurar el desarrollo de los estudiantes de distintas culturas. (MINEDUC, 2021, p. 65)

2.5. GÉNERO:

El concepto de género tiene su origen histórico en los años setenta, siendo sus raíces en el siglo XVII con las reflexiones de Poullain de la Barre, escritor francés, que no estaba de acuerdo con que la mujeres fueran consideradas inferiores, argumentando que la desigualdad social entre hombres y mujeres no es fruto de la desigualdad natural, sino que, por el contrario, es la propia desigualdad social y política la que produce teorías que demandan la inferioridad de la naturaleza femenina (Cobo, 1995).

En 1945 la escritora francesa Simone de Beauvoir señala en su libro *El segundo Sexo* que “no se nace mujer, se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad de la hembra humana” (Beauvoir, 1999, p. 207), apuntando a que lo que entendemos por género es una construcción social. Sosteniendo que ser mujer no está determinado meramente por factores biológicos, pues está influenciado por cómo la sociedad impacta en la persona.

En la misma línea en 2017, el MINEDUC, se refiere a la palabra género como la

construcción sociocultural de las diferencias sexuales biológicas. Esto implica prácticas de diferenciación de hombres y mujeres en relación con lo masculino y lo femenino, donde median símbolos, normas e instituciones. El carácter continuo de esta construcción hace que el género parezca un hecho natural e inmutable. Sin embargo, se trata de una práctica que cambia a través de las culturas y se transforma con el paso del tiempo (MINEDUC, 2017, p.17).

Esta definición explica la razón, de la existencia de prejuicios contruidos a partir de dichas interpretaciones biológicas, religiosas y científicas del rol social de la mujer y el hombre, que han ido evolucionando a través del tiempo y permeando los sistemas educativos.

Estas interpretaciones de los roles socialmente contruidos para hombres y mujeres contribuyen a la generación de estereotipos y sesgos. Los primeros son entendidos como las ideas, prejuicios, creencias y opiniones, impuestas y generadas por la sociedad y que se aplican a las personas pertenecientes a la categoría que se hace referencia. En el caso de los estereotipos ligados al género, tienen la función de justificar la situación de inferioridad y discriminación que viven principalmente las mujeres y las personas no heterosexuales (Merchán y Fink, 2018), estas concepciones derivan en las denominadas barreras de género.

Los estereotipos se caracterizan por su inmovilidad, y los hay positivos y negativos en relación con ambos sexos, sin embargo, en el caso de aquellos que aluden a las mujeres es su mayoría, se conciben de manera negativa (Guichard, 2015).

Algunos estereotipos que se pueden observar hacia las niñas y los niños en edad escolar son los siguientes:

- Las niñas no son buenas en matemáticas
- Los niños tienen más habilidades para el liderazgo y la toma de decisiones

- A los niños no debería gustarle el arte, deberían ser fuertes y practicar deportes
- Las niñas son débiles, y los niños son fuertes

(UNICEF 2019, p.5)

Por ello las relaciones que se establecen en las escuelas y las oportunidades de aprendizaje que se brindan, son de gran importancia, pues muchas veces estos estereotipos provienen de los hogares y las escuelas son modelos favorecedores para abandonar dichas creencias.

En el caso de los sesgos de género, estos se refieren a la omisión o negación que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género que se construyen en la mente de las personas desde la infancia y limitan el futuro de niños, niñas y jóvenes. Estos pueden reforzarse, pero también cuestionarse a través de planes de estudio, materiales, textos de estudio y prácticas pedagógicas que las fomenten a través de la acción de ignorar que los papeles y responsabilidades asignadas a las mujeres y niñas, y los atribuidos a los hombres y niños se imponen en contextos sociales, culturales, económicos y políticos concretos (Megías-Bas, 2019).

2.6. EQUIDAD DE GÉNERO

Este concepto involucra la tensión que existe entre la igualdad y la diferencia de los géneros, así como la complementariedad de la justicia social con la justicia cultural. El feminismo de la igualdad “busca reducir y/o eliminar las diferencias de hombres y mujeres, en el sentido que participen con igualdad de oportunidades en la sociedad, sobre todo en el ámbito público y económico” (Lampert, 2014, p.2) por su parte, el feminismo de la diferencia “resalta las diferencias asociadas a hombres y mujeres como algo positivo, a valorar y rescatar. Por ello, para contribuir a la justicia de género se plantea, entre otros, la necesidad de valorar

la maternidad y la feminidad como elementos importantes que contribuyen a la sociedad” (Lampert, 2014), desde aquí es que surge el concepto de equidad de género, como la necesidad de complementar la tensión existente entre la igualdad y la diferencia.

La equidad de género se define como el principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, oportunidades y recompensas que otorga la sociedad, con la finalidad de lograr la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todas las dimensiones de su vida (CIMAC, 2006). Por lo tanto, la equidad de género nos permite identificar barreras de género, proponer alternativas de mejora, a su vez fomentar el cambio, pues también permite concientizar a las mujeres sobre la importancia de conocer y ejercer sus derechos.

En educación, la equidad de género se refiere al trato imparcial entre hombres y mujeres, atendiendo las necesidades de cada uno. Así, el trato puede ser igual o diferente, pero ha de ser equivalente en lo que se refiere a derechos, prestaciones, obligaciones y oportunidades, permitiendo que tanto hombres como mujeres desarrollen sus potencialidades al máximo (MINEDUC, 2019 b).

Para ello, los indicadores de Desarrollo Personal y Social en el área de Equidad de Género de la Unidad de Curriculum y Evaluación del MINEDUC proponen entre otras cosas:

- Promover las mismas aspiraciones respecto a estudios futuros y alternativas laborales.
- Considerar de igual forma tanto a hombres como mujeres, procurando fomentar la participación equitativa de ambos.
- Corregir constructivamente a los alumnos que discriminan y se comportan despectivamente.

- Evitar utilizar láminas, fotografías, cuentos y películas que fomentan actitudes estereotipadas de uno u otro género.
- Promover la participación tanto de hombres como de mujeres en actividades extraprogramáticas.

2.7. BARRERAS DE GÉNERO

Las barreras de género pueden ser entendidas como aquellas

limitaciones, obstáculos o impedimentos que enfrentan principalmente las mujeres, personas no heterosexuales y/o que se ubican fuera de las normas de género, a lo largo de su desarrollo personal y profesional, cuyas raíces se encuentran en la construcción social del género. Estas barreras pueden expresarse de forma simbólica, económica, política, jurídica y/o social (MINEDUC, 2017, p.19).

En este sentido, en 2017 el Ministerio de Educación de Chile a través de la Unidad de Equidad de Género, elaboró un informe respecto a las prácticas que puede ejercer el equipo directivo, los docentes y las comunidades educativas en general para abordar las barreras de género. Entendiendo que como menciona el mismo documento se debe

avanzar hacia una educación inclusiva y de calidad en todos los establecimientos escolares. Ello supone un cambio de paradigma, ya que comprende la educación como un derecho social, donde se otorgan garantías ciudadanas de acceso, con fortalecimiento de la educación pública y estándares de calidad integral, destinados a promover la inclusión y la participación (MINEDUC, 2017, p.2).

Algunas de las prácticas que se señalan para abordar las barreras de género en el área de Gestión Pedagógica incluyen acciones referidas al proceso enseñanza

aprendizaje y el desarrollo estudiantil, como por ejemplo, utilizar recursos de la Subvención Escolar Preferencial para capacitar a los actores de la comunidad educativa en igualdad de género, instruir a docentes, asistentes de la educación u otros adultos responsables de la comunidad educativa a usar el nombre social adoptado por el o los estudiantes trans del establecimiento, responsabilizarse por los resultados educativos del establecimiento, diferenciados por sexo, contribuyendo al logro equitativo de los objetivos formativos y académicos, proponiendo medidas de superación de brechas, según corresponda, entre otros.

Sin embargo, a pesar de estas orientaciones y otras políticas públicas diseñadas para abordar las barreras de género, el CEDAW *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (llamada CEDAW, por sus siglas en inglés), en 2018 plantea preocupación porque, los estereotipos de género que se transmiten a través del material pedagógico y los procesos de enseñanza y aprendizaje, repercuten en las decisiones que las niñas toman respecto a sus carreras, además de evidenciar los problemas que posee el sistema educativo chileno para que por ejemplo, las estudiantes embarazadas logren finalizar sus estudios (Concha y Mujica, 2021).

Asimismo, desde la cartilla *Enfoque de género - Incorporación en los instrumentos de Gestión Escolar* generada por el Ministerio de Educación en 2017, se proponen diferentes acciones a partir de las diferentes dimensiones que componen la labor de la gestión escolar, por ejemplo, en el área de gestión pedagógica, sugiere:

- Valorar equitativamente las diversas asignaturas y contenidos formativos, desafiando la segregación de las áreas educativas y los estereotipos de género que operan en ellas.
- Analizar los resultados académicos segregados por género.
- Priorizar medidas pedagógicas para restaurar la igualdad.

- Identificar riesgos de deserción por situaciones de discriminación, violencia de género, embarazo o maternidad/paternidad e implementar mecanismos efectivos de retención escolar y de promoción del bienestar en la escuela.
- Considera una oferta amplia y diversa de talleres y actividades para el desarrollo de capacidades y talentos en estudiantes, cuya difusión y acceso no se encuentra segregado por género.
- Velar por la atención de las necesidades y diversidades personales de estudiantes trans y de aquel parte de la diversidad sexual, tanto en los planos pedagógicos como relacionales.

2.8. EDUCACIÓN BÁSICA EN CHILE

La Ley General de Educación en el artículo 19, la define como

el nivel educacional que se orienta hacia la formación integral de los alumnos, en sus dimensiones física, afectiva, cognitiva, social, cultural, moral y espiritual, desarrollando sus capacidades de acuerdo con los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en las bases curriculares que se determinen en conformidad a esta ley, y que les permiten continuar el proceso educativo formal (Ley General de Educación, 2009, sp).

En otras palabras, es el ciclo educativo que los estados orientan hacia los niños, niñas y adolescentes desde la primera infancia hasta los últimos años de la adolescencia. Además, es el segundo nivel de la educación formal, en el cual se desarrollan las habilidades y conocimientos para que toda persona se desempeñe de manera efectiva en la sociedad contemporánea, preparando a cada individuo para el ejercicio de una ciudadanía activa. Por ello, se enfoca en el desarrollo de las diferentes dimensiones para el desarrollo integral, potenciando las capacidades de acuerdo con los conocimientos, habilidades y actitudes establecidos en las bases curriculares, abordando las dimensiones física, afectiva, cognitiva, social, cultural, espiritual y moral.

Actualmente, alrededor de 2.033.666 niños y niñas están en alguno de los cursos de este nivel, de ellos un 51,8% son niños y un 48,5% son niñas (Centro de Estudios MINEDUC, 2022). Cerca de 8.600 establecimientos educacionales imparten algún curso de Educación Básica y tal es la importancia que tiene este nivel educativo en la formación de niñas y niños como futuros ciudadanos de un país que en el informe *La educación encierra un tesoro* de la Unesco, Delors sugiere que se debe fortalecer la educación básica dando realce a la necesidad de que los estudiantes se expresen en un lenguaje propio, siendo capaces de dialogar y comprender (Delors, 1996).

2.9. CURRÍCULUM EDUCATIVO

El currículum es una edificación social y cultural “en él se depositan gran parte de las expectativas y confianzas en la adquisición de los conocimientos y competencias que requiere toda sociedad, en él se concretan los parámetros de calidad y eficiencia que hoy por hoy, atraviesan nuestra vida académica” (Aguirre-Lora, 2006, p.5). Este instrumento escolar personifica el proyecto donde se encuentran, de manera explícita e implícita, una serie de ideologías y concepciones, que dan a conocer las orientaciones e intencionalidad del sistema educativo. Debido a que es producto de la cultura, es modificado a causa de las exigencias de la sociedad y del mundo laboral y productivo, como también por las políticas nacionales y organismos internacionales.

Por lo tanto, el currículum debe ser visto como la concreción de un proyecto social y cultural, formulado en términos de intervenciones educativas y medios para obtenerla (Valenzuela y Velázquez, 2020) y está constituido por bases curriculares, programas y planes de estudio. Tanto los planes como los programas corresponden a documentos guías que establecen las finalidades, contenidos y acciones, requeridas para llevar a cabo por parte de los docentes y

estudiantes para desarrollar el curriculum nacional escolar. (Casarini 1999 en Murillo, 2006)

Representa así el conocimiento seleccionado y organizado de manera legítima para su enseñanza y aprendizaje, sin embargo, desde el enfoque de género debe reconocerse la existencia de 4 tipos de curriculum, el formal que tiene relación con el enfoque pedagógico, el curriculum en acción, que hace referencia a las emergencias que se generan en el espacio escolar y a la cultura que rodea la institución, el curriculum obviado que representa al conjunto de situaciones que se presentan en los procesos de enseñanza-aprendizaje y que no son tratados y por último el curriculum oculto, que es donde se configuran los significados y valores (Arcos, et al., 2007).

Las temáticas relacionadas con género, suelen trabajarse a partir del curriculum obviado y oculto, por lo que se alinean con sus creencias personales, cayendo en prácticas sexistas, ya que los y las docentes, no cuentan con una guía establecida de cómo tratar temáticas de género, ya que es un tema que no se encuentra explicitado dentro del currículum formal (Valenzuela y Cartes, 2020), de hecho no está explicitado en las bases curriculares y sólo se menciona como concepto en la asignatura de historia y geografía, al mencionar que uno de los focos es el respeto y valoración de la diversidad humana y también en el área de orientación.

2.10. BASES CURRICULARES DE LA ENSEÑANZA BÁSICA

En las bases curriculares se establecen aquellos aprendizajes que son comunes para todos los estudiantes de 1° a 6° año básico del país. Son de carácter obligatorio para todos los establecimientos educacionales y son el referente a partir del cual se construyen los programas del Ministerio de Educación, los programas propios de algunos establecimientos, los planes de estudio, la prueba del Sistema de Medición de la Calidad de la Enseñanza (SIMCE) y los estándares de aprendizaje.

Dentro de las bases se encuentran los objetivos de aprendizajes (OA) que indican los desempeños mínimos necesarios que cada estudiante debe lograr en cada asignatura y cada nivel de enseñanza, los objetivos integran habilidades, conocimientos y actitudes, estos objetivos son aquellos aprendizajes terminales esperables para cada año escolar.

Las habilidades son capacidades para realizar tareas y para solucionar problemas con precisión y adaptabilidad. En el plano educativo las habilidades son importantes, porque el aprendizaje involucra no sólo el saber, es también el saber hacer y la capacidad de integrar, transferir y complementar los diversos aprendizajes en nuevos contextos. Éstas son fundamentales para construir un pensamiento de calidad.

Los conocimientos corresponden a conceptos, redes de conceptos e información sobre hechos, procesos, procedimientos y operaciones. El conocimiento se contempla como información y como comprensión.

Las actitudes son disposiciones aprendidas para responder, de un modo favorable o no frente a objetos, ideas o personas.

Respecto a la relación bases curriculares y género el Ministerio de Educación en el año 2015 menciona que dentro de las acciones para incorporar la perspectiva de género en educación está la introducción de la perspectiva de género en

bases curriculares (Educación Parvularia y cinco asignaturas de I y II Medio) (MINEDUC, 2015 a) y programas de estudios, sin embargo, no se hace alusión a la educación básica, manteniendo las mismas bases desde el 2018 en las cuales no se realiza una mención directa a la perspectiva de género, no obstante, se establece que es necesario que los estudiantes desarrollen algunas actitudes que permitirían alcanzar la equidad de género, por ejemplo, el objetivo transversal número 15 consta de “reconocer y respetar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y apreciar la importancia de desarrollar relaciones que potencien su participación equitativa” (MINEDUC, 2018, p.30), algo similar sucede con los énfasis que se dan en Historia, Geografía y Ciencias Sociales, donde en el apartado de “Respeto y valoración a la vida humana” se señala que “se busca que los estudiantes sean capaces de reconocer la riqueza de la diversidad y de comprender que el género, el origen étnico, las creencias o el nivel socioeconómico, entre otros, no deben ser objeto de discriminación o de diferencia de oportunidades” (MINEDUC, 2018, p.141).

Por otro lado, en esa misma asignatura dentro de los actitudinales se encuentra el objetivo “Respetar y defender la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y apreciar la importancia de desarrollar relaciones que potencien su participación equitativa en la vida económica, familiar, social y cultural” (MINEDUC, 2018, p.148)

En orientación se hace mención al concepto de género en el curso de 3° básico, donde uno de los objetivos de aprendizaje es “evitar y rechazar toda forma de violencia y discriminación, ya sea por etnia, género, religión, nacionalidad, etc.” (MINEDUC, 2018, p. 391).

2.11. MARCO CONTEXTUAL

El colegio Exequiel Puelma Silva surge el 1 de marzo del año 1963, en el sector norte de la comuna de Quilpué en manos de un joven matrimonio que abre las puertas de su hogar, en un ambiente familiar, acogiendo a niñas y niños para integrarlos al mundo del conocimiento y del saber.

El establecimiento ubicado en el sector de El Sol en la comuna de Quilpué es un establecimiento laico, mixto, subvencionado particular, gratuito que imparte la Educación Parvularia y Básica, con un curso por nivel y una matrícula aproximada de 195 estudiantes, lo cual permite que los cursos tengan en promedio 19 estudiantes, favoreciendo la provisión de apoyos de forma más personalizada.

La institución educativa cuenta con Programa de Integración Escolar, dupla psicosocial y equipo de convivencia escolar, lo que permite un apoyo interdisciplinario, para aquellos estudiantes y familias con necesidades de apoyo.

2.11.1. Proyecto educativo institucional

La planificación es un proceso complejo que aparece en primera instancia como un ejercicio prospectivo que requiere la participación de todos los miembros de la comunidad educativa (Piñeyro, 2004), por ello el Proyecto Educativo Institucional (PEI) es considerado la herramienta que permite darle conducción al proceso educativo, además de favorecer la definición de su identidad, mediante la expresión de las ideas que fundamentan su quehacer educativo, otorgándole el sello distintivo (Denegri, et al., 2005).

A través de este instrumento es posible conocer las ideologías y experiencias de la comunidad y el tipo de personas que se quiere formar.

Este instrumento que tiene como propósito ordenar y orientar la gestión del establecimiento educativo, fija los principios, objetivos, acciones, normas, estructuras y procesos de la institución escolar, además en él se establece la

voluntad formativa, es decir, el tipo de personas que quiere formar y los valores que quiere entregar a sus estudiantes (Denegri, et al., 2005).

Por tanto, éste corresponde a la expresión del propósito compartido de todos los integrantes de la comunidad educativa y como mecanismo particular de participación de todos los actores de ésta.

En el caso del establecimiento investigado, el establecimiento cuenta con una breve reseña historia, misión, visión, perfil del estudiante, sello inclusivo, reglamento interno, reglamento de evaluación y organigrama, sin embargo, en ninguno de estos puntos se hace referencia al género, equidad de género, ni abordaje, ni objetivos estratégicos de la institución.

Respecto a la visión, el establecimiento consigna que,

Nuestra visión es la formación integral de los estudiantes, persiguiendo el pleno desarrollo de sus diferentes potencialidades, sean físicas, cognitivas, afectivas, sociales, artísticas y étnicas, entre otras, fomentando el desarrollo de su creatividad y sentido crítico, esperando que tengan una base sólida en su personalidad y logran ser responsables de sus decisiones y de los compromisos que asumirán como futuros ciudadanos.

En cuanto a la misión, la institución manifiesta que,

Nuestra misión es desarrollar procesos de enseñanza aprendizaje con protagonismo de los estudiantes, considerándolos sujetos de derecho con cualidades, contextos familiares, sociales y culturales diversos.

Por otro lado, respecto al perfil del estudiante, manifiestan que.

El perfil del estudiante de nuestra institución se reconoce y valora a sí mismo y a las demás personas en todas sus dimensiones, capaces de ser autónomos en el ámbito personal y académico de acuerdo con la

diversidad y estilo de aprendizaje, actuando en coherencia con los valores presentes en nuestro proyecto pedagógico institucional.

Por lo que se comprende que el establecimiento persigue el desarrollo integral de todas y todos sus estudiantes, además de aspirar a que estos sean autónomos y tolerantes con la diversidad.

2.11.2. Plan de Mejoramiento Educativo

A partir de la publicación de la Ley 20.248 o Ley SEP (Subvención Escolar Preferencial) en 2018, se establece la subvención educacional denominada preferencial, destinada al mejoramiento de la calidad de la educación de los establecimientos educacionales subvencionados del país, con lo cual se inician los ciclos de mejoramiento continuo en los establecimientos que adscriben a esta ley. Este ciclo de mejora continua se realiza a partir del diseño e implementación de un Plan de Mejoramiento Educativo (PME), por medio del cual cada unidad educativa a través de la definición de objetivos, metas y acciones coherentes con su horizonte formativo y educativo puede avanzar hacia la concreción de su Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Estos ciclos de mejora tienen una duración de 4 años, para ello, se planifican e implementan acciones anuales que permitan lograr los objetivos estratégicos planteados y, al mismo tiempo, alcanzar lo declarado en su Proyecto Educativo Institucional (PEI) (MINEDUC, 2019 a).

2.12.3. Objetivos estratégicos ligados a género

El PME del establecimiento Exequiel Puelma Silva ya está en su cuarto de año de funcionamiento y presenta cuatro objetivos estratégicos, 1 por cada dimensión, los cuales se desglosan a continuación.

Tabla 1

Plan de Mejoramiento Educativo

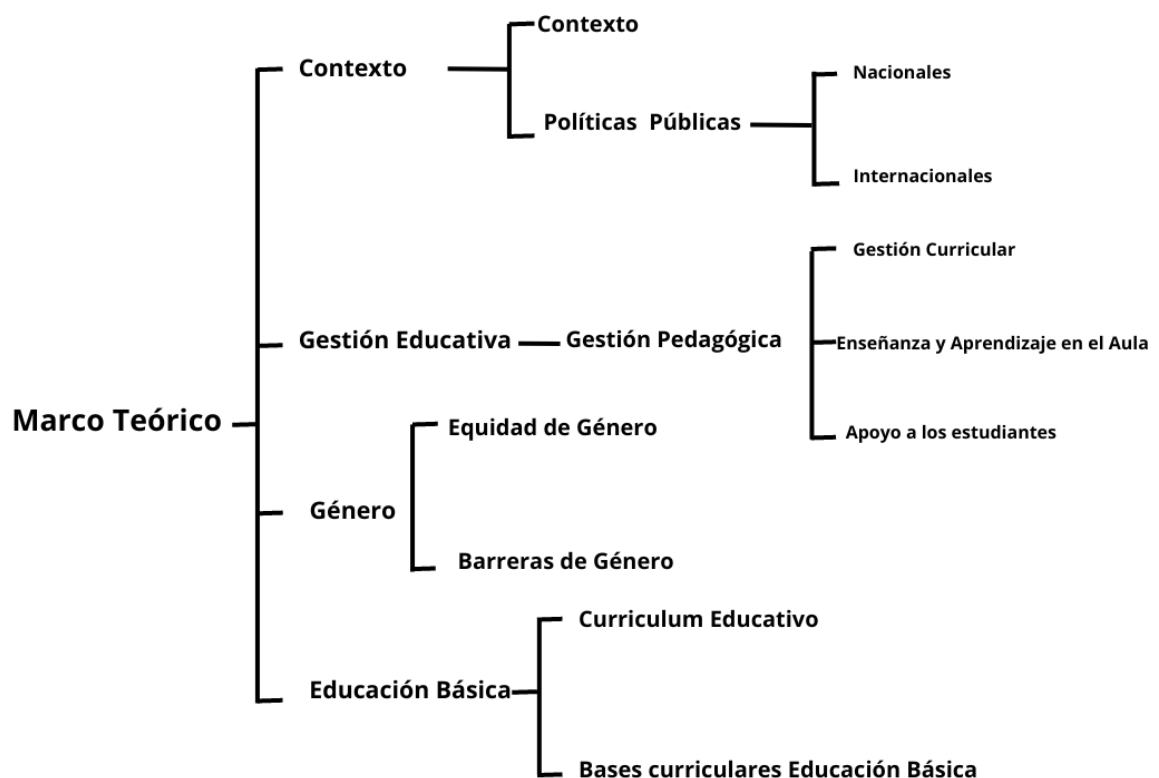
Dimensión	Objetivo Estratégico	Estrategia
Gestión Pedagógica	Consolidar la implementación de una oferta curricular educativa inclusiva acorde a las demandas internas y del entorno que desarrolle de manera integral la visión y misión de nuestro establecimiento potenciando aptitudes, conocimientos, habilidades, la sana convivencia y la participación ciudadana de nuestros y nuestras estudiantes.	Desarrollar estrategias efectivas para potenciar a estudiantes con habilidades destacadas, intereses diversos y/o necesidades educativas especiales de tal forma que cuenten con oportunidades para satisfacerlas al máximo posible según nuestros valores y principios institucionales.
Liderazgo	Consolidar una política de gestión institucional con foco en lo pedagógico, a través de un liderazgo y una cultura comunicacional sustentados en los principios y valores del establecimiento que permitan instalar una visión estratégica compartida que facilite la consolidación de políticas, procedimientos y prácticas institucionales para alcanzar un alto y equilibrado desarrollo académico, afectivo y social de los y las estudiantes.	Revisar los planes normativos obligatorios vigente para su actualización si fuese necesario. Además, fortalecer los procesos de implementación de estrategias mejorando en sus lineamientos de ejecución, es decir, mejorar su monitoreo y seguimiento para la adecuada toma de decisiones y metodologías de trabajo.
Convivencia Escolar	Implementar un PEI organizado, coherente y articulado, que promueva prácticas para una sana convivencia escolar entre los distintos actores de la comunidad educativa, un Adecuado desarrollo de la autoestima, fortalecimiento de aptitudes, desarrollo de habilidades interpersonales y la participación social constructiva de todos los miembros de nuestro establecimiento en la comunidad.	Generar instancias de trabajo colaborativo entre todos los estamentos dentro de nuestro establecimiento.
Gestión de Recursos	Optimizar el uso de los recursos destinados a la implementación de nuestro PME, introduciendo la provisión de recursos educativos, financieros y humanos, la implementación de espacios pertinentes para mejorar aprendizajes, desarrollar habilidades y formas de proceder respetando los principios DUA y la diversidad presente en el aula.	Generar el espacio educativo para el análisis de las necesidades, mejoras y fortalecimiento de estrategias que necesita el establecimiento para mejorar sus resultados con participación de todos los estamentos de la comunidad educativa.

Como se observa en la tabla, el Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento presenta variadas acciones que van en coherencia con el sello de inclusión planteado en su PEI, sin embargo, no se observan objetivos, estrategias, ni acciones ligadas a la equidad de género de forma explícita.

A modo de cierre del capítulo se presenta la siguiente Figura donde se organizan los puntos abordados.

Figura 3

Marco Teórico



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. PARADIGMA Y ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolla bajo el paradigma pragmático, pues en este paradigma se plantea que la verdad del conocimiento se determina por la utilidad práctica que este tiene en un contexto determinado (Ñaupas, et al., 2018), por lo que el pragmatismo se concentra en la conjunción de lo explicativo y lo comprensivo, pues a partir de ello intenta dar respuesta a una necesidad. En coherencia con este paradigma el enfoque de esta investigación es mixto pues pretende conjugar los procedimientos de la investigación cuantitativa y cualitativa (Ñaupas, et al., 2018), utilizando las fortalezas de ambos tipos de enfoques, combinándolos y tratando de minimizar sus posibles debilidades (Hernández, et al., 2014), por lo tanto, este enfoque implica la recolección, análisis e integración de datos cuantitativos y cualitativos, generando una perspectiva más amplia y profunda, pues se realiza una mejor explotación y exploración de los datos.

Es así como, este estudio se estructura a partir de dos etapas, una primera etapa cuantitativa donde se aplica un cuestionario tipo Likert para los y las docentes y una segunda etapa de carácter cualitativa donde se aplican entrevistas semiestructuradas a miembros del equipo directivo y docentes.

3.2. TIPO DE ESTUDIO

Con respecto al tipo de estudio, la primera etapa cuantitativa corresponde a un estudio transeccional-descriptivo. Transeccional porque recoge los datos en un sólo momento a través de la aplicación un cuestionario tipo Likert, su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado. Descriptivo porque busca demostrar de manera específica propiedades, características y rasgos importantes y relevantes de los fenómenos analizados. Es decir, describe tendencias de un grupo o población, persiguiendo el desarrollo de una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características. Describir, en este caso es sinónimo de

medir; miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómenos bajo análisis. El énfasis está en el estudio independiente de cada variable, es posible que de alguna manera se integren las mediciones de dos o más variables con el fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno. Pero, en ningún momento se pretende establecer la forma de relación entre estas variables.

La segunda etapa cualitativa, es de tipo fenomenológico, pues a partir de las entrevistas realizadas al colectivo compuesto por el equipo directivo y el de Docentes, es posible comprender las experiencias vividas, respecto a las prácticas de abordaje de la equidad de género en el establecimiento, gracias a la generación de categorías, temas y patrones presentes en las descripciones y narrativas de los participantes sobre las experiencias con respecto al fenómeno estudiado (Hernández, et al., 2014).

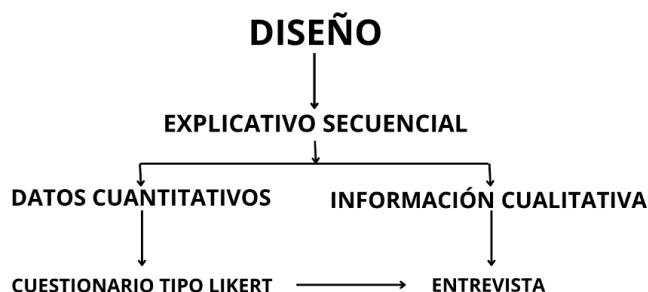
3.3. DISEÑO DEL ESTUDIO

El tipo de diseño está sujeto a la estrategia de investigación, considerando los objetivos del estudio, los datos necesarios para dar respuesta a las interrogantes de la investigación, los instrumentos utilizados y las características de las y los participantes. Contemplando estos elementos se determina como diseño del estudio, el explicativo secuencial, pues en la presente investigación se recaban y analizan datos cuantitativos y luego se recogen y evalúan los cualitativos, con la finalidad de complementar la información obtenida del análisis cuantitativo con lo recabado en el análisis cualitativo.

Sampieri menciona que una de las ventajas de este diseño es que justamente al ser secuencial, presenta etapas claras y diferenciadas por lo que resulta más sencillo describir y reportar (Hernández, et al., 2014).

Figura 4

Diseño Explicativo Secuencial



Nota: Esquema del diseño de la investigación.

En la figura número tres, se puede apreciar que el diseño explicativo-secuencial se caracteriza por tener dos etapas, una cuantitativa y otra cualitativa, en el caso del estudio una etapa donde se aplica un cuestionario tipo Likert y una última etapa donde se ejecuta una entrevista semiestructurada y se complementa la información obtenida en el cuestionario.

3.4. PARTICIPANTES

Los participantes del estudio pertenecen a la planta docente y directiva del Colegio Particular Exequiel Puelma Silva ubicado en la comuna de Quilpué, durante el año 2023.

3.4.1. Participantes primera etapa cuantitativa: Población

En la primera etapa cuantitativa la población se compone por el número total de los docentes del establecimiento educacional Exequiel Puelma Silva (16 docentes), que se desempeñan en el nivel de educación básica, a ellos para recolectar los datos, se les aplica la técnica de cuestionario tipo Likert, a través del cual es posible recopilar la información, que pueden ser conocimientos u opiniones de los grupos antes descritos.

El cuestionario se aplica a un total de 16 docentes, los cuales representan la población total del colegio Exequiel Puelma Silva. Por poder tener acceso a todo el equipo docente, se decide trabajar a nivel de población y no de muestra.

Respecto a las características de la población, se presentan las siguientes:

- De un total de 16 participantes 11 se identifican con el sexo femenino.
- 6 de las y los docentes poseen el título de Profesor de Educación Básica.
- 2 poseen el título de Profesor de Educación Diferencial.
- 7 de los docentes, son Docentes de media, pero ejercen en educación básica.
- El 75% de los docentes llevan más de tres años en el establecimiento.
- 8 (50%) de los Docentes dos ejercen el rol de profesor jefe.
- Sólo dos docentes tienen formación en género.

3.4.2. Participantes segunda etapa cualitativa: Colectivos

En la segunda etapa cualitativa el colectivo se conforma por tres grupos, el equipo directivo, los coordinadores de ciclo y dos representantes de los Docentes, a quienes se les aplica una entrevista semiestructurada, con la finalidad de profundizar y complementar la información.

En la segunda parte del estudio se agrupan a los participantes en tres colectivos:

- Colectivo 1: Conformado por el equipo directivo: el director y la jefa de UTP
- Colectivo 2: Docentes coordinadores de ciclo, uno del primer ciclo (jornada de la mañana) y otro del segundo ciclo (jornada de la tarde)
- Colectivo 3: Conformado por dos docentes de aula y una educadora diferencial. Seleccionados a través de los siguientes criterios:
 - Un profesor de primer ciclo y un profesor de segundo ciclo
 - Un profesor de educación básica y otro de educación media.
 - Docentes con más de tres años en el establecimiento.
 - Una educadora diferencial

Esto para tener visiones amplias de cómo se observa la equidad de género en el colegio y las prácticas de Gestión Pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo en el establecimiento, desde la óptica de ellos mismos como equipo y también de los docentes y coordinadores de ciclo que son los encargados de transmitir los lineamientos del equipo directivo a los demás docentes, que en este caso están representados por el docente de educación básica, el docente de educación media y la docente con más de tres años de experiencia que es la educadora diferencial.

3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las técnicas de recolección de la información pueden ser múltiples, sin embargo, en este estudio se utilizaron dos, para la primera etapa de tipo cuantitativa se aplica un cuestionario tipo Likert, mientras que posteriormente en la siguiente etapa cualitativa se realiza una entrevista semiestructurada. Se emplean ambas técnicas de recolección de la información con la finalidad de complementar y profundizar la información obtenida desde los cuestionarios.

3.5.1. Primera etapa cuantitativa: Cuestionario

Dentro de este estudio se utilizan como mecanismos para la recolección de datos los cuestionarios, definidos como una forma de encuesta caracterizada por la ausencia del encuestador, lo que obliga a éste a manifestar explicaciones que orientan la forma de encuestar otorgándonos un primer contacto con la realidad a investigar, permitiéndonos recoger información mediante la formulación de reactivos que se realizan a los sujetos de estudio. (González, et al., 2009).

Para este estudio se aplica un Cuestionario tipo Likert denominado *Prácticas de gestión pedagógica para abordar la equidad de género en estudiantes que promueve e implementa el equipo directivo del establecimiento escolar*, dicho instrumento tiene por objetivo *conocer lo que opinan los docentes sobre las*

prácticas de gestión pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva para abordar la equidad de género. Este instrumento es aplicado a las y los docentes que se desempeñan en el nivel de enseñanza básica del establecimiento.

La dimensión que se evalúa en el instrumento es la de Gestión Pedagógica, pues tiene relación con las prácticas que debe desarrollar el equipo directivo y docente para asegurar la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular del establecimiento educacional (Unidad de Curriculum y Evaluación MINEDUC, 2021). Esta está compuesta por tres subdimensiones, gestión curricular, enseñanza y aprendizaje en el aula y apoyo a los estudiantes, las cuales se presentan a continuación con sus respectivos indicadores, los cuales son señalados en la siguiente tabla:

Tabla 2

Subdimensiones a medir

SUBDIMENSIONES	INDICADORES
Gestión curricular	
Corresponde a las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje. Estas se expresan en la capacidad que poseen para promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum.	Prácticas que promueve e implementa el equipo directivo para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje en miras de la equidad de género. (10 ítems)
Enseñanza y aprendizaje en el aula	
Se entenderá como los procedimientos y prácticas que implementan los docentes en clases para asegurar el logro de los Objetivos	Prácticas que promueve el equipo directivo e implementan los docentes para asegurar el

de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, a partir del acompañamiento y retroalimentación del equipo directivo.	lograr un proceso de enseñanza aprendizaje con equidad de género. (8 ítems)
Apoyo a los estudiantes	
Corresponderá a las políticas, procedimientos y estrategias que llevan a cabo el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes para velar por el adecuado desarrollo integral de todas y todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades, características e intereses.	Prácticas que promueve e implementa el equipo directivo para velar por el desarrollo integral de los estudiantes. (9 ítems)

En resumen, se generan 10 ítems para la primera subdimensión, 8 para la segunda y 9 para la tercera, con un total de 27 reactivos.

Por otro lado, la escala utilizada en el cuestionario es:

Muy de Acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
5	4	3	2	1

El instrumento fue desarrollado en ausencia del examinador respondiéndose de manera escrita con lápiz pasta.

3.5.1.1. Validez

La validez es un proceso a través del cual se certifica que el instrumento cumple con el objetivo para el cual fue elaborado. En otras palabras “Se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (Hernández, et al., 2014, p.200). Por lo tanto, la validez permite obtener diversas evidencias, por ejemplo:

- Validez de contenido: “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (Hernández, et al., 2014, p.201), en este caso la validez del contenido está dada por diversas fuentes teóricas que sustentan la investigación, además, de la validación de tres expertas, todas doctoras y docentes de la Universidad de Playa Ancha y del Magíster en Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas.

Para realizar la validación se llevan a cabo los siguientes pasos:

1. Se define la dimensión (gestión pedagógica) y también los tres subdimensiones que la conforman, gestión curricular, enseñanza aprendizaje en el aula y apoyo al desarrollo de los estudiantes.
2. Se elabora un listado de al menos 9 reactivos por dimensión.
3. Luego se diseña la estructura previa del instrumento, la cual se presenta en la pauta de validación.
4. En la pauta de validación cada dimensión tiene un matriz donde se evalúa comprensión y pertinencia, además se solicitan observaciones o sugerencias por cada uno de los reactivos. Posteriormente se envía la matriz a juicio de expertos, los cuales proporcionan acotaciones, ligadas principalmente a redacción y orden de los reactivos (ver anexos 3,4 y 5).
5. Se elabora la versión final del instrumento a partir de las correcciones y sugerencias recibidas del juicio de expertos.

Posterior a la validación se realizan los ajustes, los cuales se asocian principalmente a la redacción de los reactivos y síntesis de estos.

3.5.1.2. Confiabilidad

La confiabilidad “Se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernández, et al., 2014, p. 200) es decir la confiabilidad es un método a través del cual, utilizando diversas técnicas, se puede determinar la confiabilidad de un instrumento de investigación.

Hernández Sampieri plantea 5 procedimientos para determinar la confiabilidad de un instrumento, sin embargo, para el estudio utilizaremos el Coeficiente Alfa de Cronbach.

Para la investigación, se utiliza el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual fue descrito en 1951 por Lee J. Cronbach. “Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados.” (Oviedo y Campos, 2005, p.575). En síntesis, el alfa de Cronbach es el promedio de las correlaciones entre las dimensiones y reactivos que forman parte del instrumento.

Con relación al alfa de Cronbach George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Tabla 3

Estadísticos de Fiabilidad

Cronbach's α	0.937
---------------------------------------	-------

Nota: Esta tabla muestra el grado de confiabilidad del instrumento utilizado en la investigación.

En esta investigación, coeficiente alfa de Cronbach es de 0,937, es decir los resultados son excelentes en relación con los parámetros antes mencionados por lo que el instrumento es confiable, esto significa que transmite confianza para futuras aplicaciones y a la vez respalda las respuestas que se han obtenido.

3.5.1.3. Plan de análisis del cuestionario.

Para realizar el análisis del cuestionario, en primer lugar, se organizan los datos en una planilla. Respecto a los datos demográficos (datos personales, de formación profesional y laborales), estos se analizan a través de la estadística descriptiva, la cual permite visualizar los datos y sintetizarlos. Para analizar las respuestas que las y los docentes dieron por reactivo, se utiliza la estadística descriptiva y también la inferencial, pues esta nos permite realizar generalizaciones.

La codificación y tabulación de la información obtenida se realizó mediante el programa de estadística Jamovi, un software gratuito y de libre distribución que permite la realización de cálculos estadísticos complejos.

3.5.2. Segunda etapa: Entrevista semiestructurada.

La entrevista es una técnica de recolección de información muy útil en la investigación cualitativa; se define como una conversación que se propone un fin determinado diferente al simple hecho de conversar (Díaz, et al., 2013) posibilitando que el investigador pueda acceder a la interpretación del significado de los fenómenos descritos, a partir de las descripciones del mundo vivido por los sujetos entrevistados (Villarroel y Cid, 2022), que en este caso serían los

docentes y el equipo directivo. De este modo, se logra recolectar la información de forma más completa y profunda, por lo que es útil complementar los datos obtenidos en el cuestionario.

En el caso de la entrevista semiestructurada, esta se caracteriza por su versatilidad, su dinámica sencilla y la oportunidad de generar espacios de conversación para comprender y profundizar la perspectiva de los sujetos (Villarroel y Cid, 2022).

Su guion de preguntas se estructura desde las preguntas demográficas, para luego pasar a tres bloques de preguntas por dimensión, en las cuales se presentan preguntas sobre experiencias y comportamientos, otras sobre opiniones y valores, sentimientos y emociones y, por último, algunas sobre los conocimientos del tema de estudio.

En esta entrevista el entrevistador y el sujeto actúan en relación el uno con el otro y se influyen recíprocamente entre sí, para lograrlo Miguel Martínez plantea las siguientes recomendaciones:

- Contar con una guía de entrevista, con preguntas agrupadas por temas o categorías, con base en los objetivos del estudio y la literatura del tema.
- Elegir un lugar agradable que favorezca un diálogo profundo con el entrevistado y sin ruidos que entorpezcan la entrevista y la grabación.
- Explicar al entrevistado los propósitos de la entrevista y solicitar autorización para grabarla o videograbarla.
- Tomar los datos personales que se consideren apropiados para los fines de la investigación.
- La actitud general del entrevistador debe ser receptiva y sensible, no mostrar desaprobación en los testimonios.
- Seguir la guía de preguntas de manera que el entrevistado hable de manera libre y espontánea, si es necesario se modifica el orden y contenido de las preguntas acorde al proceso de la entrevista.

- No interrumpir el curso del pensamiento del entrevistado y dar libertad de tratar otros temas que el entrevistador perciba relacionados con las preguntas.
- Con prudencia y sin presión invitar al entrevistado a explicar, profundizar o aclarar aspectos relevantes para el propósito del estudio.

(Díaz, et al., 2013)

Para la presente investigación se generaron dos guiones de preguntas, uno para el equipo directivo y otro para los docentes, con la finalidad de complementar y profundizar la información obtenida al aplicar el cuestionario.

Los guiones de preguntas se elaboraron a partir de las subdimensiones de la gestión pedagógica y las definiciones planteadas en el *Marco para la buena dirección y liderazgo escolar*, con las cuales también fue generado el cuestionario de la primera etapa, además se tomaron en consideración los distintos tipos de preguntas planteados por Patton (1984):

- Preguntas sobre experiencias y comportamientos: Su objetivo es describir experiencias, conductas, acciones y actividades que podrían haber sido observadas.
- Preguntas sobre opiniones y valores: Pretenden averiguar lo que la gente piensa acerca de sus comportamientos y experiencias.
- Preguntas sobre sentimientos y emociones: Tratan de conocer las respuestas emocionales de las personas a sus experiencias y pensamientos.
- Cuestiones de conocimientos: Su objetivo es descubrir información actual que posee el entrevistado.
- Cuestiones ambientales: Pretenden conocer demográficas.

A continuación, se presenta una tabla con las preguntas utilizadas en la entrevista y su clasificación:

Tabla 4

Entrevista docentes y coordinadores de ciclo.

Clasificación	Preguntas
Experiencias y comportamientos	- ¿Qué prácticas promueve el equipo directivo para abordar la equidad de género? - ¿A través de qué actividades se promueve la reflexión la equidad de género? - ¿A través de que instancias lo Docentes participan de la generación de las pautas de acompañamiento docente? - ¿Qué actividades se realizan para apoyar la capacitación del personal docente y administrativo en temas vinculados a la equidad de oportunidades entre mujeres y hombres? - ¿Mediante qué actividades se promueve el desarrollo de habilidades artísticas, académicas, culturales y deportivas en el colegio sin distinción de género? - ¿Con qué tipo de estrategia cuenta el Centro Educativo para la prevención de la violencia, la discriminación entre pares y de hombres y mujeres? - ¿Cuáles son las acciones que se hacen para enfrentar las situaciones de violencia y discriminación que se puedan dar en este Centro Educativo?
Conocimientos	- ¿Qué entiende usted por equidad de género?
Ambientales	- Cargo - Años de ejercicio - Años de trabajo en el establecimiento

Nota: Esta tabla nos muestra la clasificación de las preguntas realizadas a los docentes y coordinadores de ciclo

Tabla 5*Entrevista equipo directivo*

Clasificación	Preguntas
Experiencias y comportamientos	- ¿Qué prácticas promueve el equipo directivo para abordar la equidad de género? - ¿Qué actividades se realizan para apoyar la capacitación del personal docente y administrativo en temas vinculados a la equidad de oportunidades entre mujeres y hombres? - ¿Mediante qué actividades se promueve el desarrollo de habilidades artísticas, académicas, culturales y deportivas en el colegio? - ¿Con qué tipo de estrategia cuenta el Centro Educativo para la prevención de la violencia, la discriminación entre pares y de hombres y mujeres? - ¿Cuáles son las acciones que se hacen para enfrentar las situaciones de violencia y discriminación que se puedan dar en este Centro Educativo?
Opiniones y valores	- ¿Qué prácticas generan como equipo directivo para abordar la equidad de género? - ¿Durante la ejecución de los acompañamientos se han observado prácticas pedagógicas sexistas? ¿Cuáles? - ¿Qué prácticas pedagógicas consideraría como positivas respecto a la equidad de género?
Conocimientos	- ¿Con cuáles de los siguientes datos cuenta el Centro Educativo al menos en los últimos tres años? - ¿Qué entiende por equidad de género?
Ambientales	- Cargo - Años de ejercicio - Años de trabajo en el establecimiento

Nota: Esta tabla nos muestra la clasificación de las preguntas realizadas a los miembros del equipo directivo.

3.5.2.1. Plan de análisis de las entrevistas

Para realizar el análisis de las entrevistas se realizó la transcripción de estas, luego de ello se agruparon las preguntas según las dimensiones de la gestión pedagógica.

Para preparar el análisis, se organizó la información registrada según criterios, en una grilla, la cual permitió asociar las respuestas de los docentes y directivos a conceptos relacionados con las dimensiones, facilitando el análisis de estas. En el caso del estudio la grilla construida, se dividió por subdimensión,

extrayendo categorías inductivas, pues surgieron a partir de la información recopilada con base en los patrones y recurrencias presentes en ella (Marín, et al., 2016) a partir de lo mencionado por los docentes y directivos durante el transcurso de la entrevista.

Tabla 6

Grilla utilizada en el estudio

Temática	Pregunta	Categoría	Cita
Equidad de género			
Gestión Curricular			
Enseñanza y aprendizaje en el aula			
Apoyo a los estudiantes			

Nota: La tabla nos muestra el ejemplo de la grilla utilizada en el estudio para organizar la información recopilada de las entrevistas.

3.6. TRABAJO DE CAMPO

Para realizar la recogida de datos, se llevaron a cabo diversas acciones:

Tabla 7

Carta Gantt Investigación

Meses	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Actividades												
Construcción del Instrumento	X											
Validación del instrumento			X	X								
Envío de solicitud de aplicación del instrumento en la institución educativa					X							
Solicitud de consentimiento Informado							X					
Aplicación del instrumento								X	X			
Construcción de la base de datos										X		
Creación guion de la entrevista									X			
Contacto con los participantes										X		
Aplicación entrevistas											X	
Transcripción de la entrevista												X

Nota: La tabla muestra cómo se organizó el tiempo de la investigación para el ejercicio de cada una de sus etapas.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En este capítulo se exponen los resultados obtenidos en el estudio, el cual se realiza en dos etapas. Respecto a la etapa uno, la información se analiza a través de tablas y gráficos, a partir de datos estadísticos descriptivos e inferenciales, utilizando para esto último U de Mann-Whitney y T de Student, con la finalidad de obtener una comprensión más acabada de los resultados. También se usó R de Pearson y Roh de Spearman para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales, en este caso edad y años de trabajo en el establecimiento con las respuestas de los reactivos.

En el análisis de la etapa dos se analiza la información obtenida de las entrevistas realizadas a los distintos colectivos a partir de la construcción de grillas y la categorización inductiva de la información obtenida. Ejecutando análisis por dimensión y categorías, además del establecimiento de relaciones entre las respuestas brindadas por los colectivos y los datos obtenidos en el instrumento utilizado durante la primera etapa del estudio.

4.1. ETAPA 1: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO

4.1.1. Análisis datos demográficos

La población del estudio está compuesta por la totalidad de docentes del establecimiento que durante el año 2023 era de 16 docentes, los cuales se desempeñan en el nivel de Educación Básica desarrollando las diversas asignaturas que componen dicho nivel, por lo que los docentes participantes pertenecen a distintas disciplinas.

A partir de lo mencionado anteriormente, en este apartado, se describe información de tipo personal, de formación y laboral de los y las participantes.

- Análisis datos personales de la población

Tabla 8

Edad de los participantes

Estadísticos	Edad
Media	42,9
Desviación Estándar	11,2
Rango	40
Mínimo	29
Máximo	69

Nota: En la tabla se muestra el análisis estadístico de la edad de los participantes.

Al observar la tabla se puede mencionar que las edades de los docentes pertenecientes a la población del estudio son variadas, pues la desviación estándar es alta ($DE = 11,2$), de hecho, el profesor más joven tiene 29 años y el mayor 69 años, por lo que hay 40 años de diferencia, esto quiere decir que en el colegio forman parte del mismo equipo de trabajo diversas generaciones.

Tabla 9

Género de los participantes

Género	Frecuencia	%
Femenino	11	68,8%
Masculino	5	31,3%
Total	16	100%

Nota: En la tabla se muestra el análisis estadístico del género de los participantes.

Al observar esta tabla se visualiza que de los 16 docentes del establecimiento 11 (68,8%) son mujeres y 5 (31,3%) son hombres, esto se condice con las cifras nacionales donde el 73% del cuerpo docente a nivel nacional son mujeres y el 27% son hombres, lo que implica que es posible caracterizar la carrera docente como feminizada, lo que según expertos, tiene relación con que es considerada “una actividad vinculada con lo social y con la intención de ayudar a los demás o

entregar asistencia al otro, apropiada a las características tradicionales atribuidas a las mujeres” (Avendaño y Gonzales, 2012, p.29)

-Análisis de datos relacionados con la formación profesional:

Tabla 10

Formación profesional de los docentes.

Título	Frecuencias	%
Docentes de Educación Diferencial	2	12,5%
Docentes de Enseñanza Básica	6	37,5%
Docentes de Historia y Geografía	1	6,3%
Docentes de Matemáticas	1	6,3%
Docentes de Inglés	1	6,3%
Docentes de Religión	1	6,3%
Docentes de Educación Física	1	6,3%
Docentes de Educación Musical	1	6,3%
Docentes de Francés	2	12,5%
Total	16	100%

Nota: La tabla muestra la cantidad de docentes que hay en el establecimiento según especialidad.

Los docentes del establecimiento poseen formaciones académicas diversas, pues componen la comunidad educativa, educadoras diferenciales, docentes de educación básica y también de otras disciplinas.

Observándose que 6 son profesoras y profesores de Educación Básica, 2 son de Educación Diferencial y 8 son docentes de otras disciplinas.

En cuanto a los estudios de posgrado, ningún docente del establecimiento señala tener este nivel de estudios.

Tabla 11

Formación en género

Docentes con formación en género	
SI	2
NO	14

Nota: La tabla muestra la cantidad de docentes que se ha formado en género.

Respecto a esta tabla, si bien muestra sólo dos datos, se considera relevante, pues se observa que sólo dos docentes (12,5%) manifiestan tener formación en temáticas ligadas a género, esto es destacable pues en el documento *Enfoque de Género - Incorporación en los instrumentos de Gestión Escolar*, el Ministerio de Educación propone que dentro de las acciones necesarias para incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión se encuentra el utilizar recursos SEP, para el financiamiento de capacitaciones en equidad de género. Por ello en esta área se visualiza una oportunidad de mejora, ya que es importante que el establecimiento brinde capacitaciones al respecto, para lograr un mejor abordaje en lo que respecta a equidad de género.

-Análisis datos relacionados con los laboral

Tabla 12

Años de ejercicio docente

Años de Docencia	Frecuencias	%
1	1	6,3%
3	1	6,3%
7	1	6,3%
10	2	12,5%
12	1	6,3%
13	3	18,8%
15	1	6,3%
16	1	6,3%
18	1	6,3%
27	1	6,3%
30	1	6,3%
37	1	6,3%
40	1	6,3%
Total	16	100%

Nota: Esta tabla muestra los años de docencia que llevan los profesores y las profesoras del establecimiento

Se puede mencionar que de los 16 docentes que contestaron el cuestionario, 14 llevan más de 7 años de ejercicio, dos llevan menos de 3 años ejerciendo y el docente que tiene más años de ejercicio, ha laborado como profesor durante 40 años, lo que permite decir que en el establecimiento conviven docentes noveles junto a otros más experimentados.

Tabla 13

Años de trabajo en el establecimiento

Años de trabajo en el establecimiento	Frecuencias	% del Total
1	3	18,8%
3	1	6,3%
7	1	6,3%
10	2	12,5%
11	2	12,5%
13	2	12,5%
17	1	6,3%
18	1	6,3%
20	1	6,3%
23	1	6,3%
26	1	6,3%

Nota: Esta tabla muestra la cantidad de años de trabajo en el establecimiento que llevan las y los docentes del establecimiento.

En cuanto a los años de trabajo en el establecimiento, el 69% de la planta docente lleva más de 10 años en la institución y un 18,8% se encuentra en su primer año, por lo que se infiere que la mayoría de los docentes deberían conocer el funcionamiento del establecimiento, protocolos y acciones ejercidas por el equipo directivo.

4.1.2. Análisis por dimensiones del estudio.

4.1.2.1. Análisis descriptivo

Tabla 14

Análisis descriptivo de los reactivos de la dimensión Gestión Curricular.

Reactivo	MEDIA	DE	MÍNIMA	MÁXIMA
1.El equipo directivo valora de la misma forma las distintas asignaturas que se dictan en el establecimiento	4,13	0,95	2	5
2.El equipo directivo difunde entre los y las docentes el Plan de Sexualidad Afectividad y Género	3,38	1,26	1	5
3.El equipo directivo se asegura de que las y los docentes manejen los procedimientos del Plan de Sexualidad Afectividad y Género	3,06	1,29	1	5
4.El equipo directivo logra identifica estudiantes con riesgo de deserción escolar por razones de género.	3,38	1,09	1	5
5.El equipo directivo promueve actividades donde los docentes reflexionen sobre la violencia de género (feminicidio, discriminación, violencia sexual, homofobia, transfobia, etc)	3,00	1,03	1	5
6.El equipo directivo promueve actividades donde los estudiantes reflexionen sobre la violencia de género (femicidio, discriminación, violencia sexual, homofobia, transfobia, etc.)	3,44	0,96	2	5
7.El equipo directivo analiza por género los datos de asistencia de las y los estudiantes.	2,88	1,09	1	5
8.El equipo directivo analiza por género los datos de desempeño académico de las y los estudiantes.	2,69	1,01	1	5
9.El equipo directivo sugiere el uso del lenguaje inclusivo de género tanto verbal como escrito por parte del equipo docente.	3,31	1,25	1	5
10.El equipo directivo promueve en los y las docentes la visualización de prácticas que transmiten los estereotipos de género para eliminarlas.	3,38	0,80	2	5

Nota: Para esta y las siguientes tablas se entenderá DE, como Desviación estándar

En la tabla es posible observar la media, desviación estándar y puntajes mínimos y máximos obtenidos por reactivo en el cuestionario, de esto es necesario mencionar que en la dimensión Gestión Curricular las medias oscilan entre el 2,69 (indeciso) y el 4,13 (de acuerdo), sin embargo, en los reactivos 2, 3, 4, 5, 7, 8 y 9, se observa una desviación estándar alta (1,26; 1,29; 1,09; 1,03; 1,09; 1,01 y 1,25 respectivamente) lo que significa que no hay una tendencia clara, respecto a si lo que sucede en el colegio entorno al *Plan de sexualidad afectividad y género*, el manejo que tienen los docentes del mismo y su difusión, es favorable. Lo mismo sucede con los reactivos que abordan el análisis de los datos por género, pues los docentes valoran ambos reactivos (7 y 8) con medias cercanas al nivel de indeciso (2,88 y 2,69 respectivamente), lo cual resulta preocupante, pues la teoría menciona que estas prácticas permiten prevenir la deserción escolar por motivos de género y también disminuir y mantener en control las brechas que podrían existir en el establecimiento, por lo mismo es una de las prácticas sugeridas desde el MINEDUC en el documento *Enfoque de género - Incorporación en los instrumentos de Gestión Escolar*, para propiciar la equidad de género en los establecimientos educativos.

Por ello, es que los reactivos descritos anteriormente se consideran como oportunidades de mejora para la institución educativa, pues si bien hay acercamientos a las prácticas esperadas, es importante realizar algunas acciones como por ejemplo potenciar la difusión del *Plan de sexualidad afectividad y género*, pues hay poco conocimiento del mismo entre los docentes del establecimiento, y también sistematizar el análisis de los datos por género, lo que permitiría un panorama claro de las brechas de género presentes o no en el establecimiento educativo.

Tabla 15

Análisis descriptivo de los reactivos de la dimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.

Reactivo	MEDIA	DE	MÍNIMA	MÁXIMA
11.El equipo directivo genera instancias de formación con temáticas ligadas a género entre los y las docentes.	3,25	1,00	2	5
12.El equipo directivo motiva a los y las docentes a participar de instancias de formación con temáticas ligadas a género.	3,06	0,92	2	5
13.Las pautas de acompañamiento docente en el aula que utiliza el equipo directivo incluyen ítems que permiten evaluar la equidad de género dentro del contexto aula.	2,75	1,13	1	5
14.El equipo directivo retroalimenta las prácticas pedagógicas de los y las docentes visualizando aquellas que promueven estereotipos de género	2,69	1,20	1	5
15.El equipo directivo promueve que los y las docentes cautelen el desarrollo de contenidos pedagógicos y uso de materiales educativos que impulsen la erradicación del sexismo en el lenguaje (discriminación en el lenguaje basada en el sexo de las personas)	3,19	1,22	1	5
16. El equipo directivo promueve que los y las docentes cautelen el desarrollo de contenidos pedagógicos y uso de materiales educativos que impulsen la erradicación del sexismo en las interacciones de aula.	3,19	1,11	1	5
17.El equipo directivo pone en práctica estrategias para garantizar que, en la conformación de gobiernos estudiantiles y directivas de curso, se promueva la participación equitativa de niñas y niños.	3,81	1,17	1	5
18.El equipo directivo promueve que los y las docentes generen actividades que promocionen proyectos de vida y opciones vocacionales sin distinción de estereotipos de género.	3,63	1,09	1	5

En la dimensión de Enseñanza y Aprendizaje en el Aula, se observan los mayores requerimientos, pues en este caso las medias oscilan entre el 2,69 (acercándose al indeciso) y 3,81 (acercándose al de acuerdo), no obstante, se observa dispersión de las opiniones en todos los reactivos, menos en el número 12, que hace referencia a si el equipo directivo motiva a los y las docentes a participar de instancias de formación ligadas a género (M = 3,06; DE = 0,97).

De lo anterior se puede inferir, que es necesario realizar capacitaciones respecto a la temática dentro del establecimiento, pues las y los docentes consideran que hay pocas instancias de formación y para abordar la equidad de género es necesario que los equipos del establecimiento estén capacitados.

Por otro lado, en los reactivos 13 y 14 ligados al proceso de acompañamiento pedagógico, se observan medias menores a 3, por lo que es posible interpretar que es necesario fortalecer el acompañamiento pedagógico que realiza la Unidad Técnico Pedagógica (UTP), pues aparentemente los procesos de acompañamiento y retroalimentación son débiles y además no consideran la equidad de género, por lo que una oportunidad de mejora, podría ser la ejecución de procesos vinculantes que permitan la construcción de las pautas de acompañamiento docente con la participación de las profesoras y los profesores del establecimiento y que además estas incorporen dentro de los ítems a evaluar, la equidad de género en el aula, sistematizando e institucionalizando el proceso.

Tabla 16*Análisis descriptivo de los reactivos de la dimensión Apoyo a los Estudiantes*

Reactivo	MEDIA	DE	MÍNIMA	MÁXIMA
19.El equipo directivo promueve que NO se utilicen láminas, fotografías, cuentos y películas que fomenten actitudes estereotipadas o con sesgos de género.	3,38	0,88	2	5
20. Desde el equipo directivo se fomenta la realización de actividades y/o talleres donde participen niñas y niños sin limitantes de género.	4,25	0,85	2	5
21.El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para reconocer a estudiantes con intereses habilidades, formas y estilos de aprendizaje, independiente del género y de las expresiones de género que estos posean.	4,19	0,75	3	5
22. El equipo directivo promueve instancias donde se motive a todas y todos los estudiantes a participar de actividades ligadas a las matemáticas y las ciencias sin distinciones de género.	4,25	0,68	3	5
23. El equipo directivo promueve instancias donde se motive a todas y todos los estudiantes a participar de actividades ligadas a lenguaje e historia sin distinciones de género.	4,25	0,68	3	5
24. El equipo directivo promueve instancias donde se motive a todas y todos los estudiantes a participar de actividades ligadas a las artes sin distinciones de género.	4,19	0,65	3	5
25. El equipo directivo y los docentes velan por la atención de las necesidades y diversidades personales de estudiantes que forman parte de la diversidad sexual en el plano pedagógico.	4,13	0,71	3	5
26. El equipo directivo y los docentes velan por la atención de las necesidades y diversidades personales de estudiantes que forman parte de la diversidad sexual en el plano socioemocional.	4,06	0,72	3	5
27. El equipo directivo pone en práctica estrategias para la prevención de la discriminación entre hombres y mujeres.	3,88	0,95	2	5

Por último, la dimensión Apoyo a los Estudiantes, se sitúa como la mejor valorada pues se observan medias que oscilan entre los 3 (indeciso) y 4 (de acuerdo), con desviaciones estándar bajas (menores a 1), lo que implica que si es posible observar una tendencia clara y que por lo tanto la mayoría de las y los docentes piensan de la misma forma, respecto a las prácticas que existen en el

establecimiento para apoyar a los estudiantes desde una perspectiva de género, por lo que se infiere que los docentes no observan brechas de género importantes en cuanto a la participación y oportunidades que el establecimiento ofrece a las y los estudiantes y que las acciones que se llevan a cabo para lograrlo son eficientes.

Sin embargo, se encuentran indecisos frente a los reactivos 19 (El equipo directivo promueve que NO se utilicen láminas, fotografías, cuentos y películas que fomenten actitudes estereotipadas o con sesgos de género) y 27 (El equipo directivo pone en práctica estrategias para la prevención de la discriminación entre hombres y mujeres), que tienen relación con que el equipo directivo supervise la no utilización de imágenes, láminas o textos que transmitan sesgos de género y también con la existencia de estrategias para la prevención de la discriminación entre hombres y mujeres, por lo que resultaría provechoso para la institución revisar las pautas de acompañamiento docente para poder abordar lo mencionado en el reactivo 19 y también fortalecer y revisar los protocolos existentes en el área de convivencia escolar, para poder abordar el reactivo 27, pues es posible que falte institucionalizar y sistematizar algunas prácticas.

Tabla 17
Análisis descriptivo por dimensión

Indicadores	Total, Dimensión Gestión Curricular	Total, Dimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula	Total, Dimensión Apoyo a los estudiantes
Media	3,26	3,20	4,06
Desviación estándar	0,90	0,90	0,56
Mínima	1,70	1,50	3,11
Máxima	5	5	5

Relacionado con la tabla anterior esta nos muestra, los promedios totales obtenidos por dimensión, para así facilitar la visualización global de cada una de las mismas.

En primer lugar, se observa que en cada una de las dimensiones hay una dispersión baja ($DE = 0,94; 0,90; 0,56$) por lo que se puede decir que la mayoría de los docentes tienen opiniones similares en torno a las mismas, sin embargo, en la dimensión Gestión Curricular y Enseñanza Aprendizaje en el Aula, las medias están más cercanas al puntaje 3 (indeciso), por lo que sería necesario potenciar las prácticas que realiza el equipo directivo en estas dimensiones, pues es probable que tengan poca visibilidad en la comunidad educativa o que aún no estén del todo institucionalizadas.

Respecto a la dimensión Apoyo a los Estudiantes, la media está más cercana al puntaje 4 (de acuerdo), por lo que esta dimensión se considera la mejor evaluada por los docentes, siendo posible inferir que desde la perspectiva de los docentes en el establecimiento no hay brechas de género importantes en la participación y oportunidades, pues se brindan diversas actividades y apoyos para que todas y todos se desarrollen de forma integral sin distinción de género.

4.1.2.1. Análisis inferencial

- Análisis inferencial de los reactivos por género

Respecto al análisis inferencial de los reactivos por género se puede mencionar que, no se observan diferencias significativas respecto a las respuestas brindadas por profesoras y profesores en cada una de las dimensiones, salvo en el reactivo número 4 *El equipo directivo logra identificar estudiantes con riesgo de deserción escolar* de la dimensión Gestión Curricular, donde se observan diferencias significativas entre lo que responden los profesores y las profesoras.

Al asociar los resultados de este análisis con el análisis descriptivo por reactivo, es posible observar que los docentes valoran este reactivo con una media de 3 (indeciso), por lo que tal vez sería necesario sistematizar las prácticas asociadas con la prevención de la deserción escolar, considerando que una de las causas de deserción escolar en el caso de las estudiantes mujeres es el embarazo y es justamente algo que, en el CEDAW, se considera preocupante. (Ver anexo 7)

Tabla 18

Análisis inferencial reactivo 4 Dimensión Gestión Curricular por género.

Reactivo	p-valor
4.El equipo directivo logra identificar estudiantes con riesgo de deserción escolar por razones de género.	0,010
	0,015

Nota: Esta tabla muestra las diferencias existentes entre las respuestas de profesoras y profesores respecto al reactivo 4

- Edad:

Con respecto a la variable Edad no existen diferencias significativas entre esta variable y los ítems que conforman la dimensión Gestión Curricular. Tampoco se aprecian diferencias significativas, con los ítems de la Dimensión Aprendizaje en el Aula, ni en la dimensión de Apoyo a los Estudiantes. (Ver anexos 11,12, 13 y 14)

- Años de trabajo en el establecimiento:

Tabla 19

Análisis inferencial de la dimensión Apoyo a los Estudiantes por años de trabajo en el establecimiento (Ver anexo 17)

Reactivo	Instrumento	p-valor
21. El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para reconocer a estudiantes con intereses habilidades, formas y estilos de aprendizaje, independiente del género y de las expresiones de género que estos posean.	R de Pearson	0,01
	Roh de Spearman	0,00
22. El equipo directivo promueve instancias donde se motive a todas y todos los estudiantes a participar de actividades ligadas a matemáticas y ciencias naturales sin distinciones de género.	R de Pearson	0,04
	Roh de Spearman	0,05
23. El equipo directivo promueve instancias donde se motive a todas y todos los estudiantes a participar de actividades ligadas a lenguaje e historia sin distinción de género	R de Pearson	0,04
	Roh de Spearman	0,05

Nota: Esta tabla muestra las diferencias de opinión de los docentes respecto a la dimensión Apoyo a los Estudiantes, según años de trabajo en el establecimiento

La otra variable analizada son los años de servicio en el establecimiento, observándose que en la relación entre esta variable y las respuestas en los ítems las dimensiones del instrumento tampoco se registran diferencias significativas, salvo en la dimensión de Apoyo a los Estudiantes, donde se aprecian diferencias significativas en los reactivos 21, 22 y 23 los cuales tiene relación con las estrategias que tiene el establecimiento para reconocer a estudiantes con intereses, habilidades, formas y estilos de aprendizaje independiente del género que presentan y también con si el equipo directivo promueve instancias donde participen todas y todos los estudiantes en actividades ligadas a matemáticas, ciencias, lenguaje e historia, por lo que resultaría importante analizar si efectivamente se brindan estas instancias para buscar oportunidades de mejora. (Ver anexos 14, 15,16 y 17)

4.2. ETAPA 2: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS RESPUESTAS DE LA ENTREVISTA

Para realizar el análisis de las entrevistas realizadas a docentes y directivos del establecimiento Exequiel Puelma Silva, se dividen las preguntas de la entrevista, según temática (Equidad de género, Gestión Curricular, Enseñanza y Aprendizaje en el Aula y Apoyo a los estudiantes)

4.2.1 Entrevista Colectivo 1: Directivos

Tabla 20

Preguntas Equidad de género según el colectivo 1

CATEGORÍA	CITA
Igualdad de Oportunidades: Será entendida como tener mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato independiente de su género	Directivo 1: "Igualdad" Directivo 2: "Igualdad"

En esta entrevista se puede visualizar que los directivos, conceptualizan la equidad de género como igualdad, lo que se podría asociar a la idea de asociar equidad de género con igualdad de oportunidades.

Tabla 21

Preguntas Gestión Curricular según el colectivo 1

CATEGORÍA	CITA
Prácticas: Acciones que ejecuta el equipo directivo para abordar la equidad de género	Directivo 1: “tener acciones o actividades, que sean para hombres y mujeres, las mismas actividades, donde todas las niñas puedan participar y los varones igual” Directivo 2: “Hay participación de niños y niñas en diferentes actividades”

Al ser consultados por las prácticas que como equipo generan para abordar la equidad de género, ambos señalan que promueven actividades donde participen tanto niños y niñas por igual.

Tabla 22

Preguntas Enseñanza y aprendizaje según el colectivo 1

CATEGORÍA	CITA
Capacitación: Instancias de formación en equidad de género	Directivo 1: “Yo creo que ahí nos falta un poco más de capacitación, yo creo que ahí nos falta un poco más” Directivo 2: “Estamos comenzando a hacer diferentes conversaciones y actividades”

Respecto a la Enseñanza y Aprendizaje en el Aula, al consultar por las actividades que ellos promueven para apoyar la capacitación de las y los docentes en torno a la equidad de género, un directivo sostiene que faltan

instancias de reflexión y de capacitación al respecto, expresando que “ahí nos falta un poco más de capacitación” y el otro menciona que “estamos comenzando a hacer diferentes conversaciones y actividades”.

Por lo que se infiere que las prácticas de Enseñanza y Aprendizaje en el Aula necesarias para abordar la equidad de género en el establecimiento aún son incipientes, sin embargo, hay conciencia en esto e interés por parte del equipo directivo para mejorar.

Tabla 23

Preguntas Apoyo a los Estudiantes según el colectivo 1

CATEGORÍA	CITA
Actividades: Instancias que promueve el equipo directivo para fomentar la participación de todas y todos	Directivo 1: “La jornada de talentos, ya que hemos tenido talleres de manicure, peluquería y ahí pueden participar tanto damas como varones, no hay diferencias” Directivo 2: “Actos, concursos y deportes”
Estrategias: Plan de acción generado para abordar la violencia de género en el establecimiento	Directivo 1: “Nosotros tenemos implementado el equipo de convivencia, en el equipo de convivencia” Directivo 2: “El equipo de convivencia principalmente”
Protocolos: Conjunto de pasos a seguir que guía a la comunidad escolar ante episodios de violencia escolar y de género	Directivo 1: “Hay protocolos y también tenemos un encargado de convivencia para trabajar con ellos la resolución de conflictos, los chicos de ponen de acuerdo y se arreglan entre ellos” Directivo 2: “Lo primero que hacemos es el análisis de la situación y determinamos el grado de gravedad, sin embargo, hoy son pocas las situaciones de violencia que se viven y no son muy graves”

Respecto a la dimensión de Apoyo a los Estudiantes, los directivos valoran como una actividad significativa en esta dimensión, a la Jornada de Talentos, actividad en la cual las y los estudiantes escogen libremente talleres de su interés sin verse influidas ni influidos, por los roles de género asociados a las diversas actividades,

por ejemplo, el directivo 1 menciona “La Jornada de Talentos, ya que hemos tenido talleres de manicure, peluquería y ahí pueden participar tanto damas como varones, no hay diferencias”.

Por otro lado, ambos señalan que el equipo de convivencia escolar es importante para prevenir y resolver situaciones de violencia presentes en el establecimiento, además señalan que en las escuelas existen protocolos de abordaje, por ejemplo, el directivo 2 expresa que “Hay protocolos y también tenemos un encargado de convivencia para trabajar con ellos la resolución de conflictos, los chicos se ponen de acuerdo y se arreglan entre ellos”

Tabla 24

Preguntas relacionadas con los datos que analiza el equipo directivo según el colectivo 1

DATOS	RESPUESTA
Datos por sexo y edad	SI
Tienen los datos de permanencia por sexo y edad	NO
Lista de repitencia por sexo y edad	SI
Registro de expulsiones por sexo y edad	NO TIENEN EXPULSIONES
Registro de deserción por sexo y edad	NO HAY DESERCIÓN ESCOLAR
Registro de graduaciones por sexo y edad	SI
Registro de rendimiento académico por sexo y edad	SI
Registro de la participación de estudiantes en grupos artísticos por sexo y edad	SI
Registro de la participación de estudiantes en grupos deportivos	SI

Los directivos mencionan que se analizan varios de los datos solicitados en la entrevista, sin embargo, falta analizar los datos de permanencia.

A su vez mencionan que no hay expulsiones, ni tampoco deserción escolar lo cual resulta favorable y se podría hablar de que en el establecimiento se cuenta con una buena red de apoyos hacia los estudiantes.

Por otro lado, si se comparan estos resultados de la entrevista a directivos con el cuestionario, en el área de gestión curricular, el reactivo 7 *El equipo directivo*

analiza por género los datos de asistencia de las y los estudiantes y el 8 El equipo directivo analiza por género los datos de desempeño académico de las y los estudiantes que abordan el análisis de datos, son valorados con una media de 2,88 y 2,69 respectivamente, lo cual tendría relación con que si bien los directivos dicen analizar dichos datos, falta socializar la información con los docentes, para así abordar las disparidades de género si existieran o analizar las prácticas pedagógicas, para mantener el control de las brechas.

4.2.2. Entrevista Colectivos Coordinadores de Ciclo y Docentes

Tabla 25

Tabla Equidad de Género según los colectivos 2 y 3

CATEGORÍA	CITA
Igualdad de Oportunidades: Será entendida como tener mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato independiente de su género	Coordinadora de ciclo 1: “Conozco sólo lo que he visto en televisión” “igualdad”
	Docente 1: “Mismas oportunidades para todos” Docente 2: “Que independiente del género que tú tengas, los derechos deben ser los mismos, tanto sociales como, de todo tipo” Docente 3: “Mismas oportunidades”

Respecto a la Equidad de Género, de los cinco miembros de ambos colectivos sólo uno no logro definir el concepto, y otro manifestó que lo que sabía del concepto se debía principalmente a lo que veía en televisión.

El resto asocio la Equidad de Género al concepto de igualdad y tener los mismos derechos y oportunidades, lo cual coincide con lo mencionado por el equipo directivo.

Tabla 26

Preguntas Gestión curricular según colectivos 2 y 3

CATEGORÍA	CITA
Prácticas informales: Acciones que se llevan a cabo en el establecimiento educativo, sin esta institucionalizadas, ni promovidas por el equipo directivo	Coordinador de ciclo 1: “Por lo que he escuchado de quinto a octavo se han hecho talleres o se hablado del tema” Coordinador de ciclo 2: “Yo creo que, en varios ámbitos, puedo decir en la parte deportiva yo encuentro que obviamente le dan cabida”
	Docente 1: “Yo creo que ahí hay muchas prácticas, incluso hay algunas que son informales”
Escasa sistematización: Prácticas poco institucionalizadas	Coordinador de ciclo 1: “Siento que no lo hemos trabajado a nivel de padres y apoderados, podríamos empezar por eso también” Coordinador de ciclo 2: “Desde el rol que uno tiene no se dan las libertades para generar estas instancias y poder hablar estos temas.
	Docente 2: “Difícil, no sé si he visto que se haga algo específicamente en esto, tuvimos un caso de un niño transgénero y se hicieron cosas, pero no es algo sistematizado” Docente 3 “Específicamente desconozco la información”
Reflexión Docente: Instancias promovidas por el equipo directivo para reflexionar sobre prácticas pedagógicas y desafíos educativos	Coordinador de ciclo 1: “El tema ha salido en los consejos de profesores, ahí se ha hablado de eso, pero nada más, a lo mejor lo hemos hablado como comentario de pasillo, en la sala de profesores, pero todo de manera informal” Coordinador de ciclo 2: “Se han dado las instancias en consejos de curso”
	Docente 2: “Yo creo que en consejo de curso quizás se ha podido hablar del tema con los niños, y entre los docentes, de forma informal, de repente sale el tema y se habla” Docente 3: “Una reflexión en torno a esto no creo... sólo una colega ha planteado estrategias, pero nos sentemos como equipo a reflexionar no”

Respecto a la Gestión Curricular, los docentes manifiestan que, si bien en el establecimiento se llevan a cabo prácticas para abordar la equidad de género, estas principalmente son de tipo informal y poco sistematizadas así lo declara el

docente 1 “Yo creo que ahí hay muchas prácticas, incluso hay algunas que son informales”, por otro lado uno de los coordinadores de ciclo, expresa que ha escuchado que de “quinto a octavo se han hecho talleres o se hablado del tema” mientras que otros docente manifiestan desconocimiento al respecto, lo que coincide con que esta área fue valorada con una media de 3,26, ubicándose en el nivel de indecisos, por lo que se infiere que hace falta hacer más visibles las prácticas que ejerce el equipo directivo y también mayor sistematización e institucionalización de las mismas, pues a pesar de que los docentes entrevistados llevan más de tres años en el establecimiento, destacan más prácticas informales que formales.

En cuanto a las instancias de reflexión sobre la temática, los y las docentes manifiestan que se han generado instancias de reflexión con los estudiantes, sin embargo, entre docentes sólo se han producido instancias informales, por ejemplo una docente al consultar por las instancias de reflexión docente frente a la equidad de género, responde que “Yo creo que en consejo de curso quizás se ha podido hablar del tema con los niños, y entre los docentes, de forma informal, de repente sale el tema y se habla”.

Tabla 27

Preguntas Enseñanza y Aprendizaje en el aula según colectivos 2 y 3

CATEGORÍA	CITA
Acompañamientos Docente: Instancias de observación y retroalimentación de las prácticas docentes por parte de la Unidad Técnico-Pedagógica.	Coordinador 1: “Se estuvo haciendo, pero este año no ... no hay continuidad en eso” Coordinador 2: “El tema de equidad de género, no se ve mucho en realidad... no lo tenemos internalizado” “Yo lo veo más o menos escaso, eso lo hace el equipo directivo y no se dan instancias como para ver el instrumento, sólo se entrega”
	Docente 1: “Se reciben los modelos que utilizan a nivel técnico ...para poder elaborar todos juntos esas pautas faltaría tiempo” Docente 2: “Una vez nos enviaron una pauta de acompañamiento, pero finalmente no se concretó la observación y no aparecía nada ligado a género” Docente 3: “Las muestran en la sala de profesores y se socializan, pero no sé si los docentes tienen una opinión al respecto”
Capacitación: Instancias de formación en equidad de género que promueve el equipo directivo	Coordinador 1: “En relación con el tema nada” Coordinador 2: “Hemos trabajado en talleres de sexualidad con los niños se han hecho talleres, pero no son constantes”
	Docente 1: “Hemos trabajado en talleres de sexualidad con los niños” Docente 2: “Una vez la psicóloga hizo una charla sobre conceptos relacionados a género, pero fue una charla hecha por ella como profesional del establecimiento” Docente 3: “Ninguna”

En cuanto a la Enseñanza y Aprendizaje en el Aula, dimensión principalmente ligada a instancias de capacitación para docentes y acompañamiento que se les brinda a los mismos al momento de planificar y ejecutar sus clases.

Respecto a la capacitación, los coordinadores y docentes comentan que no se han realizado capacitaciones en torno a la equidad de género, sin embargo, una docente destaca que “Una vez la psicóloga hizo una charla sobre conceptos relacionados a género”, sin embargo, está abordo la circular que garantiza el derecho a la identidad de género en niñas y niños (2021), en el contexto en que además tenían un estudiante transgénero que estaba pasando por el proceso de transición.

Por otro lado, respecto al acompañamiento docente, hay profesores y profesoras que señalan que el proceso es poco sistemático, por ejemplo un coordinador de ciclo expresa que “Se estuvo haciendo, pero este año no ... no hay continuidad en eso”, así como también hay docentes que mencionan nunca haber sido acompañados o que se les envió la pauta pero luego no se concretó el acompañamiento, al respecto una docente expresa que “Una vez nos enviaron una pauta de acompañamiento, pero finalmente no se concretó la observación y no aparecía nada ligado a género”.

En cuanto a las pautas de acompañamiento, todos coinciden en que estas son generadas por la jefa de UTP y posteriormente enviadas a ellos, sin embargo, dicen no participar de su elaboración, expresando “Yo lo veo más o menos escaso, eso lo hace el equipo directivo y no se dan instancias como para ver el instrumento, sólo se entrega”. Por otro lado, otra docente señala que “Se reciben los modelos que utilizan a nivel técnico ... para poder elaborar todos juntos esas pautas faltaría tiempo”, aludiendo a que faltaría tiempo para poder elaborar las pautas en conjunto y que, por eso, son sólo socializadas.

Lo cual coincide con la valoración que se le da a esta dimensión en el cuestionario tipo Likert donde es valorada con una media de 3,20, encontrándose en el nivel indeciso, donde incluso reactivos que tienen relación con la retroalimentación de las prácticas, se valora con un En desacuerdo, lo que se relaciona con lo extraído a partir de esta entrevista, donde los docentes mencionan que las pautas de acompañamiento no permiten evaluar la equidad de género en el contexto aula, las mismas no son construidas en conjunto, son poco socializadas y además el

proceso es poco sistemático, por lo que no se realizan los acompañamientos y tampoco se retroalimentan sus prácticas.

En cuanto a las instancias de capacitación, tanto los coordinadores como los docentes, coinciden en que carecen de capacitación en la temática “Una vez la psicóloga hizo una charla sobre conceptos relacionados a género, pero fue una charla hecha por ella como profesional del establecimiento”, sin embargo, señalan que, a pesar de ellos tener poca formación, han abordado temas ligados a género y sexualidad con los estudiantes apoyados en especialistas externos.

Por último, es relevante señalar que las respuestas de docentes y coordinadores de ciclo coinciden con lo expuesto por los directivos, pues se reconoce por ambos que falta capacitación y que se necesario mejorar en ese aspecto.

Tabla 28

Preguntas Apoyo a los Estudiantes: colectivos 2 y 3

CATEGORÍA	CITA
Actividades: Instancias que promueve el equipo directivo para fomentar la participación de todas y todos	Coordinador 1: “Yo creo que en las actividades extraprogramáticas que se realizan” Coordinador 2: “Yo creo que, en varios ámbitos, puedo decir en el parque deportiva yo encuentro que obviamente le dan cabida” Coordinador 2: “La jornada de talentos da para esto, los chiquillos pueden optar a un taller en donde no se tipifican los roles de género” Docente 1: “Yo creo que en todas las actividades se promueve el desarrollo de habilidades” Docente 2: “Yo creo que en todas las actividades, antes era más limitado, el futbol era para niños, ahora todo es para todos” Docente 3 “La jornada de talentos, donde se forman grupos mixtos y cada estudiante puede escoger un taller con el que se identifique”

Estrategias: Plan de acción generado para abordar la violencia de género en el establecimiento	Coordinador 2: “Yo creo que ahí estamos un poco en pañales, creo que no somos tan preventivos sino más bien curativos”
	Docente 1: “Se trabajan los valores, el respeto y la empatía”
	Docente 2: “Es más desde lo informal, yo no sé si hay un protocolo para eso”
Protocolos: Conjunto de pasos a seguir que guía a la comunidad escolar ante episodios de violencia escolar y de género	Docente 3: “Hay protocolos, el manual de convivencia escolar y si se requiere se pueden realizar algunas intervenciones específicas por la dupla psicosocial”
	Coordinador 1: “Es más que nada conversar con los niños y detener la situación de inmediato”
	Coordinador 2: “Operan los estamentos, convivencia, inspectoría, el profesor jefe y se toman decisiones”
	Docente 1: “El establecimiento tiene muchos protocolos, el primero es el profesor que este más cercano, el cual debe solicitar la ayuda respectiva. Hay personas a las cuales solicitamos ayuda, la inspectora y el equipo pie”
	Docente 2: “Si, en los niños más grandes, en el octavo, hay niños que son bien machistas para sus cosas, tratan mal a las niñas o las niñas se relacionan con golpes”
	Docente 3: “Generalmente se cita a los apoderados, primero se hace una investigación al respecto entre los estudiantes, lo padres, los testigos, se revisan las cámaras y después se cita a los apoderados, de esta entrevista participa el equipo de convivencia escolar, un representante directivo y el profesor de aula

En cuanto a la dimensión Apoyo a los Estudiantes, en el cuestionario esta es el área mejor evaluada con una media de 4,06, lo que tiene relación con lo mencionado por los docentes en esta entrevista, donde destacan que en el establecimiento no existen limitaciones para que las y los estudiantes accedan a las actividades donde les interese desarrollarse. Además, valoran como una instancia favorable la jornada de talentos, actividad realizada una vez al año, donde se presentan diversos talleres para que las y los estudiantes seleccionen

el que les genere mayor interés, pues como menciona el coordinador 2 “los chiquillos pueden optar a un taller en donde no se tipifican los roles de género”.

En cuanto a la violencia de género, una docente al consultarle por si ha presenciado episodios de violencia de género, señala “Si, en los niños más grandes, en el octavo, hay niños que son bien machistas para sus cosas, tratan mal a las niñas o las niñas se relacionan con golpes”, a su vez menciona que hay estrategias para abordarlo. Respecto a estas estrategias, los coordinadores de ciclo y docentes realzan el trabajo del equipo de convivencia escolar, donde participa el director, jefa de UTP, dupla psicosocial y docentes, pues ellos son los encargados de ejecutar los protocolos cuando se produce una situación de violencia escolar. Además, una docente destaca que “se trabajan los valores, el respeto y la empatía” y que esto ha mejorado la convivencia dentro de la comunidad.

En relación con los protocolos frente un episodio de violencia escolar una docente señala “El establecimiento tiene muchos protocolos” y otro expresa que “operan todos los estamentos” y que cuando sucede una situación de convivencia se activan los protocolos y el primero en participar es el docente que vivencio las situaciones. Por otro lado, se observa que el establecimiento cuenta con diversas herramientas, pues como menciona una docente “Generalmente se cita a los apoderados, primero se hace una investigación al respecto entre los estudiantes, lo padres, los testigos, se revisan las cámaras y después se cita a los apoderados, de esta entrevista participa el equipo de convivencia escolar, un representante directivo y el profesor de aula”.

A raíz de lo anterior se infiere que el establecimiento cuenta con un equipo donde todos se involucran y se sienten responsables como comunidad de resolver los problemas de convivencia escolar, pues suelen participar todos los estamentos de la resolución de conflictos.

CAPÍTULO V:

CONCLUSIONES, SUGERENCIAS Y PROYECCIONES

5.1. CONCLUSIONES

La Equidad de Género en educación trasciende la igualdad numérica entre estudiantes de diferentes géneros, pues tiene relación con el diseño e implementación de estrategias pedagógicas y de gestión que reconozcan las brechas y se ocupen de disminuirlas. En este sentido, el análisis de las prácticas de Gestión Pedagógica ejercidas por el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva, para abordar la equidad de género, permite contribuir a la mejora y también a enriquecer las prácticas. Por ello, las conclusiones del estudio están organizadas a partir de las interrogantes de este.

Respecto a las interrogantes del estudio, en la primera ¿Qué prácticas de Gestión Pedagógica presentes en la dimensión Gestión Curricular son promovidas e implementadas por el equipo directivo para favorecer la equidad de género?, se puede mencionar que el equipo directivo analiza los resultados académicos segregados por género lo cual es positivo pues permite determinar brechas académicas entre niñas y niños, sin embargo, no socializa los mismos con los equipos docentes ni profesionales de apoyo, esto se evidencia al analizar el instrumento de la etapa 1, pues los docentes se muestran indecisos frente a dicha información. Esto no resulta del todo eficaz para abordar la equidad de género, pues si bien los datos son analizados, dicha información no la maneja toda la comunidad, por lo que sería necesario propiciar instancias donde se socialicen dichos resultados, debido a que son útiles para la toma de decisiones, de hecho esto es sugerido en el documento *Enfoque de género: Incorporación en los instrumento de gestión escolar*, donde se sugiere “Poner énfasis en el balance de resultados en las diferentes asignaturas y coordina un sistema de evaluaciones con los datos desagregados por sexo” (MINEDUC, 2017, p.11). Otra práctica que no está del todo afianzada es la reflexión docente, pues tanto docentes como coordinadores de ciclo concuerdan en que las instancias que se han dado para hablar sobre equidad de género y sobre prácticas pedagógicas favorables del proceso, se han dado a partir de instancias informarles, no

obstante, destaca la intención del equipo directivo de comenzar a promover dichas situaciones.

Por último, es necesario mencionar que a pesar de que el resultado del análisis de datos no se difunde, es destacable que el establecimiento no presente deserción escolar, siendo posible inferir que los apoyos necesarios para que los estudiantes se desarrollen de forma integral y se aseguren trayectorias educativas exitosas son gestionados de forma eficiente.

En cuanto a la pregunta dos ¿Qué prácticas de Gestión Pedagógica presentes en la dimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula son promovidas e implementadas por el equipo directivo para favorecer la equidad de género?, se concluye que si bien se realizan acompañamientos docentes, estos no abordan indicadores sobre la equidad de género en sus pautas, además docentes y coordinadores mencionan que falta mayor periodicidad y participación de los docentes en el proceso, por lo que una oportunidad de mejora podría ser el incorporar indicadores que aborden la equidad de género en el aula, además de fomentar la realización de jornadas donde se puedan construir dichos instrumentos con los docentes, pues el Ministerio de Educación en 2019 sugiere en el documento *Acompañamiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la observación y retroalimentación*, que las pautas de acompañamiento docente deben ser construidas o al menos analizadas en conjunto. Por otro lado, es fundamental que el equipo directivo sistematice estos procesos, pues es central para asegurar que se cumpla con los estándares propuestos para esta área en los estándares de desempeño mencionados en el marco teórico en el punto Enseñanza y Aprendizaje en el aula.

Respecto a la pregunta tres ¿Qué prácticas de Gestión Pedagógica presentes en la dimensión Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes son promovidas e implementadas por el equipo directivo para favorecer la equidad de género?, se destacan variadas prácticas, como la existencia del equipo de convivencia escolar para prevenir y abordar situaciones de violencia de género y la

participación del equipo directivo en el mismo, la Jornada de Talentos, instancia en la cual se presenta a los estudiantes una variedad de talleres, donde cada uno puede seleccionar el taller que más le agrada, sin importar los roles de género tradicionalmente impuestos por la sociedad. Por lo que, es posible expresar que el equipo directivo lleva a cabo prácticas que fomentan la participación y desarrollo de habilidades diversas en sus estudiantes sin importar género y que además se involucra en la resolución de conflictos que se puedan desarrollar en la comunidad educativa.

En relación con la pregunta cuatro ¿Qué prácticas de gestión pedagógica favorecen la equidad de género en el colegio Exequiel Puelma Silva? Se encuentran aquellas ligadas a la dimensión de Apoyo a los Estudiantes, pues en los tres instrumentos es la dimensión mejor valorada, destacando en las tres instancias, que el establecimiento brinda actividades variadas para que tanto niñas como niños puedan desarrollar sus habilidades de forma integral sin importar su género, se valoran con la misma importancia todas las asignaturas y además señalan que cuentan con un buen equipo de convivencia escolar, donde también participan los directivos y que esto les permite resolver a tiempo situaciones de violencia escolar. Por lo que, el equipo directivo cumpliría con todos los estándares dispuestos por el MINEDUC en esta área, resultando ser una de las fortalezas del equipo y la comunidad educativa.

En la pregunta cinco ¿Qué prácticas de gestión pedagógica limitan la equidad de género en el colegio Exequiel Puelma Silva?, encontramos las pocas instancias de capacitación y de instancias de reflexión docentes que promueve el equipo directivo en torno a la temática, pues si bien se realizan jornadas estas son para abordar temáticas pedagógicas, estrategias de abordaje para alguna necesidad de apoyo o de convivencia escolar. Por lo que se considera una limitante, ya que si bien el segundo factor que impacta en lo que aprenden los estudiantes en la escuela es el equipo directivo, el primero es la labor que realizan los docentes en el aula, por ello es fundamental que la institución comience a generar instancias de capacitación y reflexión docente, que permitan a los profesores conocer

nuevas prácticas y también reflexionar sobre su labor desde una perspectiva de género, compartiendo a su vez estrategias exitosas con sus pares, construyendo así comunidades de aprendizaje dentro del establecimiento.

No obstante, a pesar de ser una limitante, es posible vislumbrar en esto una oportunidad de mejora, pues existe conciencia por parte del equipo directivo del establecimiento, sobre lo necesario que es para ellos como comunidad, el comenzar a desarrollar instancias que apunten a la formación y reflexión en torno a la equidad de género y también, interés por parte de los docentes en recibir formación al respecto, analizar sus prácticas y generar las mejoras correspondientes.

Esto es fundamental, pues como se mencionó en el marco teórico las temáticas relacionadas con género, suelen trabajarse a partir del curriculum obviado y oculto, por lo que son abordadas desde las creencias personales, cayendo en ocasiones en prácticas sexistas, (Valenzuela y Cartes, 2020) cuando los docentes, no cuentan con formación, ni guías de cómo abordar la temática o incorporarla de forma transversal en sus clases.

En la sexta pregunta ¿Qué semejanzas y diferencias existen entre las opiniones de las y los representantes del equipo directivo, coordinaciones de ciclo y docentes frente a las prácticas promovidas e implementadas por el equipo directivo para favorecen la equidad de género? Es posible mencionar que las semejanzas se observan a lo largo de las tres dimensiones en todos instrumentos, existiendo conciencia por parte del equipo directivo respecto a las áreas por mejorar y también respecto a las fortalezas de su gestión, que se encuentran ligadas principalmente al apoyo que se les brinda a los estudiantes.

En la misma línea, un elemento que resulta congruente en ambas etapas del estudio es la percepción de que el establecimiento dispone de actividades que favorecen y promueven la participación de todos y todas, favoreciendo así el desarrollo de habilidades de las y los estudiantes sin importar su género.

En el contexto de las diferencias, estas son menores, pues se observa baja dispersión en el cuestionario y congruencia entre esos datos y las respuestas otorgadas durante las entrevistas, sin embargo, un punto donde se observan leves diferencias es en el área de acompañamiento docente, pues hay visiones diversas entre lo que piensan directivos y docentes, por lo que sería importante que la comunidad generara instancias para analizar dichos procesos en conjunto.

En cuanto a los objetivos del estudio, estos se cumplen a cabalidad, pues como se observa al responder las preguntas, es posible identificar las prácticas de Gestión Pedagógica presentes en cada dimensión, que el equipo directivo del establecimiento promueve e implementa para abordar la equidad de género. Además de identificar aquellas prácticas favorables y limitantes, proporcionando oportunidades de mejora que contribuirán positivamente al desarrollo del establecimiento. Por último, fue posible establecer las semejanzas y diferencias existentes entre lo que opina el equipo directivo, los coordinadores de ciclo y docentes del establecimiento, observándose congruencias importantes entre lo que opinaban los distintos colectivos, lo que significa que existe una mirada homogénea respecto a las fortalezas y debilidades del establecimiento en torno al abordaje de la equidad de género.

5.2. SUGERENCIAS

En cuanto a las sugerencias, en este apartado se presentarán sugerencias para el Ministerio de Educación, establecimiento estudiado y también a la Universidad donde se desarrolla el Programa de Magister.

Respecto a las sugerencias para el MINEDUC, es necesario expresar que, si bien desde la bibliografía, informes y estudios se reconoce un avance en cuanto a la equidad de género en los establecimientos educacionales chilenos, falta brindar mayores estrategias, para que los establecimientos cuenten con herramientas que les permitan evaluar su gestión en torno a la equidad de género. En esta

línea al revisar la parrilla programática del CPEIP no he encontrado opciones de cursos gratuitos que aborden el tópico de equidad de género, por lo que sería favorecedor que desde este centro que busca aportar a la calidad docente, con foco en cómo se enseña y cómo se aprende en el aula actual, se brinden instancias de capacitación que permitan a los docentes potenciar su labor pedagógica, para abordar la equidad de género y cumplir con los objetivos que se han planteado como institución para disminuir las brechas.

Lo anterior toma mucho sentido al analizar los últimos resultados del SIMCE, pues un artículo publicado por el Ministerio de Educación en el apartado de noticias el 6 de marzo de 2024, se expone que, si bien aumentaron los puntajes, también aumentaron las brechas género, en el área de matemáticas pues los hombres presentan un puntaje promedio de 262 puntos mientras que las mujeres alcanzan los 251 puntos.

En cuanto a las sugerencias para el establecimiento se destacan las prácticas que tienen respecto al apoyo a los estudiantes, por lo que se sugiere mantener las mismas y a su vez fortalecerlas sistematizando aquellas menos institucionalizadas, como por ejemplo los acompañamientos docentes, las jornadas de reflexión docente y también las capacitaciones que el colegio pueda gestionar para potenciar las prácticas docentes frente a la equidad de género y también los conocimientos que tienen al respecto, pues para disminuir o eliminar las brechas de género y las situaciones de violencia de género que se puedan dar en el establecimiento, es fundamental que todas y todos los docentes manejen los protocolos, estrategias y prácticas favorables para abordar la temática.

Por último, en el caso de la Universidad de Playa Ancha, es necesario tener en cuenta que la universidad como institución, cumple un rol fundamental en el futuro de la educación de nuestro país pues forma a quienes tienen el rol de educar a las niñas y niños, por lo tanto, a la vez son responsables de generar los cambios

que la sociedad requiere. Por ello, al analizar las mallas curriculares de las carreras de Enseñanza General Básica y de Educación Diferencial, se observa que si bien se han incorporado asignaturas ligadas a la inclusión, sería favorable incorporar una asignatura sello que aborde la equidad de género o que la temática esté presente de forma transversal en asignaturas como Evaluación Educativa de Aprendizajes, Curriculum Educativa, Políticas y Gestión en Sistemas Educativos para el Logro de Aprendizajes y también en las prácticas profesionales que se realicen, pues en la actualidad el Proyecto de Ley Boletín 11007-07 (en vías de ser aprobado) que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, menciona en el artículo 12 (página 13), que será obligación del Ministerio de Educación que

Los establecimientos educacionales reconocidos por el Estado deberán promover una educación no sexista y con igualdad de género, considerando en sus reglamentos internos y protocolos la promoción de la igualdad en dignidad y derechos y la prevención de la violencia de género en todas sus formas.

Por lo que resultaría necesario que los futuros docentes estén preparados para este nuevo desafío. Lo mismo ocurre con los Programas de Magister, como es el caso del Magister en Liderazgo y Gestión Educativa y el Magister de Evaluación Educativa, los cuales forman a quienes serán parte de los equipos directivos del futuro, por lo que resulta esencial que también contemplen dentro de sus mallas asignaturas que expliciten como tema de estudio la equidad de género y la inclusión, para así asegurar que promuevan prácticas de abordaje en sus comunidades educativas.

5.3. PROYECCIONES

Las proyecciones del estudio, a nivel colectivo se orientan principalmente a la posibilidad de estudiar las prácticas que ejercen los equipos directivos para abordar la equidad de género, lo cual en el contexto actual resulta favorable. Por ello, considero interesante extender el estudio a otros colegios subvencionados y también municipales, pues sería positivo considerando los desafíos que la educación nos presenta.

Esto sería favorecedor para visualizar oportunidades de mejora, respecto a las prácticas directivas y pedagógicas en torno a la temática.

Por otro lado, creo que sería importante ampliar el estudio y establecer una relación entre lo que expresan docentes, directivos y también los estudiantes, y apoderados en relación con las temáticas, pues esto permitiría no sólo analizar las prácticas que ejerce el equipo directivo para abordar la equidad de género, sino que también conocer que tipos de barreras de género perciben los y las estudiantes y como son abordadas.

También, creo necesario mencionar que de todas las tesis anteriores que logre revisar del Programa de Magister, ninguna abordaba temáticas ligadas a género, por lo que, me resulta relevante y oportuno que el programa motive la realización de investigaciones ligadas a este ámbito, pues a pesar de no ser una problemática reciente, es poco estudiada y fundamental en las trayectorias y expectativas educativas de nuestras niñas y niños. Además, hay todo un universo de problemáticas que se podrían abordar desde las áreas de liderazgo y gestión educativa, como, por ejemplo, la masculinización de los cargos pertenecientes al equipo directivo, aún cuando la pedagogía es una carrera feminizada según los datos, o ¿cuáles son las prácticas de abordaje para promover la equidad de género entre docentes?, entre otras. Por ello, considero que el presente estudio

es un aporte en el campo de la investigación, pues podría ser un referente para estudios posteriores que se realicen en esta área.

Por último, entorno a las proyecciones en la institución se espera que el estudio y los resultados obtenidos, sirvan como referente para la toma de decisiones en el establecimiento, y que contribuyan a la mejora educativa.

A nivel personal, respecto a mi formación académica y desarrollo profesional, creo que me brinda mayores herramientas para aportar en generar los cambios que necesita la institución en la cual me desempeño y también me da la oportunidad de plantearme en nuevos escenarios y desafíos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arcos , E., Figueroa , V., Miranda, C. y Ramos, C. (2007). Estado del arte y fundamentos para la construcción de indicadores género en educación. *Estudios Pedagógicos XXXIII*(n°2), 121-130.
- Aguirre-Lora, M. E. (2006). El curriculum escolar, invención de la modernidad. *Perspectivas docentes*, 5.
- Avendaño, C y González, R (2012). Motivos para ingresar a las carreras de Pedagogía de los estudiantes de primer año de la Universidad de Concepción. *Estudios Pedagógicos XXXVIII*, 21-33. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052012000200002>
- Beauvoir, S. d. (1999). *El segundo sexo*. Editorial Sudamericana
- Bolivar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9-33. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- CEDAW. (2018). *Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile*. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n18/070/16/pdf/n1807016.pdf?token=WBqX3F9OM9imO4L9DB&fe=true>
- Centro de Estudios MINEDUC. (2022). *Informe del sistema educacional con análisis de género 2022*. https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2022/11/EVIDENCIAS-55_2022_fd01.pdf
- CIMAC. (2006). *Equivalencia Parlamentaria*. (1). 49
- Cobo, R. (1995). Género. En C. Amorós, *10 palabras clave sobre mujer*. Editorial Verbo Divino.
- Concha, R. y Mujica, F. (2021). Sobre las políticas educativas de género: perspectiva internacional y chilena. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 1-13. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2760>
- Denegri, M., Aguayo, C. y Vargas, A. (2005). El proyecto educativo institucional como instrumento de participación de la comunidad educativa. 1-12
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 162-167. [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72706-6](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72706-6)

- Fernández, C., Baptista, P., y Hernández, R. (2003). Metodología de la investigación. Editorial Mc graw-hill.
- Friedan, B. (2009). *La mística de la feminidad*. Ediciones Catedra Universitat de Valencia
- George, D. y Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4thed.). Boston: Allyn & Bacon
- Gonzales, X. M. y Zambrano, T. M. (2013). Estrategias creativas para la promoción de la igualdad de género en estudiantes de Básica Superior. *Revista San Gregorio*. 70-85. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v0i53.2172>
- Guichard, C. (2015) *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jacques Delors. (1996). *La educación esconde un tesoro*. Ediciones Unesco.
- Lampert, M. (2014). *Minuta BCN: Concepto Equidad de Género*.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago: Fundación Chile.
- Megías-Bas, A. (2019). Sesgos de género en la Educación Superior en España: propuestas de actuación. *Revista De Educación Y Derecho*. <https://doi.org/10.1344/REYD2019.20.30029>
- Marín L., A., Hernández R., E., y Flores Q., J. (2016). Metodología para el análisis de datos cualitativos en investigaciones orientadas al aprovechamiento de fuentes renovables de energía. Koinonía: Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y Aplicadas
- Merchán, C. y Fink , N. (2018). *Infancias Libres: Talleres y actividades para educación en géneros*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Chirimbote.
- MINEDUC. (2008). *Modelo de Calidad de la Gestión Escolar*. Santiago de Chile. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/18640>
- MINEDUC. (2015a) *Educación para la equidad de género: Plan 2015-2018*. <https://media.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/28/2017/07/Educaci%C3%B3n-para-la-igualdad-de-G%C3%A9nero-2015-2018.pdf>

- MINEDUC. (2015b). *Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar*. Santiago: Editora e Imprenta Maval Ltda. https://epja.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/43/2016/05/201511131613560.MBDLE_2015.pdf
- MINEDUC. (2017). *Enfoque de género - Incorporación en los instrumentos de Gestión Escolar*. Santiago. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/4431/mono-1098.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINEDUC. (2018). Bases Curriculares: Primero a Sexto Básico. Santiago, Chile. https://www.curriculumnacional.cl/614/articles-22394_bases.pdf
- MINEDUC. (2019a). *Plan de Mejoramiento Educativos: Orientaciones para su elaboración*. Santiago. https://liderazgoeducativo.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/02/26-02-2019-Orientaciones-PME-2019_LE.pdf
- MINEDUC. (2021). *Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus sostenedores*. Santiago de Chile. https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14361/EID_estandar.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- MINEDUC. (2022). *1° Cuenta pública en materia de igualdad y género MINEDUC*. https://educacionnosexista.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/129/2023/03/CuentaPublica_8M.pdf
- MINEDUC (2019b). *Indicadores de Desarrollo Personal y Social, Equidad de Género*. Santiago de Chile. https://www.curriculumnacional.cl/614/articles-90384_archivo_01.pdf
- MINEDUC (2024, abril 6). j. Simce 2023: Estos son los positivos resultados que dejó la prueba.
- MINEDUC. (2019c). *Acompañamiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la observación y retroalimentación*. Santiago.
- Ministerio de Educación Perú (2021). *Orientaciones para la organización de equipos de gestión: Estrategias de liderazgo distribuido para las ii.ee. públicas de educación básica*. Lima.
- Moreira, S. y Geilert, C. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 569-587.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cualitativa, cuantitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- ONU. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

- ONU. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe* ONU. (2019). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Nueva York. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Oviedo, H., y Campo-Arias, A. (2005). Metodología de Investigación y Lectura crítica de estudios. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 572-580.
- Piñeyro, M. (2004). Planeamiento institucional: construcción del proyecto educativo institucional como proyecto integral participativo. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Programa de Naciones Unidas para el desarrollo. (2019). *Informe sobre Desarrollo Humano 2019: Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente. Desigualdades del siglo XXI*. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019es.pdf>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Revista Investigación Valdizana*. 7-14 <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas en la investigación científica . *UNIFE*, 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Rebollo, M., García-Perez, R., Piedra, J. y Vega, L. (2011). Diagnóstico de la cultura de género: actitudes del profesorado hacia la igualdad. *Revista de Educación*. 521-546. DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2010-355-035
- Robinson, V., y Hohepa, M. (2009). *Liderazgo escolar y resultados de los estudiantes: identificación de qué funciona y por qué la mejor iteración de síntesis de evidencia (BES)*. Wellington.
- Rubilar, F. (2005). Gestion curricular: Una nueva mirada sobre el curriculum y la institucion. *Horizontes educacionales*, 13-25.
- Subsecretaría de Educación Parvularia. (2022). *Promoviendo la equidad de género en la educación parvularia*. Santiago. <https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/2022/10/Promoviendo-la-Equidad-de-Genero-en-Educacion-Parvularia.pdf>
- UNESCO. (2019). *Del acceso al empoderamiento: estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2025*. Francia. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371127>

- UNESCO. (2021). *Políticas de educación y equidad de género: estudios sobre políticas educativas en América Latina* UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379491.locale=es>
- UNICEF. (2019). *Creciendo en igualdad. Guía para madres, padres, tutores y profesorado para enfrentar los estereotipos de género y promover un trato igualitario entre niños, niñas y adolescentes*. Panamá. <https://www.unicef.org/chile/media/3076/file/lacro-igualdad.pdf>
- Valenzuela, A. y Cartes, R. (2020). Perspectiva de género en currículums educativos: obstáculos y avances en educación básica y media. *Revista Brasileira de Educação*, 25. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782020250063>
- Valles de Rojas, M., Rodríguez, H., del Valle, D., Rojas, O. y Jiménez, D. (2017). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo. *Panorama*. 7-18
- Villarreal, J. y Cid, M. (2022). Aplicación de entrevistas semiestructuradas durante la pandemia. *Revista hallazgos* 21, 52-60.
- Volante, P., Bogolasky, F., Derby, F. y Gutiérrez, G. (2015). Hacia una teoría de acción en gestión curricular: Estudio de caso de enseñanza secundaria en matemática. *Perspectivas*, 96-108. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol14-Issue2-fulltext-445>
- Weinstein, J. (2009). Liderazgo directivo, asignatura pendiente de la reforma educacional chilena. *Estudios Sociales*, 23-147.

ANEXOS

Anexo 1: Declaración de colaboración en proyecto de investigación

Universidad de Playa Ancha/ / Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas/ 2023

DECLARACIÓN DE COLABORACIÓN EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

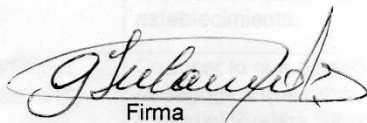
Yo, Gabriel Irelande Jarama, Director del establecimiento Exequiel Puelma Silva de la comuna de Quilpué, señalo que:

Hemos sido invitados(as) a participar como colegio en el proyecto de investigación "**Prácticas de gestión pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo para abordar la equidad de género en estudiantes de educación básica**", presentado por Milena Figueroa Espinoza como estudiante de magíster y el Dr. Alejandro Verdugo Peñaloza como director de la investigación.

Se nos ha informado de los objetivos, metodología y uso de los resultados, los cuales serán utilizados con fines científicos, para sistematizarlos en la tesis y otros espacios de difusión de carácter académico en caso de que existiera la oportunidad de presentar la investigación en alguna instancia académica.

Nos comprometemos a que finalizada la investigación se proporcionara un informe con los resultados obtenidos una vez finalizado el estudio. También, el estar atenta para responder a dudas o consultas que surjan durante el proceso de investigación, para ello se puede contactar por medio del email: milenafigueroaespinoza@gmail.com

Quedando en claro los objetivos del estudio y los compromisos asumidos por ambas partes, acepto que la carrera participe en el estudio.



Firma

Director(a) del establecimiento



Firma

Estudiante tesista

Valparaíso, Noviembre de 2023

PRESENTACIÓN DE ESTUDIO:

TÍTULO	Prácticas de gestión pedagógica para abordar la equidad de género en estudiantes de enseñanza básica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva durante el año 2023.
OBJETIVO GENERAL	Analizar las prácticas de gestión pedagógica orientadas a favorecer la equidad de género que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva de la comuna de Quilpué.
OBJETIVO ESPECIFICO	-Identificar las prácticas de gestión curricular que promueve e implementa el equipo directivo a través de la gestión pedagógica que favorecen la equidad de género en el colegio Exequiel Puelma Silva. -Identificar las prácticas de enseñanza y aprendizaje en el aula que promueve e implementa el equipo directivo a través de la gestión pedagógica que favorecen la equidad de género en el colegio Exequiel Puelma Silva. -Identificar las prácticas de apoyo al desarrollo de los estudiantes que promueve e implementa el equipo directivo a través de la gestión pedagógica que favorecen la equidad de género en un establecimiento Exequiel Puelma Silva. -Describir las prácticas de gestión pedagógica que favorecen y limitan la equidad de género en el establecimiento Exequiel Puelma Silva.
METODOLOGÍA	El instrumento para utilizar en el siguiente proceso investigativo corresponde a un Cuestionario tipo Likert denominado "Opinión de los docentes respecto a las prácticas de gestión pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva para abordar la equidad de género" el cual será aplicado a los docentes del establecimiento.
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Conocer lo que opinan los docentes sobre las prácticas de gestión pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva para abordar la equidad de género.
VARIABLE	Gestión Pedagógica
DIMENSIONES	-Gestión Curricular -Enseñanza aprendizaje en el aula -Apoyo a los estudiantes

Anexo 2: Ejemplo Consentimiento informado

Acta de Consentimiento Informado para el participante.

Yo, Johanna Sáez . O

RUT 15100228-5, declaro que la investigadora principal perteneciente a la Universidad de Playa Ancha, Milena Figueroa Espinoza me ha invitado a participar en el estudio orientado a estudiar las "Prácticas de gestión pedagógica para abordar la equidad de género en estudiantes de enseñanza básica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva durante el año 2023".

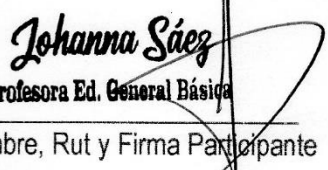
Declaro que he leído completamente la información proporcionada en este documento acerca del mismo y en qué consistirá mi participación, me han informado y explicado claramente cuáles son los procedimientos del estudio en el que participaré.

Asimismo, he tenido la oportunidad de hacer preguntas y resolver todas mis dudas con la investigadora.

Entiendo que poseo el derecho de revocar mi consentimiento sin que esta decisión pueda ocasionar algún perjuicio.

De acuerdo a lo declarado por mí en este documento, firmo aceptando mi participación voluntaria en esta investigación.

Recibiré una copia completa y firmada de este documento.


Profesora Ed. General Básica
Nombre, Rut y Firma Participante
Fecha: Noviembre 2023.

Profesora Milena Figueroa Espinoza
RUT: N° 18.552.890-1
Tesista Escuela de Postgrado, UPLA
Contacto: milena.figueroa@alumnos.upla.cl, teléfono +56 9 62600159

Anexo 3: Pauta de validación 1

Prácticas de gestión pedagógica para abordar la equidad de género en estudiantes de enseñanza básica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva durante el año 2023. _____

Estimado/a experto/a,

En primer lugar, agradecerle por acceder en colaborar a través de su juicio de experto/a en este estudio que tiene como objetivo “Analizar las prácticas de gestión pedagógica orientadas a favorecer la equidad de género que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva de la comuna de Quilpué”

Este es un proyecto de investigación de tesis para optar al Grado de Magíster en Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas, guiado por el Dr. Alejandro Verdugo Peñaloza, docente de la Universidad de Playa Ancha.

Dado su conocimiento en el ámbito investigado y/o en aspectos de metodología de la investigación, hemos considerado junto al profesor guía, su inclusión en el grupo de jueces para validar este instrumento.

En este caso le pedimos que valore, de acuerdo a los criterios de *univocidad* y *pertinencia*, el conjunto de ítems de este cuestionario.

- **COMPRESIÓN:** Hace referencia al nivel de precisión lingüística de la formulación del ítem, frente a la posible ambigüedad u otras interpretaciones de este.
- **PERTINENCIA:** Hace referencia a la adecuación-idoneidad-relación del ítem con el objeto de estudio. Es decir, si el ítem es válido para aportar información de calidad sobre el objeto de estudio.

Su respuesta es de carácter dicotómica: SI o NO. Con espacio para que registre observaciones en cuanto a comentarios y sugerencias, tanto por ítem o al final de la pauta con su visión general del instrumento.

Agradezco desde ya su colaboración.

Atentamente,

Milena Figueroa Espinoza

Estudiante tesista.

Nombre del Cuestionario: Opinión de los docentes respecto a las prácticas de gestión pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva para abordar la equidad de género.

Objetivo de la investigación: Analizar las prácticas de gestión pedagógica orientadas a favorecer la equidad de género que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva de la comuna de Quilpué.

Objetivo del instrumento: Conocer lo que opinan los docentes sobre las prácticas de gestión pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva para abordar la equidad de género.

Variable: Gestión Pedagógica

Dimensiones a medir	Indicadores	Reactivos tipo Likert	Pertinencia		Comprensión		Observaciones
			SI	NO	SI	NO	
Gestión curricular: Corresponde a las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje. Estas se expresan en la capacidad que poseen para promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la	Prácticas que promueve e implementa el equipo directivo para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje en miras de la equidad de género.	1.El equipo directivo valora de la misma forma todas las distintas asignaturas.		X	X		El incluir la palabra “todas”, me parece de un nada o todo y lo más probable es que perjudique la pertinencia al responder
		2.El equipo directivo difunde entre los y las docentes el Plan de Sexualidad Afectividad y género, asegurándose de que todos y todas manejen los procedimientos del mismo.		x		x	Idem observación anterior. Por comprensión sería más adecuado considerar “asegurándose que las y los docentes manejen....
		3.El equipo directivo promueve actividades donde se reflexione sobre la violencia de género (femicidio, discriminación, violencia sexual, homofobia, transfobia, etc.)	x		x		
		4.El equipo directivo analiza los datos de asistencia y desempeño académico separando los datos por género.	x			x	Acá se consideran dos variable : datos de asistencia y desempeño

implementación del currículum.							académico.. ¿ Qué sucede si analiza uno y no lo otro?
		5.El equipo directivo utiliza, apoya y sugiere el uso del lenguaje inclusivo de género tanto verbal y como escrito.	x			x	Debe englobar en una categoría superior un concepto para . promueve, utiliza , apoya, porque está evaluando 3 competencias y puede confundir al docente si utiliza un lenguaje inclusivo , pero no apoya o sugiere
		6.El equipo directivo promueve en los y las docentes la sensibilización y visualización de prácticas que transmiten estereotipos de género para eliminarlas.	x		x		
Enseñanza y aprendizaje en el aula: Se entenderá como los procedimientos y prácticas que implementan los docentes en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, a partir del acompañamiento y retroalimentación del equipo directivo.	Prácticas que promueve el equipo directivo e implementan los docentes para asegurar el lograr un proceso de enseñanza aprendizaje con equidad de género.	1. El equipo directivo genera instancias de formación con temáticas ligadas a género entre los y las docentes.	x		x		
		2.El equipo directivo motiva a los y las docentes a participar de instancias de formación con temáticas ligadas a género.	x		x		
		3.El equipo directivo realiza instancias de acompañamiento pedagógico en el establecimiento.	x			x	Falta completar a qué tipo de instancias de acompañamiento pedagógico se refiere
		4.Las pautas acompañamiento docente que utiliza el equipo directivo incluyen ítems que permiten evaluar la equidad de género dentro del contexto aula.	x		x		

		4.El equipo directivo retroalimenta las prácticas de los y las docentes.	x			x	Especificar que tipo de prácticas.. puede el docente olvidar en ese momento que está en el tema de equidad de género
		5.El equipo directivo promueve que los y las docentes cautelen el desarrollo de contenidos pedagógicos y uso de materiales educativos que impulsen la erradicación del sexismo en el lenguaje y en las interacciones de aula.	x		x		
		6.Los y las docentes evitan tratos diferenciados en las interacciones de aula, valorando la expresión de emociones y el uso del cuerpo en conjunto con habilidades lógico-racional tanto para mujeres como para hombres.	x		x		
		7.El equipo directivo pone en práctica estrategias para garantizar que, en la conformación de gobiernos estudiantiles y directivas de aula, se promueva la participación equitativa de niñas y niños.	x		x		
		8.El equipo directivo promueve que no se utilicen láminas, fotografías, cuentos y películas que fomenten actitudes estereotipadas o con sesgos de género.	x		x		
Apoyo a los estudiantes: Corresponderá a las políticas, procedimientos y estrategias que llevan a cabo el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes para velar por el adecuado	Prácticas que promueve e implementa el equipo directivo para velar por el desarrollo integral de los estudiantes.	1.El equipo directivo promueve que los y las docentes generen actividades que desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes que promuevan proyectos de vida y opciones vocacionales sin distinción de estereotipos de género.	x		x		

desarrollo integral de todas y todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades, características e intereses.	2.Desde el equipo directivo se fomenta la realización de actividades y/o talleres donde participen niñas y niños sin limitantes de género.	x		x		
	3.El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para reconocer a estudiantes con intereses, habilidades, formas y estilos de aprendizaje, independiente del género y de las expresiones y/o manifestaciones de la diversidad sexual, que estos posean.	x		x		
	4.El equipo directivo logra identificar estudiantes con riesgo de deserción escolar.		x		x	A mi parecer este ítem es más bien de la dimensión gestión curricular
	5.El equipo directivo promueve instancias donde se motive a estudiantes mujeres a participar de actividades ligadas a las matemáticas y las ciencias.	x			x	Se promueve instancias en donde se motiven a todo tipo de estudiantes... No encasillar sólo mujeres si el tema a investigar es la equidad de género
	6. El equipo directivo y los docentes velan por la atención de las necesidades y diversidades personales de estudiantes trans y de aquel parte de la diversidad sexual, tanto en los planos pedagógicos como relacionales.	x		x		
	7.El equipo directivo pone en práctica estrategias para la prevención de la violencia, la discriminación entre pares y de hombres y mujeres.	x		x		

Observaciones y/o sugerencias generales sobre la propuesta del instrumento

--

Nombre Validador/a	MARCELA SEPÚLVEDA RIVEROS
Profesión	PROFESORA DE EDUCACIÓN BÁSICA
Grado	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Fecha de envío	07 DE NOV 2023



FIRMA VALIDADOR/A

Anexo 4: Pauta de Validación 2

Prácticas de gestión pedagógica para abordar la equidad de género en estudiantes de enseñanza básica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva durante el año 2023. _____

Estimado/a experto/a,

En primer lugar, agradecerle por acceder en colaborar a través de su juicio de experto/a en este estudio que tiene como objetivo “Analizar las prácticas de gestión pedagógica orientadas a favorecer la equidad de género que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva de la comuna de Quilpué”

Este es un proyecto de investigación de tesis para optar al Grado de Magíster el Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas, guiado por el Dr. Alejandro Verdugo Peñaloza, docente de la Universidad de Playa Ancha.

Dado su conocimiento en el ámbito investigado y/o en aspectos de metodología de la investigación, hemos considerado junto al profesor guía, su inclusión en el grupo de jueces para validar este instrumento.

En este caso le pedimos que valore, de acuerdo a los criterios de *univocidad y pertinencia*, el conjunto de ítems de este cuestionario.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• COMPRESIÓN: Hace referencia al nivel de precisión lingüística de la formulación del ítem, frente a la posible ambigüedad u otras interpretaciones de este.• PERTINENCIA: Hace referencia a la adecuación-idoneidad-relación del ítem con el objeto de estudio. Es decir, si el ítem es válido para aportar información de calidad sobre el objeto de estudio. |
|--|

Su respuesta es de carácter dicotómica: SI o NO. Con espacio para que registre observaciones en cuanto a comentarios y sugerencias, tanto por ítem o al final de la pauta con su visión general del instrumento.

Agradezco desde ya su colaboración.

Atentamente,

Milena Figueroa Espinoza

Estudiante tesista.

Nombre del Cuestionario: Opinión de los docentes respecto a las prácticas de gestión pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva para abordar la equidad de género.

Objetivo de la investigación: Analizar las prácticas de gestión pedagógica orientadas a favorecer la equidad de género que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva de la comuna de Quilpué.

Objetivo del instrumento: Conocer lo que opinan los docentes sobre las prácticas de gestión pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva para abordar la equidad de género.

Variable: Gestión Pedagógica

Dimensiones a medir	Indicadores	Reactivos tipo Likert	Pertinencia		Comprensión		Observaciones
			SI	NO	SI	NO	
Gestión curricular: Corresponde a las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje. Estas se expresan en la capacidad que poseen para promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la	Prácticas que promueve e implementa el equipo directivo para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje en miras de la equidad de género.	1.El equipo directivo valora de la misma forma todas las distintas asignaturas.	X			X	Sugiero ... todas las asignaturas que se dictan
		2.El equipo directivo difunde entre los y las docentes el Plan de Sexualidad Afectividad y género, asegurándose de que todos y todas manejen los procedimientos del mismo.	X		X		Es pertinente y se comprende, pero abarca dos aspectos distintos difusión y conocimiento
		3.El equipo directivo promueve actividades donde se reflexione sobre la violencia de género (femicidio, discriminación, violencia sexual, homofobia, transfobia, etc.)	X		X		Dónde entre el profesorado, en el establecimiento, entre los estudiantes
		4.El equipo directivo analiza los datos de asistencia y desempeño académico separando los datos por género.	X		X		El equipo directivo analiza por género los datos de asistencia y desempeño académico de los estudiantes
		5.El equipo directivo utiliza, apoya y sugiere el uso del lenguaje inclusivo de género tanto verbal y como escrito ¿en los procesos de enseñanza?	X		X		Igual que en dos puede utilizar y no sugerir

implementación del currículum.		6.El equipo directivo promueve en los y las docentes la sensibilización y visualización de prácticas que transmiten estereotipos de género para eliminarlas.	X		X		Id anterior, sensibilizar y visualizar son aspectos diferentes
Enseñanza y aprendizaje en el aula: Se entenderá como los procedimientos y prácticas que implementan los docentes en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, a partir del acompañamiento y retroalimentación del equipo directivo.	Prácticas que promueve el equipo directivo e implementan los docentes para asegurar el lograr un proceso de enseñanza aprendizaje con equidad de género.	1. El equipo directivo genera instancias de formación con temáticas ligadas a género entre los y las docentes.	X		X		
		2.El equipo directivo motiva a los y las docentes a participar de instancias de formación con temáticas ligadas a género.	X		X		
		3.El equipo directivo realiza instancias de acompañamiento pedagógico en el establecimiento. asociado a la equidad de género	X		X		
		4.Las pautas acompañamiento docente que utiliza el equipo directivo incluyen ítems que permiten evaluar la equidad de género dentro del contexto aula.	X		X		Es clara pero presupone que los docentes conocen las pautas de acompañamiento
		4.El equipo directivo retroalimenta las prácticas de los y las docentes.	X		X		¿en temas de género?
		5.El equipo directivo promueve que los y las docentes cautelen el desarrollo de contenidos pedagógicos y uso de materiales educativos que impulsen la erradicación del sexismo en el lenguaje y en las interacciones de aula.	X			X	Ya comentado son dos aspectos diferentes
		6.Los y las docentes evitan tratos diferenciados en las interacciones de aula, valorando la expresión de emociones y el uso del cuerpo en conjunto con habilidades lógico-racional tanto para mujeres como para hombres.	X			X	Ítem poco claro

		7.El equipo directivo pone en práctica estrategias para garantizar que, en la conformación de gobiernos estudiantiles y directivas de aula, se promueva la participación equitativa de niñas y niños.		X	X		En rigor no puede aplicarse a todas las asignaturas
		8.El equipo directivo promueve ¿que en las clases? no se utilicen láminas, fotografías, cuentos y películas que fomenten actitudes estereotipadas o con sesgos de género.	X		X		
Apoyo a los estudiantes: Corresponderá a las políticas, procedimientos y estrategias que llevan a cabo el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes para velar por el adecuado desarrollo integral de todas y todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades, características e intereses.	Prácticas que promueve e implementa el equipo directivo para velar por el desarrollo integral de los estudiantes.	1.El equipo directivo promueve que los y las docentes generen actividades que desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes que promuevan proyectos de vida y opciones vocacionales sin distinción de estereotipos de género.	X			X	Sugiero simplificar el ítem tiene demasiada información
		2.Desde el equipo directivo se fomenta la realización de actividades y/o talleres donde participen niñas y niños sin limitantes de género.	X		X		
		3.El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para reconocer a estudiantes con intereses, habilidades, formas y estilos de aprendizaje, independiente del género y de las expresiones y/o manifestaciones de la diversidad sexual, que estos posean.	X			X	Sugiero simplificar el ítem tiene demasiada información
		4.El equipo directivo logra identificar estudiantes con riesgo de deserción escolar.		X	X		¿por razones de género?
		5.El equipo directivo promueve instancias donde se motive a estudiantes mujeres a participar de actividades ligadas a las matemáticas y las ciencias.	X		X		

		6. El equipo directivo y los docentes velan por la atención de las necesidades y diversidades personales de estudiantes trans y de aquel parte de la diversidad sexual, tanto en los planos pedagógicos como relacionales.	X			X	Sugiero simplificar el ítem tiene demasiada información
		7.El equipo directivo pone en práctica estrategias para la prevención de la violencia, la discriminación entre pares y de hombres y mujeres.	X		X		me imagino que aquí se entiende la discriminación como una forma de violencia, sugiero revisar redacción

Observaciones y/o sugerencias generales sobre la propuesta del instrumento

En general el instrumento me parece adecuado, sugiero cautelar ítemes que entregan información que puede abordar aspectos complementarios, pero no idénticos, la temática resulta novedosa, sugiero no descuidar la perspectiva de prácticas de gestión como eje de la propuesta. Sólo como comentario resulta llamativo que se haya considerado incluir el nombre del establecimiento dónde se realizará el estudio, sugiero revisar este aspecto. En el instrumento la expresión Años de docencia, podría sustituirse por años de experiencia docente, para su análisis tal vez resulte relevante conocer si el docente posee jefatura.

Nombre Validador/a	Marta Castañeda Meneses
Profesión	Profesora de Educación Básica
Grado	Doctorado
Fecha de envío	1 de noviembre de 2023

FIRMA VALIDADOR/A

Anexo 4: Pauta de Validación 3

Prácticas de gestión pedagógica para abordar la equidad de género en estudiantes de enseñanza básica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva durante el año 2023.

Estimado/a experto/a,

En primer lugar, agradecerle por acceder en colaborar a través de su juicio de experto/a en este estudio que tiene como objetivo “Analizar las prácticas de gestión pedagógica orientadas a favorecer la equidad de género que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva de la comuna de Quilpué”

Este es un proyecto de investigación de tesis para optar al Grado de Magister el Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas, guiado por el Dr. Alejandro Verdugo Peñaloza, docente de la Universidad de Playa Ancha.

Dado su conocimiento en el ámbito investigado y/o en aspectos de metodología de la investigación, hemos considerado junto al profesor guía, su inclusión en el grupo de jueces para validar este instrumento.

En este caso le pedimos que valore, de acuerdo a los criterios de *univocidad y pertinencia*, el conjunto de ítems de este cuestionario.

- **COMPRESIÓN:** Hace referencia al nivel de precisión lingüística de la formulación del ítem, frente a la posible ambigüedad u otras interpretaciones de este.
- **PERTINENCIA:** Hace referencia a la adecuación-idoneidad-relación del ítem con el objeto de estudio. Es decir, si el ítem es válido para aportar información de calidad sobre el objeto de estudio.

Su respuesta es de carácter dicotómica: SÍ o NO. Con espacio para que registre observaciones en cuanto a comentarios y sugerencias, tanto por ítem o al final de la pauta con su visión general del instrumento.

Agradezco desde ya su colaboración.

Atentamente,

Milena Figueroa Espinoza

Estudiante tesista.

Nombre del Cuestionario: Opinión de los docentes respecto a las prácticas de gestión pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva para abordar la equidad de género.

Objetivo de la investigación: Analizar las prácticas de gestión pedagógica orientadas a favorecer la equidad de género que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva de la comuna de Quilpué.

Objetivo del instrumento: Conocer lo que opinan los docentes sobre las prácticas de gestión pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva para abordar la equidad de género.

Variable: Gestión Pedagógica

Dimensiones a medir	Indicadores	Reactivos tipo Likert	Pertinencia		Comprensión		Observaciones
			SI	NO	SI	NO	
Gestión curricular: Corresponde a las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje. Estas se expresan en la capacidad que poseen para promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum.	Prácticas que promueve e implementa el equipo directivo para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje en miras de la equidad de género.	1.El equipo directivo valora de la misma forma todas las distintas asignaturas.	x		x		
		2.El equipo directivo difunde entre los y las docentes el Plan de Sexualidad Afectividad y género, asegurándose de que todos y todas manejen los procedimientos del mismo.	x		x		
		3.El equipo directivo promueve actividades donde se reflexione sobre la violencia de género (femicidio, discriminación, violencia sexual, homofobia, transfobia, etc.)	x		x		
		4.El equipo directivo analiza los datos de asistencia y desempeño académico separando los datos por género.	x		x		
		5.El equipo directivo utiliza, apoya y sugiere el uso del lenguaje inclusivo de género tanto verbal y como escrito.	x		x		

		6.El equipo directivo promueve en los y las docentes la sensibilización y visualización de prácticas que transmiten estereotipos de género para eliminarlas.	x		x		
Enseñanza y aprendizaje en el aula: Se entenderá como los procedimientos y prácticas que implementan los docentes en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, a partir del acompañamiento y retroalimentación del equipo directivo.	Prácticas que promueve el equipo directivo e implementan los docentes para asegurar el lograr un proceso de enseñanza aprendizaje con equidad de género.	1. El equipo directivo genera instancias de formación con temáticas ligadas a género entre los y las docentes.	x		x		
		2.El equipo directivo motiva a los y las docentes a participar de instancias de formación con temáticas ligadas a género.	x		x		
		3.El equipo directivo realiza instancias de acompañamiento pedagógico en el establecimiento.		x	x		Con el sentido de retroalimentación de prácticas pedagógicas que promuevan la equidad de género entiendo
		4.Las pautas acompañamiento docente que utiliza el equipo directivo incluyen ítems que permiten evaluar la equidad de género dentro del contexto aula.	x		x		
		4.El equipo directivo retroalimenta las prácticas de los y las docentes.	x		x		Podría detallar qué tipo de retroalimentación, ya que para el objetivo del estudio se quiere saber si ésta es un aporte para mejorar las prácticas Ped. Que fortalezcan la EG
		5.El equipo directivo promueve que los y las docentes cautelen el desarrollo de contenidos pedagógicos y uso de materiales educativos que impulsen la erradicación del sexismo en el lenguaje y	X		X		Podría aclarar qué se entiende por sexismo en el lenguaje

		en las interacciones de aula.					
		6.Los y las docentes evitan tratos diferenciados en las interacciones de aula, valorando la expresión de emociones y el uso del cuerpo en conjunto con habilidades lógico-racional tanto para mujeres como para hombres.	x		x		
		7.El equipo directivo pone en práctica estrategias para garantizar que, en la conformación de gobiernos estudiantiles y directivas de aula, se promueva la participación equitativa de niñas y niños.	x		x		
		8.El equipo directivo promueve que no se utilicen láminas, fotografías, cuentos y películas que fomenten actitudes estereotipadas o con sesgos de género.	x		x		
Apoyo a los estudiantes: Corresponderá a las políticas, procedimientos y estrategias que llevan a cabo el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes para velar por el adecuado desarrollo integral de todas y todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades, características e intereses.	Prácticas que promueve e implementa el equipo directivo para velar por el desarrollo integral de los estudiantes.	1.El equipo directivo promueve que los y las docentes generen actividades que desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes que promuevan proyectos de vida y opciones vocacionales sin distinción de estereotipos de género.	x		x		
		2.Desde el equipo directivo se fomenta la realización de actividades y/o talleres donde participen niñas y niños sin limitantes de género.	x		x		
		3.El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para reconocer a estudiantes con intereses, habilidades, formas y estilos de aprendizaje, independiente del género y de las expresiones y/o manifestaciones de la diversidad sexual, que estos	x		x		

		en las interacciones de aula.					
		6.Los y las docentes evitan tratos diferenciados en las interacciones de aula, valorando la expresión de emociones y el uso del cuerpo en conjunto con habilidades lógico-racional tanto para mujeres como para hombres.	x		x		
		7.El equipo directivo pone en práctica estrategias para garantizar que, en la conformación de gobiernos estudiantiles y directivas de aula, se promueva la participación equitativa de niñas y niños.	x		x		
		8.El equipo directivo promueve que no se utilicen láminas, fotografías, cuentos y películas que fomenten actitudes estereotipadas o con sesgos de género.	x		x		
Apoyo a los estudiantes: Corresponderá a las políticas, procedimientos y estrategias que llevan a cabo el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes para velar por el adecuado desarrollo integral de todas y todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades, características e intereses.	Prácticas que promueve e implementa el equipo directivo para velar por el desarrollo integral de los estudiantes.	1.El equipo directivo promueve que los y las docentes generen actividades que desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes que promuevan proyectos de vida y opciones vocacionales sin distinción de estereotipos de género.	x		x		
		2.Desde el equipo directivo se fomenta la realización de actividades y/o talleres donde participen niñas y niños sin limitantes de género.	x		x		
		3.El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para reconocer a estudiantes con intereses, habilidades, formas y estilos de aprendizaje, independiente del género y de las expresiones y/o manifestaciones de la diversidad sexual, que estos	x		x		

		posean.					
		4.El equipo directivo logra identificar estudiantes con riesgo de deserción escolar.		x			
		5.El equipo directivo promueve instancias donde se motive a estudiantes mujeres a participar de actividades ligadas a las matemáticas y las ciencias.	x		x		Podría ser lo mismo para varones en disciplinas como lengua y literatura o expresión artística
		6. El equipo directivo y los docentes velan por la atención de las necesidades y diversidades personales de estudiantes trans y de aquel parte de la diversidad sexual, tanto en los planos pedagógicos como relacionales.				x	
		7.El equipo directivo pone en práctica estrategias para la prevención de la violencia, la discriminación entre pares y de hombres y mujeres.	x		x		

Nombre Validador/a	Soledad Castro
---------------------------	-----------------------

Profesión	Profesora
Grado	Doctor
Fecha de envío	31-10-23

Observaciones y/o sugerencias generales sobre la propuesta del instrumento



FIRMA VALIDADOR/A

ANEXO 5: EJEMPLO INSTRUMENTO

Prácticas de gestión pedagógica para abordar la equidad de género en estudiantes que promueve e implementa el equipo directivo del establecimiento escolar

El objetivo de este cuestionario “Conocer lo que opinan los docentes sobre las prácticas de gestión pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva para abordar la equidad de género. Esta actividad se enmarca en el proyecto de tesis que como estudiante del Magister en Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas debo realizar para optar al grado académico de Magister. Por tanto, solicito, por favor, su valiosa colaboración en mérito de su experiencia en el sistema educacional y en particular, en el conocimiento del establecimiento estudiado. Desde ya, agradezco su tiempo y disposición para responder las cuestiones que aquí se plantean.

DATOS PERSONALES	
Edad	
Género	
Título profesional	
Grado Académico	
Años de docencia	
Cargo que desempeña	
Profesor/a Jefe de Curso	☐ Sí ☐ No
Años en el establecimiento	
Ha realizado algún curso de perfeccionamiento que abordó	☐ Sí ☐ No

directamente el tema de equidad de género	
---	--

INSTRUCCIONES:

Este instrumento presenta una lista de diferentes afirmaciones que representan las prácticas que despliega el equipo directivo de un establecimiento en el área de la gestión pedagógica, para ello:

1. Lea cuidadosamente cada reactivo e indique cuan de acuerdo o en desacuerdo está usted con ella.
2. Para tal efecto elija el número que represente la respuesta que mejor describe su realidad, dado que las personas son diferentes, no existen respuestas correctas o incorrectas.
3. Para decidir si una afirmación responde a su forma de ver las cosas, simplemente tenga en mente como es usted y la realidad que lo rodea.
4. Sus datos y respuestas entregadas serán tratadas de manera confidencial y sólo con fines de carácter investigativo.
5. A continuación, se muestra la escala a utilizar:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

REACTIVOS TIPO LIKERT	INDICADORES				
I. GESTIÓN CURRICULAR	1 Muy en	2 En	3 Indeciso	4 De	5 Muy de

	desacuerdo	desacuerdo		acuerdo	acuerdo
1.El equipo directivo valora de la misma forma las distintas asignaturas que se dictan en el establecimiento.					
2.El equipo directivo difunde entre los y las docentes el Plan de Sexualidad Afectividad y Género.					
3.El equipo directivo se asegura de que las y los docentes manejen los procedimientos del Plan de Sexualidad Afectividad y Género.					
4.El equipo directivo logra identificar estudiantes con riesgo de deserción escolar por razones de género.					
5.El equipo directivo promueve actividades donde los docentes reflexionen sobre la violencia de género (femicidio, discriminación, violencia sexual, homofobia, transfobia, etc.)					
6.El equipo directivo promueve actividades donde los estudiantes reflexionen sobre la violencia de género (femicidio, discriminación, violencia sexual, homofobia, transfobia, etc.)					
7.El equipo directivo analiza por género los datos de asistencia de las y los estudiantes.					
8. El equipo directivo analiza por género los datos de desempeño académico de las y los estudiantes.					
9.El equipo directivo sugiere el uso del lenguaje inclusivo de género tanto verbal como escrito por parte de equipo docente.					
10.El equipo directivo promueve en los y las docentes la visualización de prácticas que transmiten estereotipos de género para eliminarlas.					
REACTIVOS TIPO LIKERT	INDICADORES				
II. ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA	1	2	3	4	5

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
11. El equipo directivo genera instancias de formación con temáticas ligadas a género entre los y las docentes.					
12.El equipo directivo motiva a los y las docentes a participar de instancias de formación con temáticas ligadas a género.					
13.Las pautas de acompañamiento docente en el aula que utiliza el equipo directivo incluyen ítems que permiten evaluar la equidad de género dentro del contexto aula.					
14.El equipo directivo retroalimenta las prácticas pedagógicas de los y las docentes visualizando aquellas que promueven estereotipos de género.					
15.El equipo directivo promueve que los y las docentes cautelen el desarrollo de contenidos pedagógicos y uso de materiales educativos que impulsen la erradicación del sexismo en el lenguaje (discriminación en el lenguaje basada en el sexo de las personas)					
16. El equipo directivo promueve que los y las docentes cautelen el desarrollo de contenidos pedagógicos y uso de materiales educativos que impulsen la erradicación del sexismo en las interacciones de aula.					
17.El equipo directivo pone en práctica estrategias para garantizar que, en la conformación de gobiernos estudiantiles y directivas de curso, se promueva la participación equitativa de niñas y niños.					
18.El equipo directivo promueve que los y las docentes generen actividades promocionen proyectos de vida y opciones vocacionales sin distinción de estereotipos de género.					
REACTIVOS TIPO LIKERT	INDICADORES				
III. APOYO A LOS ESTUDIANTES	1	2	3	4	5

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
19.El equipo directivo promueve que NO se utilicen láminas, fotografías, cuentos y películas que fomenten actitudes estereotipadas o con sesgos de género.					
20.Desde el equipo directivo se fomenta la realización de actividades y/o talleres donde participen niñas y niños sin limitantes de género.					
21.El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para reconocer a estudiantes con intereses, habilidades, formas y estilos de aprendizaje, independiente del género y de las expresiones de género que estos posean.					
22.El equipo directivo promueve instancias donde se motive a todas y todos los estudiantes a participar de actividades ligadas a las matemáticas y las ciencias sin distinciones de género.					
23.El equipo directivo promueve instancias donde se motive a todas y todos los estudiantes a participar de actividades ligadas a las lenguaje e historia sin distinciones de género.					
24. El equipo directivo promueve instancias donde se motive a todas y todos los estudiantes a participar de actividades ligadas a las artes sin distinciones de género.					
25. El equipo directivo y los docentes velan por la atención de las necesidades y diversidades personales de estudiantes que formen parte de la diversidad sexual en el plano pedagógico.					
26. El equipo directivo y los docentes velan por la atención de las necesidades y diversidades personales de estudiantes que formen parte de la diversidad sexual en el plano socioemocional.					

27.El equipo directivo pone en práctica estrategias para la prevención de la discriminación entre hombres y mujeres.					
--	--	--	--	--	--

Este espacio es para que pueda expresar ideas o reflexiones que permitan complementar sus respuestas anteriores o para abordar otros aspectos no consultados

Muchas gracias por la información compartida y tiempo destinado para dar respuesta a este cuestionario.

ANEXO 6: EJEMPLO INSTRUMENTO APLICADO

Prácticas de gestión pedagógica para abordar la equidad de género en estudiantes que promueve e implementa el equipo directivo del establecimiento escolar

El objetivo de este cuestionario es “Conocer lo que opinan los docentes sobre las prácticas de gestión pedagógica que promueve e implementa el equipo directivo del colegio Exequiel Puelma Silva para abordar la equidad de género”. Esta actividad se enmarca en el proyecto de tesis que como estudiante del Magister Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas debo realizar para optar al grado académico de Magister. Por tanto, solicito, por favor, su valiosa colaboración en mérito de su experiencia en el sistema educacional y en particular, en el conocimiento del establecimiento estudiado. Desde ya, agradezco su tiempo disposición para responder las cuestiones que aquí se plantean.

DATOS PERSONALES	
Edad	39
Género	Femenino
Título profesional	Licenciatura en Ed media y profesora de Religión
Grado Académico	Licenciada
Años de docencia	10
Cargo que desempeña	Profesora de reemplazo
Profesor/a Jefe de Curso	☐ Sí ☒ No
Años en el establecimiento	6 meses
Ha realizado algún curso de perfeccionamiento que abordó directamente el tema de equidad de género	☐ Sí ☒ No

INSTRUCCIONES:

Este instrumento presenta una lista de diferentes afirmaciones que representan las prácticas que despliega el equipo directivo de un establecimiento en el área de la gestión pedagógica, para ello:

1. Lea cuidadosamente cada reactivo e indique cuan de acuerdo o en desacuerdo está usted con ella.
2. Para tal efecto elija el número que represente la respuesta que mejor describe su realidad, dado que las personas son diferentes, no existen respuestas correctas o incorrectas.
3. Para decidir si una afirmación responde a su forma de ver las cosas, simplemente tenga en mente como es usted y la realidad que lo rodea.
4. Sus datos y respuestas entregadas serán tratadas de manera confidencial y sólo con fines de carácter investigativo.
5. A continuación, se muestra la escala a utilizar:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

REACTIVOS TIPO LIKERT	INDICADORES				
I. GESTIÓN CURRICULAR	1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Indeciso	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
1.El equipo directivo valora de la misma forma las distintas asignaturas que se dictan en el establecimiento.					✓
2.El equipo directivo difunde entre los y las docentes el Plan de Sexualidad Afectividad y Género.					✓

3.El equipo directivo se asegura de que las y los docentes manejen los procedimientos del Plan de Sexualidad Afectividad y Género.					✓
4.El equipo directivo logra identificar estudiantes con riesgo de deserción escolar por razones de género.					✓
5.El equipo directivo promueve actividades donde los docentes reflexionen sobre la violencia de género (femicidio, discriminación, violencia sexual, homofobia, transfobia, etc.)					✓
6.El equipo directivo promueve actividades donde los estudiantes reflexionen sobre la violencia de género (femicidio, discriminación, violencia sexual, homofobia, transfobia, etc.)					✓
7.El equipo directivo analiza por género los datos de asistencia de las y los estudiantes.					✓
8. El equipo directivo analiza por género los datos de desempeño académico de las y los estudiantes.					✓
9.El equipo directivo sugiere el uso del lenguaje inclusivo de género tanto verbal como escrito por parte de equipo docente.					✓
10.El equipo directivo promueve en los y las docentes la visualización de prácticas que transmiten estereotipos de género para eliminarlas.					✓
REACTIVOS TIPO LIKERT	INDICADORES				
II. ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA	1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Indeciso	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
11. El equipo directivo genera instancias de formación con temáticas ligadas a género entre los y las docentes.					✓
12.El equipo directivo motiva a los y las docentes a participar de instancias de formación con temáticas ligadas a género.					✓

13.Las pautas de acompañamiento docente en el aula que utiliza el equipo directivo incluyen ítems que permiten evaluar la equidad de género dentro del contexto aula.					✓
14.El equipo directivo retroalimenta las prácticas pedagógicas de los y las docentes visualizando aquellas que promueven estereotipos de género.					✓
15.El equipo directivo promueve que los y las docentes cautelen el desarrollo de contenidos pedagógicos y uso de materiales educativos que impulsen la erradicación del sexismo en el lenguaje (discriminación en el lenguaje basada en el sexo de las personas).					✓
16. El equipo directivo promueve que los y las docentes cautelen el desarrollo de contenidos pedagógicos y uso de materiales educativos que impulsen la erradicación del sexismo en las interacciones de aula.					✓
17.El equipo directivo pone en práctica estrategias para garantizar que, en la conformación de gobiernos estudiantiles y directivas de curso, se promueva la participación equitativa de niñas y niños.					✓
18.El equipo directivo promueve que los y las docentes generen actividades que promocionen proyectos de vida y opciones vocacionales sin distinción de estereotipos de género.					✓
REACTIVOS TIPO LIKERT	INDICADORES				
III. APOYO A LOS ESTUDIANTES	1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Indeciso	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
19.El equipo directivo promueve que NO se utilicen láminas, fotografías, cuentos y películas que fomenten actitudes estereotipadas o con sesgos de género.					✓
20.Desde el equipo directivo se fomenta la realización de actividades y/o talleres donde participen niñas y niños sin limitantes de género.					✓

21.El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para reconocer a estudiantes con intereses, habilidades, formas y estilos de aprendizaje, independiente del género y de las expresiones de género que estos posean.					✓
22.El equipo directivo promueve instancias donde se motive a todas y todos los estudiantes a participar de actividades ligadas a las matemáticas y las ciencias sin distinciones de género.					✓
23.El equipo directivo promueve instancias donde se motive a todas y todos los estudiantes a participar de actividades ligadas a lenguaje e historia sin distinciones de género.					✓
24.El equipo directivo promueve instancias donde se motive a todas y todos los estudiantes a participar de actividades ligadas a las artes sin distinciones de género.					✓
25. El equipo directivo y los docentes velan por la atención de las necesidades y diversidades personales de estudiantes que formen parte de la diversidad sexual en el plano pedagógico.					✓
26. El equipo directivo y los docentes velan por la atención de las necesidades y diversidades personales de estudiantes que formen parte de la diversidad sexual en el plano socioemocional.					✓
27.El equipo directivo pone en práctica estrategias para la prevención de la discriminación entre hombres y mujeres.					

Este espacio es para que pueda expresar ideas o reflexiones que permitan complementar sus respuestas anteriores o para abordar otros aspectos no consultados

[Redacted content]

Muchas gracias por la información compartida y tiempo destinado para dar respuesta a este cuestionario.

**ANEXO 7: TABLA ANÁLISIS INFERENCIAL DE LOS REACTIVOS DE LA DIMENSIÓN
GESTIÓN CURRICULAR POR GÉNERO**

Reactivo	Instrumento	Estadístico	GL	P
1	T de Student	0,9102	14,0	0,378
	U de Mann-Whitney	19,50		0,349
2	T de Student	-0,4695	14,0	0,646
	U de Mann-Whitney	24,00		0,724
3	T de Student	-0,2786	14,0	0,785
	U de Mann-Whitney	25,50		0,861
4	T de Student	2,9887	14,0	0,010
	U de Mann-Whitney	6,50		0,015
5	T de Student	1,0479	14,0	0,312
	U de Mann-Whitney	17,50		0,262
6	T de Student	0,1014	14,0	0,921
	U de Mann-Whitney	26,00		0,906
7	T de Student	1,1942	14,0	0,252
	U de Mann-Whitney	20,00		0,400
8	T de Student	1,3286	14,0	0,205
	U de Mann-Whitney	18,00		0,279
9	T de Student	1,1146	14,0	0,284
	U de Mann-Whitney	18,00		0,284
10	T de Student	-0,0808	14,0	0,937
	U de Mann-Whitney	25,00		0,807

ANEXO 8: ANÁLISIS INFERENCIAL DE LOS REACTIVOS DE LA DIMENSIÓN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA POR GÉNERO.

Reactivo	Instrumento	Estadístico	GL	P
11	T de Student	0,1303	14,0	0,898
	U de Mann-Whitney	25,5		0,859
12	T de Student	0,7511	14,0	0,465
	U de Mann-Whitney	23,5		0,659
13	T de Student	0,8299	14,0	0,421
	U de Mann-Whitney	20,0		0,395
14	T de Student	1.1080	14,0	0,287
	U de Mann-Whitney	18,0		0,294
15	T de Student	-0,4560	14,0	0,655
	U de Mann-Whitney	25,0		0,815
16	T de Student	-0,0294	14,0	0,977
	U de Mann-Whitney	26,0		0,906
17	T de Student	-0,8890	14,0	0,389
	U de Mann-Whitney	21,0		0,477
18	T de Student	1,0578	14,0	0,308
	U de Mann-Whitney	16,0		0,188

ANEXO 9: ANÁLISIS INFERENCIAL DE LOS REACTIVOS DE LA DIMENSIÓN APOYO A LOS ESTUDIANTES POR GÉNERO.

Reactivo	Instrumento	Estadístico	GL	P
19	T de Student	0,5201	14,0	0,611
	U de Mann-Whitney	23,0		0,630
20	T de Student	0,7768	14,0	0,450
	U de Mann-Whitney	24,0		0,710
21	T de Student	0,6614	14,0	0,519
	U de Mann-Whitney	23,0		0,625
22	T de Student	1.1909	14,0	0,851
	U de Mann-Whitney	24,5		0,755
23	T de Student	0,1909	14,0	0,851
	U de Mann-Whitney	24,5		0,755
24	T de Student	-0,0497	14,0	0,961
	U de Mann-Whitney	27,0		1,000
25	T de Student	1,2411	14,0	0,235
	U de Mann-Whitney	18,0		0,266
26	T de Student	0,9119	14,0	0,377
	U de Mann-Whitney	20,0		0,396
27	T de Student	1,3774	14,0	0,190
	U de Mann-Whitney	15,0		0,155

ANEXO 10: ANÁLISIS INFERENCIAL DE LAS DIMENSIONES POR GÉNERO.

TOTALES POR DIMENSIÓN	INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICOS	GL	P
Gestión curricular	T de Student	0,99	14,0	0,33
	U de Mann-Whitney	21,5		0,53
Enseñanza y aprendizaje en el aula	T de Student	0,34	14,0	0,73
	U de Mann-Whitney	27,0		1,00
Apoyo a los estudiantes	T de Student	0,92	14,0	0,36
	U de Mann-Whitney	18,5		0,33

ANEXO 11: ANÁLISIS INFERENCIAL DE LA DIMENSIÓN GESTIÓN CURRICULAR POR EDAD

Reactivo	Instrumento		gl	Valor p
1	R de Pearson	0,08	14	0,74
	Roh de Spearman	0.29	14	0.26
2	R de Pearson	0,27	14	0,29
	Roh de Spearman	0.24	14	0.36
3	R de Pearson	0,27	14	0,30
	Roh de Spearman	0.26	14	0.33
4	R de Pearson	-0,08	14	0,74
	Roh de Spearman	-0.00	14	0.99
5	R de Pearson	0,08	14	0,75
	Roh de Spearman	0.03	14	0.91
6	R de Pearson	-0,17	14	0,52
	Roh de Spearman	-0.26	14	0.32
7	R de Pearson	-0,30	14	0,25
	Roh de Spearman	-0.21	14	0.42
8	R de Pearson	-0,20	14	0,43
	Roh de Spearman	-0.04	14	0.86
9	R de Pearson	0,02	14	0,92
	Roh de Spearman	0.04	14	0.87
10	R de Pearson	-0,15	14	0,56
	Roh de Spearman	-0.21	14	0.42

ANEXO 12: ANÁLISIS INFERENCIAL DE LA DIMENSIÓN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA POR EDAD

Reactivo	Instrumento		gl	Valor p
11	R de Pearson	0,08	14	0,76
	Roh de Spearman	0,05	14	0,83
12	R de Pearson	0,02	14	0,94
	Roh de Spearman	0,08	14	0,76
13	R de Pearson	0,00	14	0,99
	Roh de Spearman	-0,11	14	0,66
14	R de Pearson	0,09	14	0,72
	Roh de Spearman	0,02	14	0,92
15	R de Pearson	-0,08	14	0,75
	Roh de Spearman	-0,30	14	0,25
16	R de Pearson	-0,06	14	0,81
	Roh de Spearman	-0,19	14	0,46
17	R de Pearson	-0,03	14	0,90
	Roh de Spearman	-0,11	14	0,66
18	R de Pearson	-0,18	14	0,49
	Roh de Spearman	-0,21	14	0,42

ANEXO 13: ANÁLISIS INFERENCIAL DE LA DIMENSIÓN APOYO A LOS ESTUDIANTES POR EDAD

Reactivo	Instrumento		gl	Valor p
19	R de Pearson	0,33	14	0,21
	Roh de Spearman	0,15	14	0,56
20	R de Pearson	0,20	14	0,44
	Roh de Spearman	0,14	14	0,59
21	R de Pearson	0,36	14	0,17
	Roh de Spearman	0,39	14	0,12
22	R de Pearson	0,00	14	0,98
	Roh de Spearman	0,07	14	0,78
23	R de Pearson	0,00	14	0,98
	Roh de Spearman	0,07	14	0,78
24	R de Pearson	0,03	14	0,91
	Roh de Spearman	0,10	14	0,71
25	R de Pearson	-0,03	14	0,90
	Roh de Spearman	-0,13	14	0,61
26	R de Pearson	-0,15	14	0,57
	Roh de Spearman	-0,20	14	0,45
27	R de Pearson	0,20	14	0,43
	Roh de Spearman	0,15	14	0,55

ANEXO 14: ANÁLISIS INFERENCIAL DE LAS DIMENSIONES POR EDAD

TOTALES POR DIMENSIÓN	INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICOS	GL	P
Gestión curricular	R de Pearson	-0,00	14	0,99
	Roh de Spearman	0,20		0,43
Enseñanza y aprendizaje en el aula	R de Pearson	-0,02	14	0,92
	Roh de Spearman	-0,13		0,62
Apoyo a los estudiantes	R de Pearson	-0,12	14	0,63
	Roh de Spearman	-0,141		0,60

ANEXO 15: ANÁLISIS INFERENCIAL DE LA DIMENSIÓN GESTIÓN CURRICULAR POR AÑOS DE TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO

Reactivo	Instrumento		gl	Valor p
1	R de Pearson	0,08	14	0,97
	Roh de Spearman	-0,00	14	0,98
2	R de Pearson	-0,11	14	0,68
	Roh de Spearman	-0,12	14	-0,12
3	R de Pearson	-0,01	14	0,95
	Roh de Spearman	-0,03	14	0,88
4	R de Pearson	-0,08	14	0,76
	Roh de Spearman	-0,01	14	0,94
5	R de Pearson	0,04	14	0,88
	Roh de Spearman	0,10	14	0,69
6	R de Pearson	-0,42	14	0,10
	Roh de Spearman	-0,42	14	0,10
7	R de Pearson	-0,28	14	0,27
	Roh de Spearman	-0,29	14	0,27
8	R de Pearson	-0,27	14	0,31
	Roh de Spearman	-0,19	14	0,47
9	R de Pearson	0,09	14	0,74
	Roh de Spearman	0,13	14	0,61
10	R de Pearson	-0,33	14	0,21
	Roh de Spearman	-0,27	14	0,29

ANEXO 16: ANÁLISIS INFERENCIAL DE LA DIMENSIÓN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA POR AÑOS DE TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO

Reactivo	Instrumento		gl	Valor p
11	R de Pearson	-0,31	14	0,23
	Roh de Spearman	-0,30	14	0,25
12	R de Pearson	-0,17	14	0,52
	Roh de Spearman	-0,30	14	0,24
13	R de Pearson	-0,08	14	0,76
	Roh de Spearman	0,00	14	0,99
14	R de Pearson	0,87	14	0,87
	Roh de Spearman	0,65	14	0,65
15	R de Pearson	0,74	14	0,74
	Roh de Spearman	-0,10	14	0,69
16	R de Pearson	-0,15	14	0,57
	Roh de Spearman	-0,12	14	0,64
17	R de Pearson	-0,14	14	0,60
	Roh de Spearman	-0,22	14	0,40
18	R de Pearson	-0,00	14	0,98
	Roh de Spearman	-0,00	14	0,99

ANEXO 17: ANÁLISIS INFERENCIAL DE LA DIMENSIÓN APOYO A LOS ESTUDIANTES POR AÑOS DE TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO

Reactivo	Instrumento		gl	Valor p
19	R de Pearson	-0,12	14	0,63
	Roh de Spearman	-0,09	14	0,73
20	R de Pearson	-0,28	14	0,29
	Roh de Spearman	-0,30	14	0,24
21	R de Pearson	-0,58	14	0,01
	Roh de Spearman	-0,67	14	0,00
22	R de Pearson	-0,50	14	0,04
	Roh de Spearman	-0,49	14	0,05
23	R de Pearson	-0,50	14	0,04
	Roh de Spearman	-0,49	14	0,05
24	R de Pearson	-0,46	14	0,07
	Roh de Spearman	-0,44	14	0,08
25	R de Pearson	-0,33	14	0,20
	Roh de Spearman	-0,37	14	0,15
26	R de Pearson	-0,19	14	0,47
	Roh de Spearman	-0,25	14	0,34
27	R de Pearson	-0,03	14	0,89
	Roh de Spearman	-0,10	14	0,70

ANEXO 18: ANÁLISIS INFERENCIAL DE LAS DIMENSIONES POR AÑOS DE TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO

TOTALES POR DIMENSIÓN	INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICOS	GL	P
Gestión curricular	R de Pearson	-0.176	14	0.514
	Roh de Spearman	-0.040		0.883
Enseñanza y aprendizaje en el aula	R de Pearson	-0,13	14	0.623
	Roh de Spearman	-0,06		0.815
Apoyo a los estudiantes	R de Pearson	-0.433	14	0.094
	Roh de Spearman	-0.441		0.087

ANEXO 19:GUIÓN DE PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA

Entrevista Directivos

¿Qué entiende usted por equidad de género?

Gestión Curricular: Corresponde a las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Estas se expresan en la capacidad que poseen para promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum.

1. ¿Qué prácticas generan como equipo directivo para abordar la equidad de género?
2. ¿Con cuáles de los siguientes datos cuenta el Centro Educativo al menos en los últimos tres años?

Datos	SI	NO
a. Matrícula por sexo y edad	1	2
b. Permanencia por sexo y edad	1	2
c. Registro de repitencia por sexo y edad	1	2
d. Registro de expulsiones por sexo y edad	1	2
e. Registro de deserción por sexo y edad	1	2
f. Registro de graduaciones por sexo y edad	1	2
g. Registro de rendimiento académico por sexo y edad	1	2
h. Registro de becas e incentivos por sexo y edad	1	2
i. Registro de la participación de estudiantes en grupos artísticos por sexo y edad	1	2
j. Registro de la participación de estudiantes en grupos culturales y/o celebración de efemérides por sexo y edad	1	2
k. Registro de la participación de estudiantes en grupos deportivos por sexo y edad	1	2

Enseñanza y aprendizaje en el aula: Se entenderá como los procedimientos y prácticas que implementan los docentes en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, a partir del acompañamiento y retroalimentación del equipo directivo.

3. ¿Cómo son diseñadas las pautas de acompañamiento docente?
4. ¿Durante la ejecución de los acompañamientos se han observado prácticas pedagógicas sexistas? ¿Cuáles?
5. ¿Qué prácticas pedagógicas consideraría como positivas respecto a la equidad de género?
6. ¿Qué actividades se realizan para apoyar la capacitación del personal docente y administrativo en temas vinculados a la equidad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Apoyo a los estudiantes: Corresponderá a las políticas, procedimientos y estrategias que llevan a cabo el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes para velar por el adecuado

desarrollo integral de todas y todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades, características e intereses.

7. ¿Mediante qué actividades se promueve el desarrollo de habilidades artísticas, académicas, culturales y deportivas en el colegio sin distinción de género?
8. ¿Con qué tipo de estrategia cuenta el Centro Educativo para la prevención de la violencia, la discriminación entre pares y de hombres y mujeres?
9. ¿Cuáles son las acciones que se hacen para enfrentar las situaciones de violencia y discriminación que se puedan dar en este Centro Educativo?

Entrevistas docentes y coordinadores de ciclo

¿Qué entiende por equidad de género?

Gestión Curricular: Corresponde a las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Estas se expresan en la capacidad que poseen para promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum.

1. ¿Qué prácticas promueve el equipo directivo para abordar la equidad de género?
2. ¿A través de qué actividades se promueve la reflexión la equidad de género?

Enseñanza y aprendizaje en el aula: Se entenderá como los procedimientos y prácticas que implementan los docentes en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, a partir del acompañamiento y retroalimentación del equipo directivo.

1. ¿A través de que instancias lo profesores participan de la generación de las pautas de acompañamiento docente?
2. ¿Qué actividades se realizan para apoyar la capacitación del personal docente y administrativo en temas vinculados a la equidad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Apoyo a los estudiantes: Corresponderá a las políticas, procedimientos y estrategias que llevan a cabo el equipo directivo, el técnico-pedagógico y los docentes para velar por el adecuado desarrollo integral de todas y todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades, características e intereses.

1. ¿Mediante qué actividades se promueve el desarrollo de habilidades artísticas, académicas, culturales y deportivas en el colegio sin distinción de género?
2. ¿Con qué tipo de estrategia cuenta el Centro Educativo para la prevención de la violencia, la discriminación entre pares y de hombres y mujeres?
3. ¿Cuáles son las acciones que se hacen para enfrentar las situaciones de violencia y discriminación que se puedan dar en este Centro Educativo?