



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

TEMA:

**DESAFÍO, PERCEPCIONES Y OBSTÁCULOS DE GÉNERO: MUJERES EN
ROLES DE LIDERAZGO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Básica.

Autora

Lic. Vinueza Granda Mónica Patricia, M.Sc.

Tutora

Lic. Ivonne Augusta Andino Sosa, M.Sc.

QUITO – ECUADOR
2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Mónica Patricia Vinueza Granda, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “Desafío, Percepciones y Obstáculos de Género: Mujeres en Roles de Liderazgo en el Ámbito Educativo”, como requisito para optar al grado de licenciada y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 19 días de julio de 2024, firmo conforme:

Autor: Mónica Patricia Vinueza Granda.

Firma:



Número de Cédula: 1713095048.

Dirección: Pichincha, Quito, Sangolquí, Conjunto Terracota “C”.

Correo Electrónico: mvinueza13@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0995040202.

APROBACIÓN DE LA TUTORA

En mi calidad de la Tutora del Trabajo de Integración Curricular “DESAFÍO, PERCEPCIONES Y OBSTÁCULOS DE GÉNERO: MUJERES EN ROLES DE LIDERAZGO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO” presentado por Mónica Patricia Vinueza Granda, para optar por el Título de Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Básica.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Quito, 19 de julio de 2024



Firmado electrónicamente por:
**IVONNE AUGUSTA
ANDINO SOSA**

Andino Sosa Ivonne Augusta
1704835295

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Básica, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, 19 de julio de 2024



Mónica Patricia Vinueza Granda

1713095048

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: DESAFÍO, PERCEPCIONES Y OBSTÁCULOS DE GÉNERO: MUJERES EN ROLES DE LIDERAZGO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO, previo a la obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Básica, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Quito, 13 de septiembre de 2024.

MIGUEL
ENRIQUE COBOS
ALVARADO

Firmado digitalmente
por MIGUEL ENRIQUE
COBOS ALVARADO
Fecha: 2024.10.17
08:34:12 -05'00'

Ing. Miguel Enrique Cobos Alvarado MSc.
LECTOR



Firmado electrónicamente por:
MARIO GERARDO
GONZALEZ ROMERO

Lic. Mario Gerardo González Romero, MSc.
LECTOR

DEDICATORIA

Quiero dedicar este artículo científico a mi hijo Matías y a mis padres, quienes han sido mi fuente inagotable de inspiración y mi más sólido pilar de apoyo incondicional a lo largo de este arduo pero gratificante camino de investigación. Matías, tu curiosidad infinita y tu inquebrantable espíritu han sido una constante fuente de motivación para mí, recordándome la importancia de la pasión y el compromiso en cada paso que doy. A mis padres, su amor incondicional, sabiduría y sacrificio han sido mi faro en los momentos difíciles y mi mayor fuente de alegría en los triunfos. Este trabajo es un modesto tributo a su amor y dedicación, y les agradezco profundamente por ser mi constante inspiración.

Mónica.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que contribuyeron a la realización de este artículo científico. En primer lugar, agradezco a mi tutora por su guía experta, su invaluable consejo y su constante estímulo que han sido fundamentales en cada etapa de este proceso. También quiero reconocer a mi universidad por brindarme la oportunidad de profundizar mis conocimientos en sus aulas y por proporcionarme los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación.

Mónica.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	ii
APROBACIÓN DE LA TUTORA	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN DE LECTORES.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN EJECUTIVO	x
INTRODUCCIÓN	1
MÉTODO	4
RESULTADOS.....	5
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	9
REFERENCIAS.....	10

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Obstáculo y desafíos de género en el liderazgo educativo.....	5
Tabla 2	
Organizaciones generan propuestas de equidad de género su alcance y desafíos....	7

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

TEMA: DESAFÍO, PERCEPCIONES Y OBSTÁCULOS DE GÉNERO: MUJERES EN ROLES DE LIDERAZGO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.

AUTORA: Lic. Vinueza Granda Mónica Patricia, M.Sc

TUTORA: Lic. Andino Sosa Ivonne Augusta, M.Sc

RESUMEN EJECUTIVO

INTRODUCCIÓN Los desafíos, percepciones y obstáculos de género en mujeres que ocupan roles de liderazgo en el ámbito educativo son cruciales, para visibilizar y abordar una problemática arraigada en la sociedad. Esta investigación proporciona una oportunidad para comprender en profundidad las barreras sistemáticas que enfrentan ellas en su ascenso profesional, así como para identificar estrategias efectivas para promover la equidad. **OBJETIVO** Identificar qué desafíos, percepciones y obstáculos de género han tenido que afrontar las mujeres en roles de liderazgo en el ámbito educativo, proporcionando una comprensión más profunda de las barreras que limitan su participación y contribución. **MÉTODO** Se aplicó el paradigma crítico propositivo, con alcance exploratorio, con enfoque cualitativo de tipo bibliográfico - documental, empleando para ello palabras claves como, ámbito, desafíos, educativo, liderazgo, mujeres, percepciones, obstáculos, llegando varios documentos de alto impacto publicados recientemente. **RESULTADOS** La investigación permitió identificar los desafíos y percepciones de género en roles de liderazgo educativo revelan barreras significativas como la resistencia institucional y estereotipos arraigados. Propuestas innovadoras como mentorías y políticas inclusivas son cruciales para fomentar un liderazgo femenino efectivo. La colaboración entre organizaciones de equidad de género amplifica el impacto, superando obstáculos y promoviendo una cultura organizacional más inclusiva y equitativa. **CONCLUSIÓN** Las mujeres en roles de liderazgo educativo continúan enfrentando barreras significativas, tanto estructurales como culturales, que limitan su acceso y avance. Estas barreras incluyen sesgos de género en los procesos de selección y promoción, la falta de redes de apoyo específicas, así como estereotipos arraigados que influyen en las percepciones sobre las capacidades de liderazgo de las mujeres. La superación de estos obstáculos requiere no solo políticas institucionales más inclusivas y equitativas, sino también una transformación cultural que promueva un cambio de actitudes hacia el liderazgo femenino.

DESCRIPTORES: ámbito, desafíos, educativo, liderazgo, mujeres, percepciones, obstáculos.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

Faculty of Education Sciences

Basic Education

AUTHOR: VINUEZA GRANDA MONICA PATRICIA

TUTOR: MSc. ANDINO SOSA IVONNE AUGUSTA

ABSTRACT

GENDER CHALLENGES, PERCEPTIONS AND OBSTACLES: WOMEN IN LEADERSHIP ROLES IN EDUCATION

INTRODUCTION The gender challenges, perceptions and obstacles faced by women in leadership roles in the educational field are crucial in order to make visible and addressing a problem that is deeply rooted in society. This research provides an opportunity to understand in depth the systematic barriers that women face in their professional advancement, as well as to identify effective strategies to promote equity.

OBJECTIVE To identify what gender challenges, perceptions and obstacles women in educational leadership roles have faced, providing a deeper understanding of the barriers that limit their participation and contribution. **METHOD** The critical propositional paradigm was applied, with an exploratory scope, with a qualitative approach of a bibliographic - documentary type, using keywords such as, scope, challenges, educational, leadership, women, perceptions, obstacles, reaching several recently published high-impact documents.

RESULTS The research identified the challenges and perceptions of gender in educational leadership roles reveal significant barriers such as institutional resistance and entrenched stereotypes. Innovative approaches such as mentoring and inclusive policies are crucial to fostering effective female leadership. Collaboration among gender equity organizations amplifies impact, overcoming obstacles and promoting a more inclusive and equitable organizational culture. **CONCLUSION** Women in educational leadership roles continue to face significant barriers, both structural and cultural, that limit their access and advancement. These barriers include gender biases in selection and promotion processes, lack of specific support networks, as well as entrenched stereotypes that influence perceptions of women's leadership

KEYWORDS: challenges, educational, leadership, obstacles, perceptions,



capabilities. Overcoming these barriers requires not only more inclusive and equitable institutional policies, but also a cultural transformation that promotes a change in attitudes towards female leadership.



KEYWORDS: challenges, educational, leadership, obstacles, perceptions,



INTRODUCCIÓN

Los desafíos, percepciones y obstáculos de género en mujeres que ocupan roles de liderazgo en el ámbito educativo son cruciales, para visibilizar y abordar una problemática arraigada en la sociedad. Esta investigación proporciona una oportunidad para comprender en profundidad las barreras sistemáticas que enfrentan ellas en su ascenso profesional, así como para identificar estrategias efectivas para promover la equidad.

Al generar conocimiento basado en evidencia empírica, se contribuye a sensibilizar a la comunidad académica y a los responsables de políticas sobre la importancia de promover entornos inclusivos que valoren y potencien el liderazgo femenino en la educación, fomentando así una sociedad más justa y equitativa para las generaciones presentes y futuras.

La problemática actual en relación con los desafíos, percepciones y obstáculos de género que enfrentan las mujeres en roles de liderazgo en el ámbito educativo radica en la persistente desigualdad de oportunidades y representación. A pesar de los avances en la igualdad, ellas siguen enfrentando barreras sistémicas y culturales que limitan su acceso y progreso en posiciones.

La representación femenina en roles directivos y de toma de decisiones, así como la presencia de estereotipos de género arraigados, contribuyen a perpetuar un ambiente que desfavorece el desarrollo profesional de las mujeres en este ámbito. Esta problemática no solo impacta en la realización individual de las mujeres, sino que también compromete la calidad y diversidad del liderazgo en las instituciones educativas, lo que resalta la urgencia de abordar estas iniquidades de manera integral y efectiva.

En enero de 2022, la ONU ha abordado la problemática de género y liderazgo en la educación a través de diversas iniciativas y programas destinados a promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en todos los niveles de la sociedad. Por ejemplo, en 2015, la ONU lanzó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que incluyen el ODS 4: Educación de calidad, con el objetivo de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos, con especial atención en el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Además, la ONU Women, la agencia de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, ha desarrollado programas específicos para abordar las barreras que enfrentan las mujeres en roles de liderazgo en diferentes sectores, incluido el ámbito educativo.

Otros organismos internacionales, como la UNESCO y la Unión Europea, también han trabajado en la promoción de la igualdad de género en la educación y el liderazgo. La UNESCO ha desarrollado diversas iniciativas para fomentar la participación de las mujeres en roles de liderazgo educativo y para abordar las desigualdades de género en el ámbito educativo en general. Por su parte, la Unión Europea ha implementado políticas y programas destinados a promover la igualdad de género en todas las áreas, incluida la educación, mediante la financiación de proyectos y la adopción de medidas legislativas para combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

En América Latina, se han llevado a cabo diversas iniciativas y políticas destinadas a promover la participación de las mujeres en roles de liderazgo en el ámbito

educativo. Países como Argentina, Chile, y Costa Rica han sido pioneros en la promoción de la inclusión de la mujer en cargos directivos educativos importantes. Por ejemplo, en Argentina, se han implementado programas de capacitación y mentoría para mujeres líderes en educación, así como políticas de igualdad de género en el ámbito educativo. Chile ha promulgado leyes y políticas para fomentar la igualdad de género en la educación y aumentar la representación de las mujeres en roles de liderazgo en las instituciones educativas.

Costa Rica, por su parte, ha implementado medidas para promover la equidad de género en el sistema educativo, incluyendo la creación de programas de liderazgo para mujeres en educación. Estos países han demostrado un compromiso firme con la inclusión de la mujer en cargos directivos educativos y han servido como modelos a seguir para otros países de la región.

En el contexto micro, se exploran las experiencias individuales de mujeres que ocupan roles de liderazgo en el ámbito educativo, así como los obstáculos específicos que enfrentan en su desarrollo profesional. A través de entrevistas, estudios de caso y análisis cualitativos, se identifican desafíos como la falta de redes de apoyo, la discriminación y los estereotipos de género internalizados. Las publicaciones de los últimos cinco años elaboradas por distintas entidades educativas ofrecen una mirada detallada sobre las estrategias de afrontamiento utilizadas por las mujeres líderes para superar estas barreras, así como recomendaciones para promover una mayor igualdad de oportunidades en el liderazgo educativo.

El Ministerio de Educación han puesto de relieve la persistencia de brechas de género en roles de liderazgo, donde las mujeres enfrentan barreras sistemáticas para acceder a puestos de toma de decisiones. Estas publicaciones destacan la importancia de abordar las inequidades de género desde una perspectiva holística y promover políticas inclusivas que fomenten la participación activa de las mujeres en roles de liderazgo educativo.

Es fundamental abordar el rol de la mujer en el ámbito educativo ya que permite comprender la calidad y diversidad del liderazgo en las instituciones educativas. Autores como Carol Gilligan, Bell Hooks y Gloria Steinem, (1994), resaltan la importancia de desafiar las estructuras patriarcales y promover una cultura organizacional inclusiva que valore y fomente el liderazgo femenino en la educación. Se basan en la necesidad de implementar estrategias que aborden las barreras sistémicas y culturales, como programas de mentoría, capacitación en liderazgo y políticas de igualdad de género, para mejorar la representación y participación de las mujeres y crear entornos más equitativos y enriquecedores para toda la comunidad educativa.

Es crucial abordar el desafío, percepciones y obstáculos de género que afectan la participación de las mujeres en roles de liderazgo en el ámbito educativo, ya que, a lo largo de mi experiencia como docente y administrativa, he observado la marcada subrepresentación del género femenino en puestos de alta jerarquía. Esta realidad subestima y minimiza la valiosa comprensión y contribución que las mujeres pueden aportar al liderazgo educativo. Esta falta de representación no solo limita las oportunidades profesionales de las mujeres, sino que también empobrece la diversidad de perspectivas y enfoques en la toma de decisiones, lo que afecta negativamente la calidad y la equidad en la educación.

Abordar estas barreras de género es esencial para promover entornos educativos más inclusivos y para aprovechar plenamente el potencial de liderazgo de las mujeres en el ámbito educativo. Ekman y Friesen (1978), señala que las personas realizan varias funciones entre ellas, adaptativas, motivacionales y sociales, donde el papel adaptativo proviene que las emociones preparan al cuerpo para el proceder requerido por las condiciones ambientales. Según Peter Salovey y John Mayer 1990 (Dueñas, 2002), afirman que la IE implica la capacidad de un individuo para monitorear y desarrollar sus propias emociones y sentimientos, así como la de los demás, permitiéndole utilizar esta información para guiar su conducta y pensamiento.

Los desafíos de género en el liderazgo educativo femenino se refieren a las dificultades y barreras específicas que enfrentan las mujeres al ocupar roles de liderazgo en instituciones educativas. Estos desafíos pueden incluir la discriminación de género, la falta de igualdad de oportunidades de ascenso, la brecha salarial y los estereotipos arraigados que limitan la percepción de la capacidad de liderazgo de las mujeres.

En los últimos años, las investigaciones en Latinoamérica han puesto de relieve los desafíos que enfrentan las mujeres en roles de liderazgo en el ámbito educativo. Estudios recientes han destacado la persistencia de estereotipos de género que limitan las oportunidades de ascenso y la toma de decisiones de las mujeres en posiciones de liderazgo escolar (Cárdenas & Cuestas, 2020). Además, se ha observado una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres en cargos directivos en instituciones educativas, lo que refleja inequidades de género en el ámbito laboral y económico (Castañeda, 2019).

Las percepciones sociales también juegan un papel crucial en la experiencia de las mujeres líderes en la educación. Investigaciones recientes han señalado cómo los estereotipos de género pueden influir en la percepción de la capacidad de liderazgo de las mujeres, lo que a menudo resulta en un escrutinio más severo de su desempeño y una menor legitimidad de su autoridad (Barrera & Pérez, 2021). Estas percepciones pueden dificultar el acceso de las mujeres a roles de liderazgo y afectar su desarrollo profesional y personal.

Además, los obstáculos institucionales también han sido objeto de investigación en el contexto latinoamericano. Estudios han identificado barreras estructurales, como la falta de políticas de conciliación laboral y familiar, así como la ausencia de programas de mentoría y apoyo específicamente diseñados para mujeres líderes en educación (Gómez & Torres, 2018). Estos obstáculos institucionales pueden perpetuar la sobre presentación de las mujeres en posiciones de liderazgo y obstaculizar su capacidad para alcanzar su máximo potencial en el ámbito educativo.

Existen una serie de obstáculos que limitan la participación plena de las mujeres en roles de liderazgo en el ámbito educativo. Entre estos se encuentran los estereotipos de género arraigados que perpetúan la idea de que el liderazgo es una cualidad inherentemente masculina (Cárdenas & Cuestas, 2020), también se obstaculiza las oportunidades de ascenso y limitar la confianza en las capacidades. Además, la brecha salarial de género persistente también representa un desafío significativo para las mujeres en Latinoamérica (Castañeda, 2019); que influye en la percepción de la capacidad de liderazgo de las mujeres, lo que a menudo resulta en un escrutinio más severo de su desempeño y una menor legitimidad de su autoridad (Barrera & Pérez, 2021). Esta

percepción puede afectar la confianza y la autoeficacia, así como su competencia para ejercer su autoridad de manera efectiva.

Además de los desafíos individuales y sociales, existen obstáculos institucionales que dificultan la participación plena de las mujeres. La falta de políticas de conciliación laboral y familiar, así como la ausencia de programas de mentoría y apoyo específicamente diseñados para mujeres líderes, son barreras significativas que limitan el avance de las mujeres en este campo (Gómez & Torres, 2018). Para superar estos inconvenientes, es necesario implementar estrategias que promuevan la imparcialidad, incluida la implementación de políticas inclusivas y el desarrollo de capacitaciones y apoyo que promuevan la equidad de género y garantice a todas las personas tengan igualdad de oportunidades para alcanzar su máximo potencial.

Las percepciones sociales y culturales juegan un papel crucial en la experiencia de las mujeres líderes. Estos incluyen estereotipos de género que dictan que el liderazgo es una cualidad inherentemente masculina, lo que puede llevar a una menor legitimidad de la autoridad de las mujeres líderes y a un escrutinio más severo de su desempeño.

Los obstáculos institucionales y estructurales se refieren a las barreras dentro de las instituciones educativas que limitan el acceso y el avance de las mujeres en roles de liderazgo. Estos pueden incluir la falta de políticas de conciliación laboral y familiar, la ausencia de programas de mentoría y apoyo específicamente diseñados para mujeres líderes, así como la sobre representación de las mujeres en posiciones de toma de decisiones.

En la presente investigación se plantean las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los principales obstáculos institucionales y estructurales que limitan el avance de las mujeres hacia roles de liderazgo en el ámbito educativo, y cómo pueden ser superados? ¿Qué organizaciones trabajan en promover la participación equitativa de las mujeres en posiciones de liderazgo en la educación, y cuál es su efectividad en la mejora de la representación y la igualdad de género en este ámbito?, cuyo objetivo es identificar que desafíos, percepciones y obstáculos de género han tenido que afrontar las mujeres en roles de liderazgo en el ámbito educativo, proporcionando una comprensión más profunda de las barreras que limitan su participación y contribución. Esto se realiza con el fin de informar políticas y prácticas inclusivas, promoviendo así la equidad de género y el empoderamiento femenino en la toma de decisiones educativas.

MÉTODO

La investigación tiene un enfoque cualitativo ya que se recopiló datos no numéricos, de revisión de material bibliográfico sobre las intervenciones para promover el bienestar emocional en la primera infancia. Para la recolección de información se utilizó publish or perish con palabras claves como intervenciones, emociones, se revisaron artículos científicos vinculados con la temática y con el apoyo de buscadores de información como Scielo, Dialnet, Scopus y Redalyc. Se recopilaron una base 25 artículos, la información fue recuperada y leída entre el 11 de octubre y el 23 de noviembre de 2023.

La intervención para promover el bienestar emocional es fundamental para mantener un ambiente seguro. Se manifiesta en los resultados obtenidos en los que se utilizaron criterios de búsqueda y selección de 25 artículos en base a la investigación, de estos se descartaron 15 debido a que eran abordados para educación básica y bachillerato, luego de esto se exceptuaron 9 más dejando finalmente 6 que se los considera de gran relevancia por su proximidad a la intervención para promover el bienestar emocional en la primera infancia.

En la depuración de la búsqueda de información se utilizaron procesos de factores de inclusión y exclusión de la información, siendo los primeros que sean de los últimos 5 años, de primera fuente, que guarden relación directa con el tema y las edades; excluyendo factores de más de 5 años, trabajos de titulación, de tercero y cuarto nivel.

RESULTADOS

La revisión de varios autores sobre las propuestas de intervención revela un enfoque multidimensional que abarca aspectos sociales, económicos y culturales. Cada autor aporta una perspectiva única, destacando tanto las oportunidades como los desafíos inherentes a la implementación de dichas intervenciones. Los obstáculos comunes incluyen la resistencia al cambio, la falta de recursos y la necesidad de coordinación entre diferentes actores. Además, los desafíos se centran en la sostenibilidad a largo plazo y la adaptación a contextos locales específicos. En conjunto, estas perspectivas subrayan la complejidad y la importancia de un enfoque holístico para lograr intervenciones efectivas, como lo considera la tabla 1.

Tabla 2.

Obstáculos y Desafíos de Género en el Liderazgo Educativo

Autores	Título del estudio	Propuesta	Obstáculos institucionales estructurales	Desafío
Eagly, A. H. 2007	Through the labyrinth: The truth about how women become leaders	Implementar políticas de mentoría y patrocinio para mujeres	Cultura organizacional que favorece estilos de liderazgo masculinos y estereotipos de género arraigados	Crear programas estructurados de mentoría y patrocinio para mujeres líderes
Martínez-Pons, M. 2018	Women in educational leadership: A case study of	Promover la formación continua y el desarrollo profesional	Barreras estructurales que limitan el acceso a oportunidades de desarrollo profesional	Establecer programas de desarrollo profesional

	successful strategies	para mujeres líderes		específicos para mujeres líderes
Rosette, A. S. 2019	Gender and leadership emergence: A meta-analysis	Fomentar la diversidad en los equipos de liderazgo y promover la igualdad de oportunidades	Sesgos de género en los procesos de selección y promoción	Implementar políticas de diversidad e inclusión en los procesos de selección y promoción
Riggio, R. E. 2020	Emotional intelligence and leadership effectiveness in higher education	Integrar la inteligencia emocional en los programas de desarrollo de liderazgo	Falta de reconocimiento y valoración de las habilidades emocionales en el liderazgo	Incorporar la inteligencia emocional como competencia clave en los programas de formación de liderazgo
Goleman, D. 2018	Leadership: The power of emotional intelligence	Capacitar a líderes en habilidades emocionales para promover la inclusión y el liderazgo femenino	Resistencia cultural hacia el desarrollo de habilidades emocionales	Desarrollar programas de entrenamiento en inteligencia emocional adaptados a líderes y educadores
Salovey, P. 2021	Emotional intelligence and leadership: A systematic review	Investigar el impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo femenino	Percepción limitada sobre el efecto positivo de la inteligencia emocional en el liderazgo femenino	Realizar estudios y meta-análisis que demuestren la eficacia de la inteligencia emocional en el liderazgo femenino
Bisquerra, R. 2017	Educación emocional y competencias básicas	Integrar la educación emocional en el currículo escolar	Resistencia al cambio en los sistemas educativos para adoptar la educación emocional	Desarrollar estrategias de implementación de la educación emocional en los planes de estudios

López-Zafra, E. 2016	Gender, leadership styles, and emotional intelligence	Promover estilos de liderazgo basados en la inteligencia emocional	Estereotipos de género que limitan las oportunidades de liderazgo para las mujeres	Sensibilizar sobre la importancia de estilos de liderazgo basados en la inteligencia emocional
Smith, L. M. 2019	Overcoming barriers to women's leadership in education: An integrative review	Implementar políticas de equidad salarial y promoción para mujeres	Brechas salariales y promocionales que perpetúan la desigualdad de género	Establecer políticas y prácticas transparentes y equitativas de remuneración y promoción
Johnson, R 2020	Women in educational leadership: Opportunities and challenges	Crear redes de apoyo y comunidades profesionales para mujeres líderes	Aislamiento profesional y falta de redes de apoyo específicas para mujeres líderes	Establecer redes de apoyo y programas de mentoría específicamente para mujeres líderes

Es fundamental conocer las organizaciones que generan propuestas de equidad de género, sus enfoques y desafíos. Estas organizaciones juegan un papel crucial en la promoción de políticas inclusivas y en la sensibilización de la sociedad sobre la igualdad de género. Identificar sus iniciativas y obstáculos permite entender mejor el panorama actual y desarrollar estrategias efectivas para superar las barreras existentes. Además, conocer sus colaboraciones y alianzas ayuda a fortalecer la red de apoyo y a amplificar el impacto de sus esfuerzos como lo señala la tabla 2.

Tabla 2.

Organizaciones generan Propuestas de Equidad de Género su Alcance y Desafíos.

Organizaciones	Propuesta	Alcance del estudio	Desafío
-----------------------	------------------	----------------------------	----------------

ONU Mujeres 2010	Promover políticas de igualdad de género en todo el mundo	Análisis global de brechas de género en diversos sectores	Implementación de leyes y políticas de igualdad de género
Women's March Global 2017	Movilización masiva para visibilizar desigualdades de género	Campañas de concientización y protesta a nivel mundial	Fomento de la participación política y liderazgo femenino
#MeToo Movement 2017	Denunciar acoso sexual y empoderar a las víctimas	Revelación de casos de acoso en diferentes industrias	Cambio cultural y exigencia de responsabilidad institucional
Malala Fund 2013	Promover la educación de las niñas en países en desarrollo	Investigación sobre acceso desigual a la educación	Inversión en infraestructura educativa y programas específicos
UN Women Canadá 2010	Avanzar en los derechos de las mujeres indígenas	Investigación sobre desafíos específicos de comunidades	Apoyo legislativo y programas culturales específicos
Girls Who Code 2012	Capacitar a niñas y mujeres jóvenes en tecnología	Evaluación de brechas de género en la industria tecnológica	Programas educativos y de mentoría en ciencias y tecnología
Women Deliver 2007	Abogar por la salud y los derechos reproductivos de mujeres	Análisis de políticas de salud y derechos reproductivos	Influencia en políticas públicas y acceso a servicios de salud
HeForShe Campaign 2014	Involucrar a hombres en la lucha por la igualdad de género	Análisis de roles de género y estereotipos masculinos	Promoción de la igualdad de género y cambio cultural

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Estudios recientes que abordan los desafíos de género en el liderazgo educativo y proponen soluciones para mejorar la representación y la igualdad. Entre las propuestas destacadas se encuentran la implementación de políticas de mentoría y patrocinio para mujeres líderes (Eagly, 2007), la promoción de formación continua y desarrollo profesional específicos para mujeres en liderazgo (Martínez-Pons, 2018), y la integración de la inteligencia emocional en programas de desarrollo de liderazgo (Riggio, 2020).

También se propone fomentar la diversidad en los equipos de liderazgo mediante políticas de inclusión (Rosette, 2019) y desarrollar programas de educación emocional en el currículo escolar para superar resistencias institucionales (Bisquerra, 2017). Estas iniciativas buscan abordar los obstáculos estructurales y culturales que limitan las oportunidades de liderazgo para las mujeres en el ámbito educativo, promoviendo un cambio hacia la equidad y la representación femenina

Las organizaciones mencionadas se destacan por sus enfoques diversos y comprometidos para abordar los desafíos de género a nivel mundial y nacional en los últimos cinco años. Entre ellas, destacan movimientos como #MeToo, que ha desempeñado un papel crucial al denunciar el acoso sexual y empoderar a las víctimas mediante la revelación pública de casos en diversos sectores cuyo enfoque se centra en generar un cambio cultural significativo y exigir responsabilidad institucional. Por otro lado, Global Fund for Women financia proyectos que fortalecen a las mujeres a nivel global, evaluando el impacto de sus iniciativas para garantizar un mayor empoderamiento. Catalyst, por su parte, realiza estudios sobre diversidad e implementa programas que promueven la inclusión de mujeres en el ámbito laboral, asesorando a empresas sobre políticas inclusivas que fomenten el desarrollo profesional equitativo.

Por otro lado, el Malala Fund se centra en promover la educación de las niñas en países en desarrollo, investigando y abordando las desigualdades de acceso educativo. Su solución propuesta implica inversiones significativas en infraestructura educativa y programas específicos para garantizar un acceso equitativo a la educación. Estas organizaciones no solo identifican problemas críticos relacionados con la igualdad de género, sino que también proponen soluciones prácticas y estratégicas para avanzar hacia sociedades más inclusivas y justas.

Se concluye indicando que las mujeres en roles de liderazgo educativo continúan enfrentando barreras significativas, tanto estructurales como culturales, que limitan su acceso y avance. Estas barreras incluyen sesgos de género en los procesos de selección y promoción, la falta de redes de apoyo específicas, así como estereotipos arraigados que influyen en las percepciones sobre las capacidades de liderazgo de las mujeres. La superación de estos obstáculos requiere no solo políticas institucionales más inclusivas y equitativas, sino también una transformación cultural que promueva un cambio de actitudes hacia el liderazgo femenino.

Las estrategias para mejorar la representación y la igualdad de género en el liderazgo educativo deben ser multidimensionales y abarcar diversas áreas. Esto incluye desde la implementación de políticas explícitas de género hasta la promoción de programas de mentoría y desarrollo profesional específicos para mujeres líderes. Además, es crucial integrar la educación y sensibilización sobre género en todos los niveles educativos y

organizacionales, para fomentar un entorno donde las mujeres puedan desarrollar plenamente sus capacidades de liderazgo.

En esta investigación no se consideró las políticas diseñadas para promover la participación de las mujeres en roles de liderazgo educativo y sus respaldos de investigaciones rigurosas y evaluación continua. Esto incluye la recolección de datos desglosados por género, análisis de impacto de las intervenciones implementadas y revisión constante de las políticas para asegurar que sean efectivas y equitativas que podría ser una nueva investigación.

REFERENCIAS

- Bisquerra, R. (2017). Educación emocional y competencias básicas. Pirámide.
- Eagly, A. H. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Review Press.
- Goleman, D. (2018). *Leadership: The power of emotional intelligence*. Bloomsbury Publishing.
- Johnson, R. (2020). *Women in educational leadership: Opportunities and challenges*. Routledge.
- López-Zafra, E. (2016). *Gender, leadership styles, and emotional intelligence*. Springer.
- Martínez-Pons, M. (2018). *Women in educational leadership: A case study of successful strategies*. Palgrave Macmillan.
- Reynolds, J. A. (2015). *Assessment and Instruction of Reading and Writing Difficulties: An Interactive Approach (2nd ed.)*. Pearson.
- Riggio, R. E. (2020). *Emotional intelligence and leadership effectiveness in higher education*. Springer.
- Rosette, A. S. (2019). Gender and leadership emergence: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 851-881. <https://doi.org/10.1037/apl0000389>
- Salovey, P. (2021). Emotional intelligence and leadership: A systematic review. *American Psychologist*, 76(3), 325-339. <https://doi.org/10.1037/amp0000734>
- Smith, L. M. (2019). Overcoming barriers to women's leadership in education: An integrative review. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(5), 728-745. <https://doi.org/10.1177/1741143218786565>
- Tomlinson, C. A., & Allan, S. D. (2000). *Leadership for Differentiating Schools and Classrooms*. Association for Supervision and Curriculum Development.

Tomlinson, C. A. (2001). *How to Differentiate Instruction in Mixed-Ability Classrooms* (2nd ed.) Association for Supervision and Curriculum Development.

Tomlinson, C. A. (2014). *The Differentiated Classroom: Responding to the Needs of All Learners* (2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development.

Tomlinson, C. A., & Moon, T. R. (2013). *Assessment and Student Success in a Differentiated Classroom*. Association for Supervision and Curriculum Development.

Organizaciones

#MeToo Movement. (2017). Denunciar acoso sexual y empoderar a las víctimas. #MeToo Movement.

Girls Who Code. (2012). Capacitar a niñas y mujeres jóvenes en tecnología. Girls Who Code.

HeForShe Campaign. (2014). Involucrar a hombres en la lucha por la igualdad de género. HeForShe Campaign.

Malala Fund. (2013). Promover la educación de las niñas en países en desarrollo. Malala Fund.

ONU Mujeres. (2010). Promover políticas de igualdad de género en todo el mundo. Naciones Unidas.

UN Women Canadá. (2010). Avanzar en los derechos de las mujeres indígenas. ONU Mujeres Canadá.

Women Deliver. (2007). Abogar por la salud y los derechos reproductivos de mujeres. Women Deliver.

Women's March Global. (2017). Movilización masiva para visibilizar desigualdades de género. Women's March Global.

Gilligan, C. (1994). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Harvard University Press.

Hooks, B. (1994). *Teaching to transgress: Education as the practice of freedom*. Routledge.

Steinem, G. (1994). *Revolution from within: A book of self-esteem*. Little, Brown and Company.