



VOL.29, Nº2 (Julio, 2025)

ISSN 1138-414X, ISSN-e 1989-6395

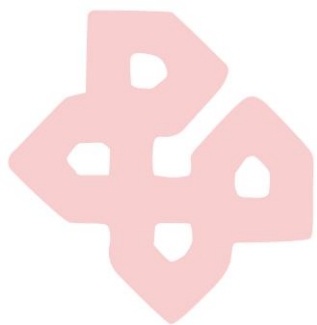
DOI:10.30827/profesorado.v29i2.32291

Fecha de recepción 14/12/2024

Fecha de aceptación 02/06/2025

TRAYECTORIAS E IDENTIDAD DE LIDERAZGO DE DIRECTORAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: UN ESTUDIO EXPLORATORIO.

Trajectories and leadership identities of female in vocational and training high school: an exploratory study



**Andrea Carrasco¹,
Sofia Monsalves¹ &
Rocio Concha²**

Universidad de Chile¹

Universidad Autónoma de Madrid²

E-mail

ancarrasco@uchile.cl

sofia.monalves@gmail.com

rociiconchalopez@gmail.com

ORCID ID:

<https://orcid.org/0000-0002-3044-5639>

<https://orcid.org/0000-0002-0779-8831>

<https://orcid.org/0000-0002-5218-0416>

1. Introducción

La Educación Técnica Profesional es un tema de alta relevancia en diferentes sistemas educativos del mundo, pues tiene altas implicaciones en el desarrollo económico de los países. Según la OECD, esta modalidad de educación técnica está alcanzando niveles de matrícula cercanos al 50% entre los jóvenes y adultos (OECD, 2021). En Chile, este nivel educativo es reconocido como Enseñanza Media Técnica Profesional (EMTP), la cual según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) corresponde al número tres, enmarcada en lo que UNESCO (2011) define como una educación secundaria alta. Se caracteriza por una mayor especificidad en los programas formativos, cuyos docentes son especialistas en los campos técnicos y/o profesionales que ofrece el programa.

En relación con quienes son líderes en la EMTP, a diferencia de otros contextos educativos, estos se encuentran más masculinizados (Queupil y Arroyo, 2024). Mientras en el ámbito educativo general el 66% de quienes ocupan cargos de dirección son mujeres (Carrasco y Barraza, 2023), en el caso de la EMTP los directores representan el 56,7% y las directoras abarcan el 43,3% (Sepúlveda y Valdebenito, 2024).

En este escenario de subrepresentación de mujeres en cargos de liderazgo escolar en EMTP, esta investigación busca indagar en trayectorias de directoras escolares, principalmente conocer las motivaciones y/o inspiraciones para dirigir centros EMTP. Por lo anterior, nos preguntamos: ¿cómo se configuran las trayectorias profesionales e identidades de liderazgo de directoras escolares en contextos masculinizados EMTP? ¿qué situaciones promueven su desarrollo profesional? y ¿cuáles son sus motivaciones/inspiraciones para transformarse en directoras escolares de EMTP?

2. Metodología

La investigación realizada es de carácter exploratoria y responde a un enfoque cualitativo e interpretativo que nos permitió indagar en las trayectorias profesionales de las directoras EMTP y sus motivaciones para asumir este tipo de desafíos (Hernández-Sampieri et al., 2014). En este sentido, la investigación se construye desde un estudio de caso y se centra en las experiencias particulares de 8 directoras de la Región Metropolitana de Chile.

La técnica de recolección de datos fue entrevistas en profundidad y se desarrollaron a principios del año 2024. El instrumento utilizado fue una pauta de entrevistas que fue validada. Se consideró para el análisis de resultados la organización del modelo ruta de gestión de Van Eck et al. (1996), y se suma al análisis de las entrevistas la teoría fundamentada (Glaser & Strauss, 2017). Se buscaron los elementos comunes presentes en el conjunto de los relatos de las directoras, permitiendo abordar el fenómeno de estudio. Las categorías analíticas



resultantes son: análisis de desarrollo profesional de liderazgo y construcción de identidad de liderazgo de las directoras escolares.

3. Resultados y discusión

A continuación, se presentan dos figuras que dan cuenta de la codificación realizada:

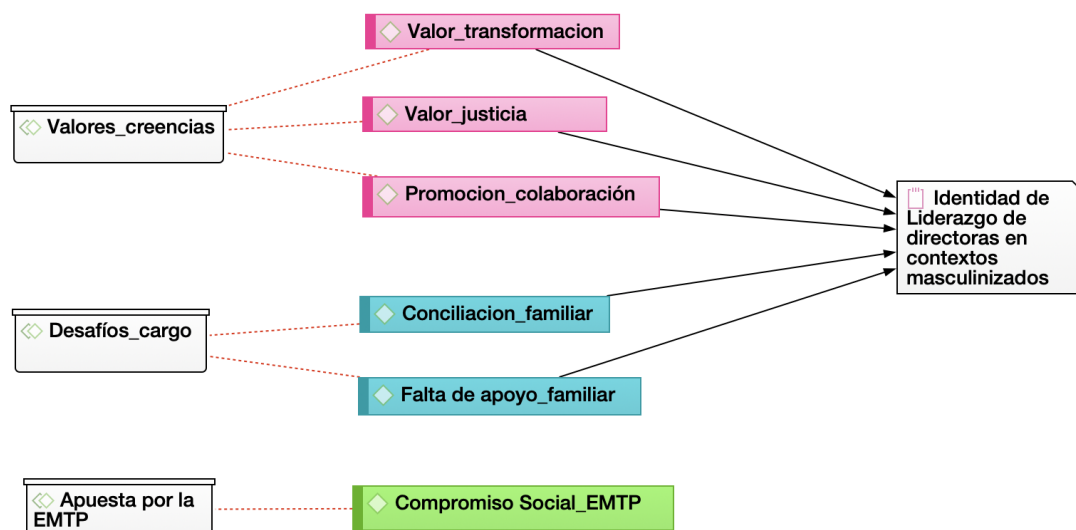


Figura 1. Categoría analítica Identidad de liderazgo en contexto masculinizado EMTp
Fuente: elaboración propia

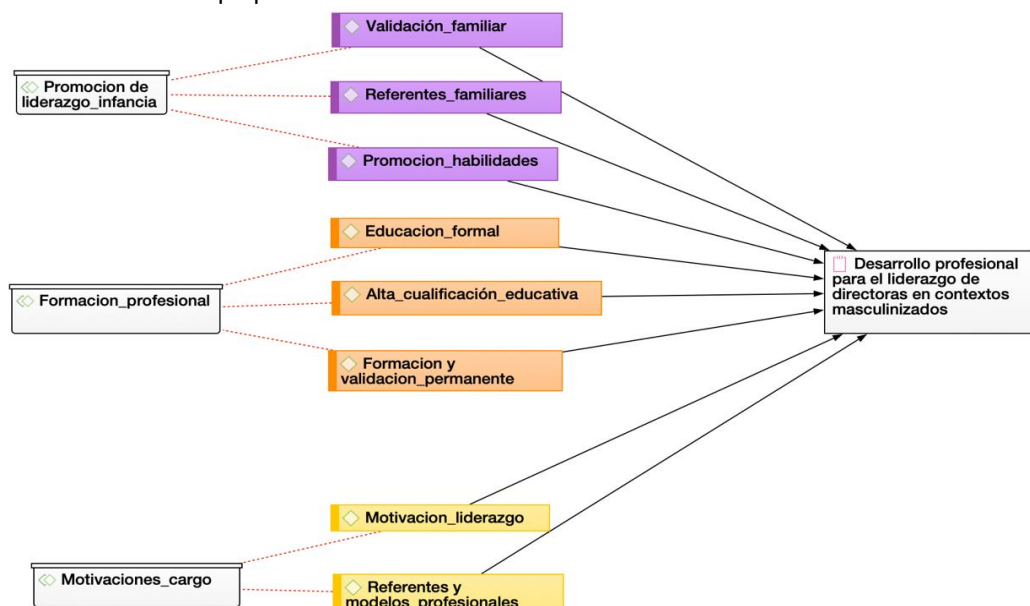


Figura 2. Desarrollo profesional para el liderazgo en contexto masculinizado EMTp
Fuente: elaboración propia

Cabe destacar que, si bien en términos analíticos dividimos los resultados en dos categorías: desarrollo profesional para el liderazgo e identidad para el liderazgo, en la práctica, estas se encuentran interrelacionadas y, por ende, se hacen referencia a ambas en todas las fases de trayectorias que se presentan a continuación.

3.1 Fase de anticipación al cargo

Tomando en cuenta que la construcción de identidad de una directora considera elementos personales, y donde adquieren gran importancia los roles de género es relevante señalar que, en los relatos de directoras, las relaciones e interacciones de infancia van definiendo las habilidades y generando confianza en sus capacidades para en un futuro asumir roles de dirección escolar.

Con respecto a las motivaciones para asumir cargos de liderazgo, en los relatos de las directoras destaca los deseos en distintos momentos de su vida de asumir desafíos, de ser exitosas en lo que se están desarrollando y de ascender en puestos. Por otro lado, para las directoras de este estudio fue muy relevante también contar con personas referentes en términos de liderazgo en sus contextos laborales.

3.2 Fase de adquisición antes del cargo

De acuerdo con los relatos, las líderes suelen tener la necesidad de reafirmar continuamente sus capacidades a lo largo de sus trayectorias, lo que se traduce en mayor experiencia laboral antes de ascender a puestos de poder y/o una larga lista de títulos y formaciones para el cargo.

Por otra parte, en el desarrollo de sus trayectorias profesionales es donde las directoras erigen su identidad de liderazgo EMTP, que se da del resultado de la interacción con otros en relación con la comunidad de pertenencia. Por tanto, en sus relatos dan cuenta que la relación con su comunidad de pertenencia es clave y en este caso la EMTP genera un fuerte compromiso social por transformar la educación y aportar a su mejora a través de oportunidades a las y los estudiantes que más lo necesitan.

3.3 Fase de actuación en el cargo

Las mujeres en el mundo laboral y, especialmente aquellas que ejercen roles de liderazgo se enfrentan a muchas dificultades y sesgos. Según los relatos de las directoras, uno de ellos refiere a la conciliación entre su vida laboral y familiar. Esto se observa en los relatos de las directoras de este estudio, existe una preocupación por esta conciliación y responder de buena manera a todas las dificultades.

Pese a las dificultades contextuales las directoras de este estudio desafían la norma hegemónica del cargo, el cual culturalmente se asocia a una figura masculina. Aquello tensiona su espacio, tanto familiar como profesional, el que en muchos casos se resiste a su desarrollo profesional.



4. Conclusiones

Considerando una de las preguntas iniciales de esta investigación, se puede señalar en primer lugar, que, a pesar de que el número de mujeres en desarrollo de docencia en Chile es mayor que el número de hombres, en el caso de las directoras escolares EMTP, la presencia de mujeres es menor en cargos de dirección. Esta situación conlleva a que las directoras escolares de EMTP deban enfrentar sesgos y obstáculos que las sitúan en una situación de desventaja.

En segundo lugar, las directoras de este estudio indican que la etapa de preparación o de anticipación para el cargo, estuvo mediada por la fortalezas y aprendizajes familiares, así como modelos o referentes que fueron de inspiración y motivación para asumir cargos de dirección

Un tercer punto de conclusión, se relaciona con las particularidades de la EMTP, las directoras de este estudio, coinciden en que sus identidades profesionales vinculadas al mundo EMTP, se fueron configurando anterior a asumir al cargo, adquiriendo conocimientos previos sobre las particularidades de la EMTP (etapa anticipación), lo cual, una vez en el ejercicio del cargo directivo se fueron potenciando y fortaleciendo con el desarrollo de programas de formación formal en EMTP y con la experiencia de ejercer el cargo en el contexto EMTP (etapa actuación).

En síntesis, cabe mencionar que la construcción de identidad de liderazgo de directoras escolares de EMTP está articulada por motivaciones individuales, externas familiares y sociales y por la relación contextual con el sistema técnico profesional.

Referencias bibliográficas

- Carrasco, A., y Barraza, D. (2023). Mujeres y la dirección escolar en Chile: el desafío de conciliar trabajo y familia. *Estudios Pedagógicos*, XLIX(1), 31-47. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052023000100031>
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2017). Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. In *Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203793206>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE. (2021), Teachers and Leaders in Vocational Education and Training, OECD Reviews of



Vocational Education and Training, OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>

Unesco. (2011). *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación. CINE 2011*.
<https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-iscd-2011-sp.pdf>

Queupil, J. P. y Arroyo, D. (2024). Estudio de caso de la colaboración y liderazgo educativo en un liceo técnico-profesional en Chile: patrones, percepciones y contrastes entre docentes y directivos. *Páginas de Educación*, 17(1),
<https://doi.org/10.22235/pe.v17i1.3715>

Sepúlveda y Valdebenito (2025) Por una autoridad técnica. El desafío de liderazgo en la educación media técnico profesional en Chile. (pp. 277-298). En Weinstein y Muñoz (Eds). *¿Qué sabemos de liderazgo educativo en Chile hoy?* Editorial Santillana.

Van Eck, E., Volman, M., & Vermeulen, A. (1996). The management route: Analysing the representation of women in educational management. *European Journal of Education*, 31(4), 403-417. <https://www.jstor.org/stable/i266522>