

PERÚ >

Liderazgo femenino en educación: más allá de la conmemoración

La conmemoración del 8M corre el riesgo de convertirse en un ritual vacío, atrapado en un ciclo de reconocimiento sin transformación

Por **Liliana Muñoz**+ Seguir en 

03 Mar, 2026 06:00 a.m. PE



Diversas mujeres emprendedoras colaboran en equipo, presentan ideas y gestionan negocios propios. (Imagen Ilustrativa Infobae)

Cada 8 de marzo, el **Día Internacional de la Mujer**, nos invita a reflexionar sobre los avances y las barreras que persisten en materia de igualdad. En el ámbito educativo, la conversación suele centrarse en reconocer la labor de las **docentes**, pero este gesto, aunque valioso, resulta



Te puede interesar:

Vasco Madueño llora al hablar de su madre y su reconciliación con Guillermo Dávila: “Se fue en paz”



Según el informe **Mujeres liderando los aprendizajes 2025** de la **UNESCO**, las mujeres constituyen una proporción significativa del personal docente y académico, pero su acceso a rectorías, direcciones escolares y ministerios sigue siendo limitado. Esta brecha no es solo un problema de **representación simbólica**, aunque también lo es; implica una pérdida concreta de talento y diversidad en la toma de decisiones, reduce la probabilidad de que se prioricen políticas sensibles a las necesidades específicas de niñas y jóvenes, como la seguridad en el transporte escolar, la disponibilidad de instalaciones sanitarias adecuadas o programas de salud menstrual.

La **evidencia empírica** presentada respalda esta preocupación. En contextos de ingreso bajo y medio, estudios comparativos muestran que las escuelas dirigidas por mujeres obtienen mejores resultados en lectura y matemáticas. Las directoras tienden a enfatizar **prácticas inclusivas**, la colaboración entre docentes y los vínculos con familias y comunidades, factores que favorecen tanto la retención del alumnado como la mejora sostenida del aprendizaje. A nivel sistémico, una mayor representación femenina en cargos políticos y parlamentarios se ha asociado con decisiones que protegen la continuidad educativa e incrementan la inversión en el sector.

Te puede interesar:

Keiko Fujimori supera a Rafael López Aliaga en encuesta y tercer lugar lo disputan Alfonso López Chau, César Acuña y Carlos Álvarez



Sin embargo, conviene ser cautelosos. La correlación entre liderazgo femenino y mejores resultados no implica causalidad. Es posible que las mujeres accedan a la dirección en escuelas con condiciones institucionales más favorables, o que los factores que explican esos resultados sean independientes del género del directivo. Más aún, centrar el argumento a favor de la paridad en su “eficacia pedagógica” entraña un riesgo conceptual: convierte una cuestión de justicia en una cuestión instrumental, como si la igualdad de oportunidades debiera justificarse por su rendimiento. Las mujeres no necesitan demostrar que lideran mejor para merecer acceder al liderazgo en igualdad de condiciones.

acceso a **redes de mentoría** y formación en gestión; responsabilidades de cuidado que colisionan con modelos rígidos de manera directiva; y entornos laborales que siguen midiendo el compromiso profesional en términos de disponibilidad horaria total. Asimismo, el aumento del **acoso** y del **ciberacoso**, que afecta de forma desproporcionada a niñas y jóvenes, condiciona desde temprano el ecosistema del que deberían emerger las futuras líderes.

Te puede interesar:

Marisel Linares rompe su silencio sobre Adrián Villar y explica por qué le regaló la camioneta del caso Lizeth Marzano



Frente a este diagnóstico, el informe propone una **estrategia articulada en tres ejes**: diagnosticar, corregir y sostener. El primero consiste en mapear con rigor las trayectorias profesionales para identificar en qué momentos y bajo qué condiciones se producen las fugas del talento femenino. El segundo implica intervenir sobre los fallos sistémicos como procesos de selección transparente, formación de evaluadores para mitigar prejuicios, políticas laborales que reconozcan las responsabilidades de cuidado y, cuando sea necesario, medidas de acción afirmativa como cuotas temporales. El tercero apunta a la sostenibilidad mediante programas de mentoría, coaching y formación en liderazgo que preparen a las candidatas para asumir responsabilidades de gestión y formulación de políticas.

En definitiva, promover la **paridad en la dirección educativa** no es un gesto de cortesía institucional hacia las mujeres, es una apuesta por la calidad y la equidad del sistema; para lograrla se necesita voluntad política sostenida, recursos suficientes y mecanismos de rendición de cuentas que trasciendan la conmemoración anual.



Liliana Muñoz

Directora de la Unidad de Formación
Básica Integral de la Universidad
Peruana Cayetano Heredia

