

GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: UN PANORAMA INTEGRADO A TRAVÉS DEL LENGUAJE

ELENA SUROVIKINA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL NORESTE

TEMÁTICA GENERAL: POLÍTICA Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN Y SU
EVALUACIÓN, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA.

RESUMEN

En el marco de las transformaciones contemporáneas en materia de género –a nivel individual paradigmático y colectivo organizacional–, surge el interés de indagar sobre cómo conceptualiza la gestión educativa desde la perspectiva de género (PEG) el personal directivo-administrativo universitario. Lo anterior, debido a la perpetuación de la problemática genérica sutil e indirecta y cierta desatención al tema en espacios institucionales y a nivel de toma de decisiones. Con propósitos de diagnóstico –como punto de partida para eventuales ajustes prospectivos–, se realizó una investigación cualitativa descriptivo-exploratoria en una universidad mexicana. Durante el abordaje epistemológico interpretativo se recurrió a la herramienta del lenguaje, utilizado desde un enfoque integral (Wilber, 2013; Leonard, 2004) y género-sensitivo (Surovikina, 2015b). Las dos facetas del lenguaje –semántica y gramática– posibilitaron un conjunto de hallazgos, integrado mediante el “círculo hermenéutico” (Gadamer, 1999). Para el caso de estudio “instrumental” se empleó una muestra por conveniencia de 32 especialistas con experiencia significativa en puestos de responsabilidad. El diseño metodológico comprendió: la aplicación de varios instrumentos (escalas de actitudes, Redes Semánticas Naturales, ejercicios, entrevistas); tratamiento cualitativo de datos (análisis del discurso y contenidos), incluyendo estadísticos descriptivos; integración y “triangulación múltiple” de los resultados. Como respuesta global, se advirtió que la conceptualización cognitivo-perceptivo-actitudinal de la gestión educativa con la vertiente “PEG” fue escasa y, desde la consciencia crítica de género, resultó susceptible de resignificación y pendiente de problematización de los paradigmas generizados, ocultos en el mutismo institucional sobre el tema.

Palabras clave: gestión educativa, perspectiva de género, lenguaje, universidad.

INTRODUCCIÓN

Uno de los vectores de la transformación contemporánea, donde se podría coadyuvar a una mayor justicia social, el bien común, el desarrollo humano y los futuros sostenibles para todas las personas, comprende la perspectiva de género (PEG). Tanto su incorporación (transversalización) e institucionalización en los espacios político-organizacionales (Zarembeg, 2013; Mingo, 2010; Palomar, 2011), como la sensibilización y cambios en la mentalidad de las personas (Lamas, 2013), constituyen dos dimensiones íntimamente conectadas. Actualmente, los esfuerzos en ambas direcciones continúan en México y el mundo. A nivel global, están priorizados en la *Agenda 2030* de la Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres, s.f.): mediante el lema “Un planeta 50-50: Demos el paso por la igualdad de género” y los Objetivos 4 y 5 de Desarrollo Sostenible, donde se enfatiza el logro de “Educación de calidad” –inclusiva y equitativa– e “Igualdad de género”. A nivel nacional, y más concretamente en los espacios educativos, las iniciativas de atención y acción en materia de género se contemplan en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (2013), Programa Sectorial de Educación (2013) y el nuevo Modelo Educativo (Secretaría de Educación Pública, 2017).

Relacionado con lo expuesto, se presenta un conjunto de resultados obtenidos durante una investigación, realizada en una institución de educación superior (IES) en el noreste mexicano y enfocada en explorar la conceptualización de la gestión educativa desde la PEG mediante el lenguaje empleado por el personal directivo-administrativo. Lo anterior, debido al importante papel de los equipos de toma de decisiones para incidir en eventuales transformaciones y ajustes prospectivos en materia de género. Además, el lenguaje, por su amplio potencial, fungió como herramienta principal de análisis y fue utilizado desde un enfoque integral (Wilber, 2008, 2013; Leonard, 2004) y género-sensitivo (Guichard, 2015; Pérez, 2011).

Asimismo, los hallazgos reportados constituyen la ejecución en campo de una propuesta del diseño epistemológico-metodológico planteado en Surovikina (2015b).

DESARROLLO PROBLEMÁTICA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

En los contextos de la educación contemporánea se advirtió la perpetuación de la problemática sutil e indirecta de género y, a la par, cierta desatención y falta de comprensión del tópico dentro de los equipos de gestión, hecho que representa un problema. Al respecto, se estimó esencial trabajar con quienes toman decisiones, porque dependiendo de su postura en un continuum entre la indiferencia y el compromiso con el tema, variarían los futuros escenarios en cuanto a la promoción de la PEG en las IES. Una de las tareas consistió en llenar el aparente vacío acerca de la concepción de la gestión educativa desde la perspectiva de género mediante el lenguaje, por lo que se formularon una pregunta central y cuatro específicas de la investigación, así como los objetivos correspondientes (tabla 1).

FUNDAMENTOS

Existe un amplio marco legislativo nacional e internacional (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006; Organización de las Naciones Unidas, 1979), así como los acuerdos con enfoque de género para la educación (UNESCO, 2016; PSE, 2013). Los elementos de la gestión educativa (Hoy & Miskel, 2013) también resultan susceptibles de revisión desde la PEG (Surovikina, 2015a): estructura y política, cultura y comunidad, procesos de enseñanza-aprendizaje, comunicación, calidad. Por otro lado, el lenguaje en general y el incluyente, constituyen recursos útiles de indagación. Las dos facetas del lenguaje, –semántica y gramática– se relacionan con procesos de pensamiento y comunicación y coadyuvan a dilucidar los paradigmas interiorizados de las personas y procesos externos educativos respecto a la PEG. En síntesis, durante la exploración en campo el lenguaje fungió como fondo sobre el cual se delineó el tema investigado –la gestión educativa desde la PEG–, donde el análisis del “círculo hermenéutico” (Gadamer, 1999; Leonard, 2004; Wilber, 2013) correspondiente contribuyó al entendimiento de los hallazgos.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

La investigación se inscribió en la categoría cualitativa del tipo descriptivo-exploratorio, constituyó un estudio de caso "interpretativo" e "*instrumental*" en la clasificación de Stake (1998, citado por Sabariego, Massot, & Dorio, 2004, p. 314), sin un enfoque inferencial. El paradigma epistemológico central se refirió al interpretativo (hermenéutico-fenomenológico), con una aproximación metodológica heterogénea. En el proceso se apoyó en los Estudios de Género y el marco de referencia integral aplicado al lenguaje (Wilber, 2008, 2013; Leonard, 2004; Surovikina, 2015b), cuyo diseño inicial fue sintetizado en una tríada de dimensiones (figura 1) –subjetiva, intersubjetiva, objetiva– para facilitar la integración y comprensión de los resultados finales. Asimismo, en la tabla 1 se enlistan los instrumentos y técnicas de análisis empleados. El tratamiento de datos fue cualitativo (*MAXQDA 12*), aunque incluyó índices estadísticos descriptivos (*SPSS 19*) y otros sustentos numéricos (*MS Excel*). Al final se realizó una "triangulación múltiple" (Bisquerra, 2009, p. 265): de datos (diversas fuentes) y

metodológica (el uso de varios instrumentos y contrastación de conclusiones); lo cual es objeto de la presente aportación.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, con determinados criterios para selección de participantes. En diversas actividades investigativas colaboraron 32 sujetos (20 mujeres, 12 varones), cuatro de los cuales fueron entrevistados a profundidad. El perfil del personal universitario participante se caracterizó por una situación socio-económico-laboral-educativa satisfactoria, con las siguientes características promedias: 44.1 años de edad, 13.63 de antigüedad laboral, 8.06 años de experiencia en puestos directivo-administrativos, 71.9% se desempeñaban en dirección y subdirección universitarias y 18.8% en jefatura.

RESULTADOS

Para fines de triangulación e integración de los resultados en un panorama global, los hallazgos correspondientes a cada pregunta de investigación se organizaron en la figura 2. Para mayor información sobre la autoría y otros antecedentes de los instrumentos aplicados, consúltese el diseño investigativo en Surovikina (2015b).

En la investigación se partió del interés sobre el tema de la PEG en la gestión educativa, un fenómeno que semióticamente constituyó un referente propuesto para el personal directivo-administrativo universitario, cuestionado al respecto. El tópico se experimentó de forma diferente en los planos individual (de la primera persona) y colectivo (la suma de opiniones del equipo participante). A raíz de los procesos de significación, los significados individuales y los simbólico-culturales compartidos por el personal con cargos de responsabilidad formal apuntaron a significantes distintos: el reconocimiento adecuado de la temática de género fue identificable en la dimensión subjetiva internalizada de las y los participantes (la perspectiva interior), pero emergió como provisional en la realidad semántica intersubjetiva del grupo. Lo mencionado correspondió al tercio superior izquierdo y al inferior izquierdo, respectivamente (figura 2). Dicha disparidad en creencias para legitimar la PEG dentro de la gestión educativa se reflejó en el tercio derecho. Por un lado, la destreza mostrada por los individuos en el manejo de los signos generizados (competencia en estrategias lingüísticas género-sensitivas) resultó satisfactoria. Pero no fue así durante el discurso institucional –mientras las y los funcionarios se pronunciaban durante las entrevistas y en comentarios abiertos del cuestionario, opinando desde los papeles asumidos por sus puestos de mando y representando su IES al exterior–. Consecuentemente, los significantes personales y grupales sobre el tema de interés conllevaban inconsistencias, hecho considerado paradójico –debido a la brecha de significaciones en los planos individual y colectivo–. Por otro lado, el análisis de la semiótica de la documentación universitaria –un conjunto de signos revelado como institucionalmente preferible– apuntó a una escasez de la PEG en el contexto gramatical prevalente en la IES (un sistema de significantes institucionales). Lo postulado se explicita con los siguientes resultados, reunidos bajo un enfoque integral.

DIMENSIÓN SUBJETIVA.

En relación a la dimensión subjetiva (el tercio superior izquierdo), se aplicaron dos instrumentos para medir indirectamente los aspectos actitudinales y las creencias introyectadas del personal participante. Los puntajes promedios –de 1.54 obtenido en Escala de Ideología de Género (rango 0-5) y 2.73 en la Escala de Neosexismo (rango 1-7) – apuntaron a las tendencias sensibles en materia de género, con los patrones genérico-ideológicos de inclinación igualitaria y de inconformidad hacia las expresiones neosexistas en los ámbitos socio-político-organizacionales (Surovikina, 2016).

DIMENSIÓN INTERSUBJETIVA.

Referente a la dimensión intersubjetiva (el tercio inferior izquierdo), se recurrió a varias fuentes e herramientas para recolectar y valorar la información: un ejercicio de construcción de Redes Semánticas Naturales (RSN), así como los análisis del discurso y de contenidos de las entrevistas semiestructuradas y preguntas abiertas del cuestionario.

La conceptualización conjunta de la gestión universitaria revelada mediante las RSN (Surovikina, en prensa) se caracterizó por un acoplamiento coherente entre sus diez elementos constitutivos, aunque con una matización atenuada desde la óptica de género. En un panorama colectivo de los significados, que el cuerpo directivo-administrativo le atribuyó a la gestión educativa, se advirtió la subrepresentación de la PEG, expresada en una asignación de los pesos semánticos totales menores que el promedio a los cuatro estímulos formulados desde el enfoque de género (*low-4* de los valores VMT): política desde PEG (91%), sexismo en el lenguaje (92%), problemática de género (93%), calidad con enfoque de género (99%). Asimismo, se detectaron algunas áreas de oportunidad en cuanto al uso del vocabulario género-sensitivo, valores incluyentes y una eventual decodificación del espacio simbólico-cultural (la semántica compartida) sensible a la mirada de género.

En la misma dimensión intersubjetiva (el tercio inferior izquierdo) se construyó un modelo sociosemántico integral con base en las representaciones simbólico-culturales del equipo directivo-administrativo acerca de la gestión educativa desde la PEG. *Grosso modo*, se advirtió cierto hermetismo o desvinculación institucional del entorno exterior en cuanto a la atención a la agenda de género: según las apreciaciones prevalentes, el funcionamiento universitario se consideró adecuado y sin alteraciones de índole genérica; inclusive, el dirigir el foco de atención institucional sobre la PEG se llegó a articular como contraproducente. De forma discursiva, ambivalente o intermitente, algunas voces apuntaron a la necesidad de cambios en ese rumbo. No obstante, de manera repetida, se insistió en que los principios rectores universitarios –igualdad, no distinción– permeaban en el ambiente universitario de forma satisfactoria y suficiente. En general, la organización conceptual resultó rica para matizar los diversos aspectos del tema de interés, sistematizados desde el enfoque integral en cuatro cuadrantes (Wilber, 2008). En breve: (a) el espacio fenomenológico se caracterizó por divergencias ideológico-actitudinales hacia la PEG entre las personas respondientes y, en parte,

se debió a la desactualización cognoscitiva en la materia o algunas concepciones reduccionistas (e.g., referente a igualdad-igualitarismo, trato igualitario-diferenciado, igualdad real-sustantiva, igualdad-equidad); (b) la dimensión cultural (clima, trato) fue apreciada positivamente, a la vez que se observó falta de consciencia crítica acerca de los sucesos universitarios propios del mandato de género y sobre el paradigma empresarial; (c) en los aspectos más tangibles –el grado de conocimientos sobre PEG, competencias en el uso del lenguaje género-sensitivo, estilos de liderazgo– se apuntó a la presencia de sesgos genéricos y potenciales mejoras; (d) en el plano organizacional –la IES como un sistema político-estructural, cuyo propósito central es el educativo– se detectó una orientación al mercado y la inexistencia de alguna agenda de género formal, tanto en el momento de la realización del estudio como en la visión institucional prospectiva. Por último, durante el análisis se advirtieron una serie de brechas de género –no intencionales y a la vez ocultas debido a la ausencia de los cuestionamientos intrauniversitarios desde la óptica genérica–, así como contrastes en las significaciones registradas, donde como eje central se perfiló la consciencia colectiva acrítica que invisibilizaba las áreas de oportunidad desde la PEG.

Asimismo, como una indagación auxiliar (en el mismo tercio inferior izquierdo), se elaboró una nube de palabras basada en las frecuencias de aparición de la terminología básica de la PEG. Se calculó que los conceptos relacionados con la “igualdad” y “equidad” lexicalmente prevalecieron (54% y 21%), aunque con significaciones heterogéneas y cuestionables desde la óptica de género. Asimismo, el empleo de la “no distinción” (17%) como el no reconocimiento de las diferencias genéricas o en el sentido del trato igualitarista, junto con una mención escasa de la “diversidad” (2%), apuntaron a un paradigma compartido pendiente de una resignificación desde la PEG.

Al triangular los hallazgos obtenidos en los dos tercios izquierdos, se advirtió una contradicción entre los resultados ideológico-actitudinales favorables en materia de género en el plano individual, mientras que el mismo tema fue interpretado –prevalentemente– como innecesario de una mayor atención o, inclusive, como intruso para la operación universitaria; lo anterior, durante las enunciaciones procedentes de las y los funcionarios universitarios en ejercicio, quienes (mediante la semántica compartida) reportaron un *statu quo* satisfactorio.

DIMENSIÓN OBJETIVA.

En la dimensión objetiva (el tercio derecho) se agruparon una serie de hallazgos cuantificables y otros sistematizados mediante mapas, gráficos y planteamientos vinculantes.

En un ejercicio gramatical sobre lenguaje género-sensitivo con 18 pares de frases y la tarea de seleccionar la más adecuada en cada reactivo (Surovikina, 2017), se advirtió un grado de instrucción en el lenguaje incluyente adecuado: en 75% de los casos las respuestas elegidas por el personal directivo-administrativo fueron las recomendadas por las respectivas guías y manuales de la PEG. Sin embargo, con base en un análisis de contenidos de las entrevistas y preguntas abiertas del cuestionario, enfocado a la “Competencia lingüística desde PEG” (es decir, en un ambiente lingüístico

más natural), se detectó en el uso la prevalencia de las formas gramaticales no incluyentes ante las estrategias del lenguaje no sexista (59% vs. 41%). El desbalance apuntó a que el conocimiento sobre el uso correcto de los algoritmos no constituye un factor decisivo y puede alterarse, aparentemente, cuando un individuo se pronuncia desde su papel de funcionario o en representación social.

En cuanto a la documentación institucional, se analizaron 40 registros en sus dos facetas enfocadas desde la óptica de género: la forma (aspectos gramaticales) y los contenidos (tópicos de gestión). Enseguida, el resumen.

Entre los hallazgos de índole gramatical, en una proporción 72.4% vs. 27.6%, prevalecieron las áreas de oportunidad en el manejo de los recursos lingüísticos incluyentes. La problemática principal se concentró en la invisibilidad de las féminas en el sociolecto institucional; otras oportunidades de mejora comprendieron alternativas para las expresiones gramaticales discriminatorias y una mayor diversificación de las opciones lingüísticas género-sensitivas.

Respecto a la representatividad de los elementos y nociones propios de la gestión educativa con PEG en los documentos universitarios, mediante un mapa conceptual se ilustró que las categorías generadas no incorporaban la PEG de forma explícita. Entre los temas abordados, el *top-3* a nivel de códigos incluyó los asuntos relacionados con “Enseñanza-aprendizaje” (28.8%), “Roles de género” (18.3%) y “Relaciones de poder” (15.7%). La primera de esas categorías resultó ilustrativa en cuanto a la dispersión ideológica institucional, puesto que comprendió los aspectos tanto criticables, como ambivalentes y favorables desde la mirada de género. No fue el caso de los demás códigos, donde predominaron las áreas de oportunidad y la ambigüedad conceptual. En la organización a nivel de subcódigos, junto con sesgos patriarcales y valorización masculina de los procesos, también se advirtieron avances pro-genéricos, aunque con elementos retórico-discursivos. La lista se encabezó por: “Enfoque economicista” (17.6%), “Modelos femenino-masculinos estereotipados” (10.5%) e “Identificación con valores incluyentes, Derechos Humanos” (10.5%). En general, se corroboró que la sistematización planteada incluyó la mayoría de los tópicos propios de la gestión educativa, así como se caracterizó por el mutismo –antes que la invisibilidad– de la temática de género, aun cuando se trataba de los progresos en la materia.

Por último, se establecieron algunos nexos entre ambas facetas de la documentación universitaria (forma-contenidos). Por un lado, las principales confluencias entre los elementos de gestión y lenguaje desde la PEG puntualizaron la omnipresencia de las formas lingüísticas no incluyentes; mientras el empleo del lenguaje género-sensitivo fue más evidente cuando se abordaban nociones de la misma índole –género–. Por otro lado, se indagó acerca de la distribución del lenguaje con o sin PEG dentro de los tres conjuntos de la documentación institucional, agrupados desde los tipos de poder y temporalidad: “*as is*” y el poder ejecutivo del presente; “*must be*” y el poder judicial vigilante del deber-ser; “*should be*” y el poder legislativo proyectado al futuro. Si bien las buenas prácticas en el uso lingüístico escasearon, fue en los registros de índole normativo-judicial, donde se

detectó el mayor porcentaje del lenguaje no sensible al género (74%) vs. 71% en el material del carácter político-legislativo y 68% en los documentos operativos cotidianos. Por lo anterior, la sensibilidad en materia genérica parecía impactar en ambos ejercicios de vinculación.

Triangulando los datos en el hemisferio colectivo (la parte inferior de la figura 2) que se generaron mediante RSN y los dos mapas –el modelo integral sociosemántico y el conceptual documental–, se advirtió una problemática diversa de género, aunque casi sin considerarse como tal. El hecho pudiera atribuirse tanto a la consciencia acrítica, algunas posturas ambivalentes, ciertas lagunas cognoscitivas en la materia, como también a la ausencia de alguna agenda de género y la orientación funcional economicista. Además, en todas estas fuentes se registró una importante presencia de la retórica acerca de la igualdad formal; las creencias, convicción y conformidad sobre una situación institucional apropiada en cuanto a la PEG; y cierta enajenación universitaria o desbalance actitudinal ante los retos en materia de género.

SÍNTESIS ANALÍTICA.

En un resumen semiológico, la concepción acerca la problemática de género –sin realmente ser problematizada– en la gestión educativa, se caracterizó por los vacíos simbólico-culturales y documentales en la materia, sumados al mutismo institucional en cuanto al tema de “género”. Asimismo, esta cuestión (la limitación de la PEG) se evidenció como transversal: se halló presente en la forma y los contenidos, en las dimensiones intersubjetiva y objetiva, pero preponderó en lo colectivo sobre lo individual. Retomando el “círculo hermenéutico”, se observó que el peso o la influencia del contexto semántico-cultural compartido junto con el entorno lingüístico-gramatical y el político-estructural institucional parecieron jugar un papel decisivo a la hora de adjudicar los significados –carentes de la importancia genérica y otros conformes con el funcionamiento actual de la IES– a los significantes de la gestión educativa. Asimismo, se advirtió que los significantes individuales con la inclusión de la PEG retrocedieron o fueron sobrepasados por el impacto de un sistema de significantes colectivos e institucionales sin la consideración de la PEG, puesto que éstos últimos (sociolecto cultural y semioesfera universitario) fungieron más poderosos.

CONCLUSIONES

Se lograron los objetivos de investigación y enseguida se contestan las preguntas planteadas.

1. ¿Qué creencias y actitudes internalizadas en materia de género posee el personal directivo-administrativo de la universidad?

En el plano individual los y las participantes mostraron una sensibilización ideológico-actitudinal interna satisfactoria en materia de género.

2. ¿Qué significados y concepciones le atribuye el cuerpo directivo-administrativo a través del lenguaje hacia los temas de género en la gestión educativa?

Si bien en el discurso se enfatizó la alineación con el principio de la igualdad como “no distinción” entre hombres y mujeres, los temas con el contenido genérico en la gestión educativa se perfilaron a nivel consciente de forma provisional; la concepción que les atribuyó el cuerpo directivo-administrativo fue circunstancial y acrítica; este paradigma semántico-cultural compartido por quienes ocupan puestos de mando mostró un peso significativo y con alcance determinante, prevaleciendo sobre las creencias y actitudes internalizadas.

3. ¿Qué conocimientos y destrezas posee el personal de los equipos directivo-administrativos universitarios acerca del lenguaje desde perspectiva de género?

Algorítmicamente el nivel de competencias individuales en el uso del lenguaje género-sensitivo se reveló como favorable; no obstante, el manejo del lenguaje incluyente registrado en los discursos, mientras las y los funcionarios universitarios se pronunciaban desde sus papeles de tomadores de decisiones –propios de los cargos de responsabilidad y poder–, se manifestó paradójicamente como un área de oportunidad.

4. ¿Cómo se evidencia la problemática de género en la gestión educativa mediante el lenguaje empleado en la documentación institucional?

Con base en el análisis de la documentación universitaria, la problemática de género en la gestión educativa se evidenció presente tanto en la forma como en los contenidos: en el primer caso, se observó la prevalencia de áreas de oportunidad para el uso del lenguaje incluyente; en el segundo, el mandato social y consignas de género *de facto* formaron parte de las diversas dimensiones de la gestión educativa, entretanto *de jure* la agenda de género institucional no se identificó.

- ¿Cómo se concibe la gestión educativa desde la perspectiva de género revelada mediante el lenguaje empleado por el personal directivo-administrativo de la IES?

Como respuesta global, se concluye que la conceptualización de la gestión educativa con la vertiente “perspectiva de género” entre el cuerpo directivo-administrativo participante se pudiera caracterizar como escasa y, desde la consciencia crítica de género, es susceptible de decodificación, resignificación, así como pendiente de problematización de los paradigmas generizados, ocultos en el mutismo institucional sobre la PEG.

Finalmente, se plantearon algunas recomendaciones y nuevas líneas de investigación. Se considera que casi toda transformación –si fuera deseada– es posible, porque “la vida es un gerundio y no un participio: un *faciendum* y no un *factum*” (Ortega y Gasset, citado en Rábade, 1990, p. 4).

TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1

Preguntas, objetivos y tratamientos en la investigación

#	PREGUNTAS	OBJETIVOS	TRATAMIENTO DE DATOS. INSTRUMENTOS. TÉCNICAS.
*	Pregunta central: ¿Cómo se concibe la gestión educativa desde la perspectiva de género revelada mediante el lenguaje empleado por el personal directivo-administrativo de la IES?	Objetivo general: Explorar las concepciones acerca de la gestión educativa desde la perspectiva de género reveladas mediante el lenguaje en la IES.	Tratamiento cualitativo (incl. estadísticos descriptivos y otros sustentos numéricos).
1	¿Qué creencias y actitudes internalizadas en materia de género posee el personal directivo-administrativo de la universidad?	Identificar creencias y actitudes internalizadas en materia de género en quienes participan en la gestión universitaria.	Escala de Ideología de Género. Escala de Neosexismo. Estadística descriptiva.
2	¿Qué significados y concepciones le atribuye el cuerpo directivo-administrativo a través del lenguaje hacia los temas de género en la gestión educativa?	Explorar significados y concepciones que el cuerpo directivo-administrativo le atribuye a los temas de género en la gestión educativa revelados mediante el lenguaje desde perspectiva de género.	Redes semánticas naturales (herramienta híbrida; análisis según la metodología correspondiente). Entrevistas semiestructuradas a profundidad. Preguntas abiertas del cuestionario autoinforme. Análisis del discurso y de contenidos.
3	¿Qué conocimientos y destrezas posee el personal de los equipos directivo-administrativos universitarios acerca del lenguaje desde perspectiva de género?	Indagar sobre el grado de instrucción (conocimientos y habilidades) que el personal directivo-administrativo posee acerca del lenguaje género-sensitivo.	Cuestionario (ejercicio gramatical) sobre el uso del lenguaje incluyente. Entrevistas, preguntas abiertas del cuestionario, documentación. Estadística descriptiva. Análisis de contenidos.
4	¿Cómo se evidencia la problemática de género en la gestión educativa mediante el lenguaje empleado en la documentación institucional?	Examinar la documentación institucional desde la óptica de género en el lenguaje y en la gestión educativa.	Observación en campo; no participante. Documentación institucional. Estadística descriptiva. Análisis de contenidos.

Nota: Elaboración propia.

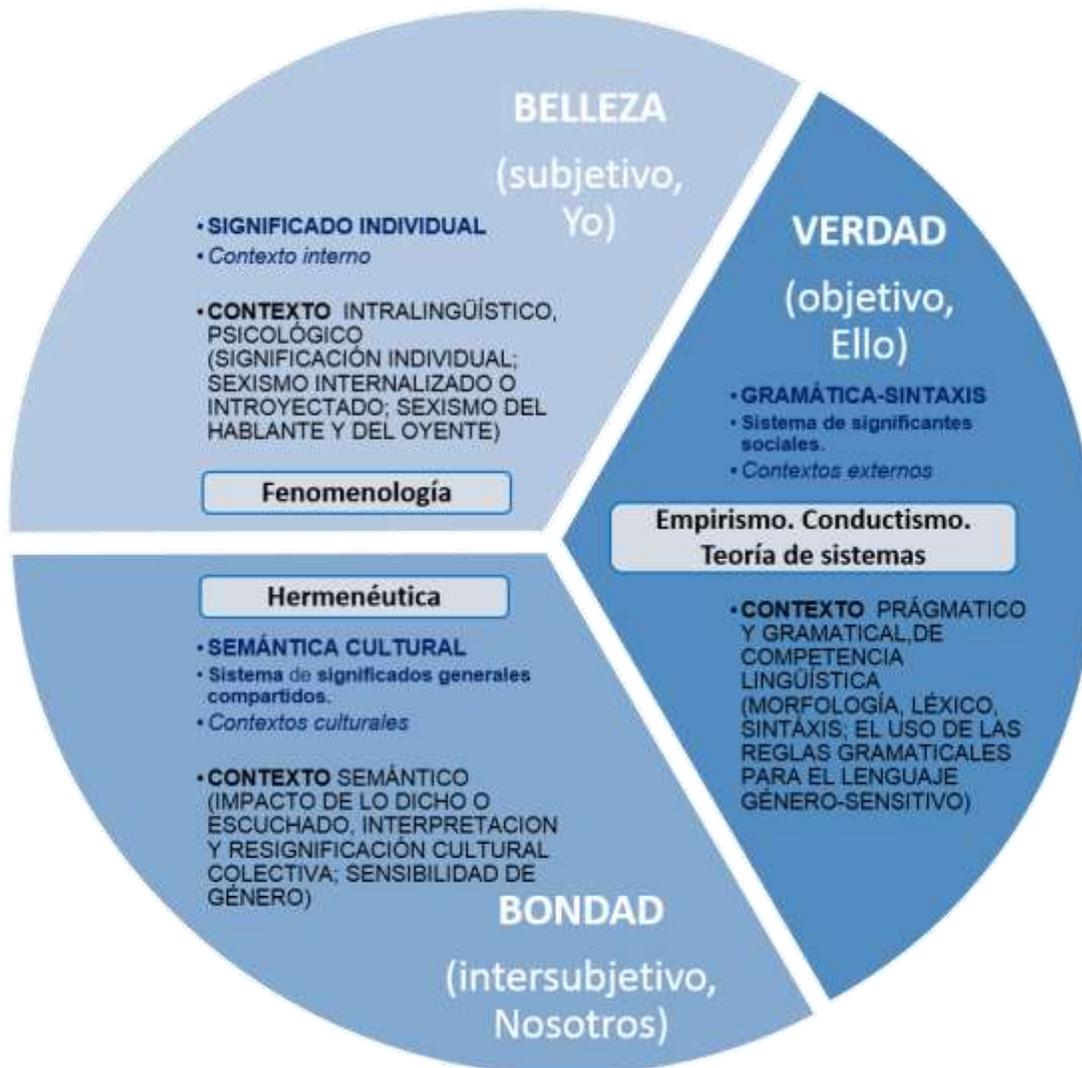


Figura 1. Lenguaje desde la perspectiva integral: tres dimensiones. Compilación con base en Wilber (2008, 2013) y Leonard (2004), aplicada al lenguaje género-sensitivo.

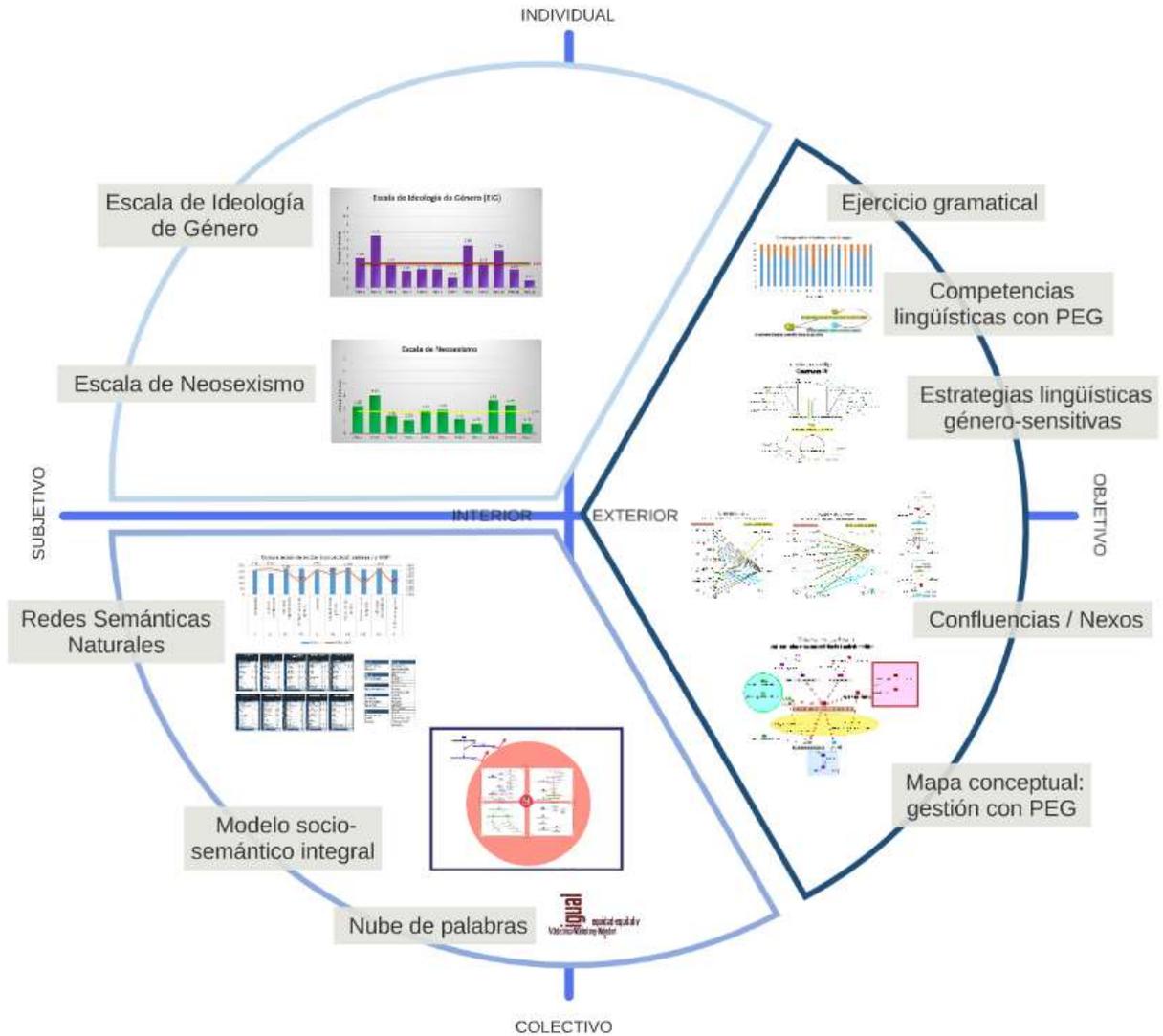


Figura 2. Integración de resultados.

REFERENCIAS

- Bisquerra, R. (2009). *Métodos de investigación educativa. Guía práctica*. Barcelona, España: CEAC educación.
- Gadamer, H.-G. (1999). *Verdad y método I*. Salamanca, España: Sígueme.
- Guichard, B.C. (2015). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. D.F.: INMUJERES.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed). New York, USA: McGraw-Hill.
- Lamas, M. (Comp.) (2013). *El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. D.F.: Porrúa.
- Leonard, A.B. (2004). *Integral communication*. [Master Thesis, University of Florida]. Recuperado de http://www.integral-life-practice.com/wp-content/uploads/2011/06/integral-communication_by_adam_b_leonard.pdf
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2006). En Diario Oficial de la Federación el 24 de marzo de 2016.
- Mingo, A. (Coord.) (2010). *Desasosiegos: relaciones de género en la educación*. D.F.: UNAM, IISUE.
- ONU Mujeres. (s.f.). *Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>
- Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Palomar, V.C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. D.F.: ANUIES.
- Pérez, C.M.J. (2011). *Manual de lenguaje no sexista, México*. CONAVIM. Vereda Themis.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. (2013). En Diario Oficial de la Federación del 20 de mayo de 2013. Gobierno de la Republica.
- Programa Sectorial de Educación 2013-2018. (2013). En Diario Oficial de la Federación, Segunda sección del 13 de diciembre de 2013.
- Rábade, S. (mayo, 1990). Método e historia de la razón. Vida, experiencia, cuerpo y conocimiento, elementos de un replanteamiento filosófico y crítico. *Anthropos*, 108, 2-10.

- Sabariago, P.M., Massot, L.I., & Dorio, A.I. (2004). Métodos de investigación cualitativa. En R. Bisquerra Alzina (Coord.), *Metodología de la investigación educativa* (pp. 293-328). Madrid, España: La Muralla.
- Secretaría de Educación Pública. (2017). *Modelo Educativo para la educación obligatoria. Educar para la libertad y la creatividad*. CDMX: Autor.
- Surovikina, E. (enero-abril, 2015a). Aproximaciones sistémicas a la gestión educativa: Un estado del arte desde la perspectiva de género. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67, 121-138.
- _____. (2015b). *Gestión educativa desde la perspectiva de género a través del lenguaje*. [Ponencia]. XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa (CNIE). Chihuahua, México.
- _____. (2016). La cultura en los equipos de gestión educativa desde el enfoque de género y sostenibilidad. *Revista Vinculatégica EFAN*, 2(1), 3477-3495.
- _____. (2017). Perspectiva de género y gestión universitaria: ¿El lenguaje incluyente está incluido? En CIO, *Compendio de Investigaciones Científicas en México* (pp. 1266-1273). León, Guanajuato: Autor.
- _____. (en prensa). *Gestión educativa desde la perspectiva de género: conceptualización de lo simbólico mediante Redes Semánticas Naturales*. [Ponencia]. VIII Congreso Nacional de Posgrados en Educación (CNPE). Guanajuato, México.
- UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, La Ciencia y La Cultura. (2016). *Igualdad de género* [Sección "Educación"]. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/gender-equality/>
- Wilber, K. (2008). *La visión integral. Introducción al revolucionario enfoque sobre la vida, Dios y el Universo*. Barcelona, España: Kairós.
- _____. (2013). *Integral semiotics*. [An excerpt from vol.2 of the Kosmos Trilogy]. Recuperado de http://www.kenwilber.com/writings/read_pdf/117
- Zarembeg, G. (2013). *El género en las políticas públicas: redes, reglas y recursos*. D.F.: FLASCO.