

Reporte N°3 de Sistematización de Experiencias

“Proyecto Hilando redes entre Perú y Chile: maestras líderes sindicalistas de Perú se fortalecen para contribuir a una educación con enfoque de género”

Julio 2026

Alcance nacional, Perú; Sudamérica.

Ejecutor Chileno **Fundación Crea Equidad** & Socio local peruano **Sindicato Unitario de Trabajadores de la educación de Perú-SUTEP** & Aliados **Universidad Academia de Humanismo Cristiano** y **Plataforma Sindicalismo con Nosotras**

Proyecto de cooperación internacional Chile -Perú implementado gracias a la iniciativa de cooperación Fondo Chile

Ficha Técnica del Proyecto

▣ Objetivo General

“Contribuir al desarrollo de capacidades de maestras líderes de Perú en enfoque de género para que sus prácticas docentes y de liderazgo promuevan una educación más inclusiva. ”

▣ Objetivo Específico

“Docentes de SUTEP aplican el enfoque de género en sus prácticas docentes y de liderazgo, asumiendo un rol de liderazgo para aportar a la reducción de la brecha de género. ”

▣ **Presupuesto aprobado v/s ejecutado:** US \$97.300 v/s US\$ 95.449
98.1% de ejecución

▣ **Población participante: 100 (87 mujeres y 13 hombres)**

100 maestros/as líderes integrantes de SUTEP participaron del Diplomado, de los cuales 80 participaron también de las demás actividades de formación.

▣ **Periodo de ejecución:** Enero 2024 a Abril 2025, **16 meses.**

Plan de Sistematización

▣ ¿Qué sistematizaremos?

Nos focalizaremos en el desarrollo de capacidades de maestras (principalmente) líderes en enfoque de género para sus prácticas docentes y de liderazgo.

¿Como se puede aportar a la reducción de la brecha de género en las prácticas docentes en las aulas así como en el mismo sindicato con prácticas de liderazgo?

Metodología utilizada y fuente

▣ Se utilizó una metodología cualitativa, participativa e interpretativa, recurriendo a revisión documental como fueron los 2 informes técnicos del proyecto, intermedio y final; las 14 minutas de acompañamiento; los 2 informes de asistencia técnica derivados de las misiones; perfil de proyecto, fundamentalmente.



Una mirada histórica

El proyecto, postulado el año 2023 al Fondo Chile, buscó ser un aporte a las desigualdades de género culturalmente arraigadas en la sociedad peruana y se enfocó en el ámbito educativo considerando su potencial transformador y los retrocesos experimentados en términos de igualdad de género en esa área en el Perú.

El socio local, el Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP) representa al 66.3% del magisterio nacional (300,000 afiliados/as). En su interior, las mujeres han tenido que enfrentar la invisibilización, la exclusión, desvalorización y acoso. En términos de liderazgo y de acceso a cargos dirigenciales, las maestras reconocen dificultades. Las mujeres constituyen el 20% en secretarías regionales del sindicato, junto con sólo el 36% de representación femenina en las secretarías de responsabilidad nacional. Ellas dan cuenta de la necesidad de incorporar el enfoque de género tanto en sus prácticas docentes como para fortalecer su rol de agentes de cambio.

De acuerdo con lo que señalan las maestras integrantes del SUTEP, tanto las condicionantes históricas como insuficiente formación en enfoque de género del profesorado ha limitado tanto sus prácticas docentes como su liderazgo y acceso a cargos de niveles de decisión.

Análisis Crítico: Factores de Éxito

- ❑ **Factor 1 Construcción de confianza y articulación de redes en Chile.** La generación de vínculos de confianza con el socio local y los aliados permitió establecer relaciones horizontales y colaborativas desde las etapas iniciales del proyecto. La decisión de permanecer juntos durante la primera misión no solo facilitó la cohesión del equipo, sino que también posibilitó un conocimiento situado del contexto y de los actores involucrados. Esta cercanía inicial fue clave para la formación de una relación sólida que perduró en el tiempo, generando condiciones propicias para la sostenibilidad de las iniciativas impulsadas.
- ❑ **Factor 2 Enfoque integral: sensibilización, formación y apoyo institucional.** La combinación de componentes formativos con procesos de sensibilización y entrega de herramientas concretas permitió abordar tanto dimensiones cognitivas como afectivas para el cambio. Esta estrategia fue particularmente efectiva en un contexto caracterizado por una alta disposición de los/as participantes, lo que podría interpretarse como un "terreno fértil" para el desarrollo de capacidades y de su admiración por lo realizado en Chile en materia de género y feminismo.

Análisis Crítico: Factores de Éxito

- ❑ **Factor 3 Establecimiento de redes de colaboración y apoyo entre las docentes participantes.** Esto permitió el intercambio de experiencias, desafíos y buenas prácticas relacionadas con la enseñanza con perspectiva de género.
- ❑ **Factor 4 Rol del equipo del proyecto.** Quienes desarrollaron la labor de tutoría durante el Diplomado realizaron un trabajo de apoyo personalizado y acompañamiento para la elaboración del trabajo final del Diplomado, que permitió traspasar de manera adecuada la metodología de gestión curricular. El equipo del proyecto sigue siendo una red de apoyo para los/as participantes del proyecto, respondiendo consultas y entregando sugerencias para mejorar la incorporación de la perspectiva de género en la escuela.
- ❑ **Factor 5 Sistema de evaluación y monitoreo.** Se implementó un sistema de evaluación y monitoreo para medir el impacto de las nuevas prácticas pedagógicas, recolectando datos sobre su efectividad y áreas de mejora.



Análisis Crítico: Factores de Éxito

- ❑ **Factor 6 Mayor conciencia en las mujeres dirigentes de SUTEP.** Se crea una mayor conciencia respecto a sus derechos y la importancia de tener un rol más protagónico dentro del Sindicato. Así, esta temática ha sido incorporada por primera vez en la agenda del Sindicato, en la celebración de fechas emblemáticas tales como el 25 de noviembre y el 8 de marzo. Del mismo modo, la proyección de realizar una agenda de género para el periodo de la actual dirigencia (4 años, desde 2024 al 2028), que recoja las necesidades y propuestas de las distintas macrozonas del país.
- ❑ **Factor 7 Acompañamiento del Fondo Chile.** No solo aportó experticia técnica, sino que también generó un espacio reflexivo, horizontal y respetuoso. Esta presencia constante y dialogante permitió no solo monitorear el avance del proyecto, sino también tomar decisiones informadas, promoviendo la adaptabilidad y la mejora continua en la implementación de las acciones.

Análisis Crítico: Obstáculos y Tensiones

- ❑ **Factor 1 Adaptación de la metodología de talleres presenciales.** Debido a las limitaciones de tiempo y disponibilidad de los participantes, provenientes de diversos contextos laborales y territoriales, fue necesario modificar la duración y el formato de los talleres de la Misión 1. La carga horaria inicialmente planificada resultó incompatible con sus realidades, lo que llevó a flexibilizar la estructura de las sesiones para optimizar la participación y adaptarse a los distintos ritmos de trabajo. Es así, como en vez de realizar los talleres repartidos durante los 5 días, se llevaron a cabo en un fin de semana completo, en régimen de internado. Esto permitió planificar el resto de las actividades considerando estas dificultades, es decir intentar realizar la mayor cantidad de las actividades fuera del horario laboral.
- ❑ **Factor 2 Logística.** Problemas en el traspaso de recursos al socio local vía transferencia electrónica que demoró más tiempo del esperado por políticas del banco chileno, que no permitieron entregar los recursos en tiempo y forma a Sutep para las actividades preparatorias de la Misión 1, provocando un retraso que afectó la planificación de los encuentros preparativos zonales.

Análisis Crítico: Obstáculos y Tensiones

- ❑ **Factor 3 Necesidad de revisar los contenidos de las capacitaciones.** Durante la 1era misión en Lima, se evidenció la necesidad de abordar los temas desde una base conceptual más sencilla, dado el contexto social conservador y machista presente en algunas comunidades. Esto obligó a replantear los contenidos, incorporando una fase introductoria sobre equidad e inclusión antes de avanzar hacia los objetivos pedagógicos del proyecto. Aunque no estaba previsto, este ajuste fue clave para asegurar la comprensión de los temas de interculturalidad y didáctica desde una perspectiva actualizada.
- ❑ **Factor 4 Diferencias culturales.** Se pudo observar la alta informalidad de la cultura peruana, lo que produjo importantes retrasos en la ejecución, así como altas dificultades para mantener un contacto periódico con el equipo de Perú. Esto implicó cambios en la calendarización del proyecto.

Análisis Crítico: Obstáculos y Tensiones

- **Factor 5 Dificultades en la participación masculina.** La incorporación de hombres en las actividades resultó más compleja de lo anticipado, afectando la conformación de grupos equitativos y la dinámica del proyecto. Dado que su involucramiento es fundamental para un diálogo inclusivo, el equipo diseñó estrategias adicionales, como que fuera el propio presidente de SUTEP quien hiciera la convocatoria para las actividades del proyecto y realizar invitaciones personalizadas a los dirigentes para de ese modo, fomentar su participación activa y crear espacios que superen estas barreras. Sin embargo, finalmente no alcanzó el número planificado de 10 participantes masculinos. En el caso del Diplomado, se inscribieron 11 maestros, sin embargo, solo 7 lograron realizar su trabajo final y certificarse.

Análisis Crítico: Obstáculos y Tensiones

- **Factor 6 Adaptación en uno de los productos a entregar.** Se había planificado originalmente realizar una plataforma donde se alojarán los distintos productos del proyecto, especialmente el Diplomado programado. Si bien se avanzó en esa línea, en la ejecución aparece la oportunidad de utilizar la plataforma de capacitaciones de Derrama Magisterial, con quienes se tuvieron las conversaciones correspondientes que terminaron en la utilización de su plataforma para el Diplomado. Se consideró que esta era una respuesta más adecuada a las necesidades del proyecto, ya que era una plataforma más conocida por los/as profesores/as de Perú, pero además permitía luego poder dejar alojado una versión autoinstruccional, lo que favorece la sustentabilidad del proyecto.

Análisis Crítico: Obstáculos y Tensiones

- **Factor 7 Impacto en el cronograma por manifestaciones y paros.** Las manifestaciones, paros y huelgas realizadas por SUTEP, en un año especialmente activo producto de la situación política de Perú, generaron retrasos inesperados, afectando el flujo de trabajo, la disponibilidad de recursos en la primera etapa que, contemplaba transferencia de recursos al Sindicato, y la atención del equipo. Estos eventos obligaron a reprogramar días y horarios, lo que implicó un desfase respecto a la planificación original. La falta de previsibilidad y las interrupciones frecuentes dificultaron el cumplimiento puntual de los hitos establecidos, como por ejemplo el comienzo de la realización de los Conversatorios Inquietos y el comienzo del Diplomado, requiriendo una revisión constante de los plazos.

Resultados y Sostenibilidad

□ Impacto logrado ¿qué cambió en la vida de la gente?

- *Concientización de los/las participantes, especialmente de quienes aprobaron el Diplomado, en relación con la relevancia de la temática de género y la necesidad trabajar para lograr la equidad, tanto en el Sindicato como a nivel escolar, reconociendo su rol estratégico en este sentido.*
- *A nivel sindical, existe mayor conciencia por parte de las maestras dirigentes del SUTEP de tener un rol más relevante dentro del Sindicato, no sólo a través de mayor participación en roles y espacios de poder, sino también en la elaboración de una agenda política de equidad de género en su interior y también de incidencia en política pública, especialmente en lo referido a educación.*

Resultados y Sostenibilidad

□ Impacto logrado ¿qué cambió en la vida de la gente?

- Con el Diplomado “Género y Liderazgos para el Cambio Social” 72 participantes elaboraron su planificación docente con enfoque de género y podrán implementarla en sus respectivos clases. Además, aprendieron a gestionar el currículum, lo que le da sostenibilidad a este objetivo, ya que les permite encontrar en el propio currículum las oportunidades para incorporar, de manera orgánica y sistémica, tanto el enfoque como temáticas específicas de género. Más específicamente, la gestión del currículum es el proceso de adecuación e implementación del mismo en las distintas dimensiones del proceso adecuativo, tales como la planificación, la implementación de estrategias metodológicas, la evaluación, etc.

Resultados y Sostenibilidad

□ Estrategia de salida: ¿Cómo se garantiza que los beneficios continúen sin el financiamiento externo?

- Se promovió la transferencia de conocimientos y experiencias, con la red de profesoras feministas durante la pasantía en Chile, donde se conocieron experiencias de incorporación de la perspectiva de género en el quehacer docente. Mediante una metodología experiencial, en terreno, se pudo trabajar sobre la educación emocional desde una perspectiva de género, participación equitativa en el aula de niños, niñas y niñes, planificación docente con enfoque de género y diversificación de la enseñanza como parte de la educación con perspectiva de género. Esto representa un aprendizaje práctico, experiencial y situado, que puede ser fácilmente replicable en otras localidades del país y también a nivel latinoamericano.
- El trabajo final para aprobar el Diplomado fue un trabajo práctico de gestión curricular asegurando un aprendizaje real de cómo llevar a cabo este proceso. La gestión curricular implica la posibilidad real de incorporar la perspectiva de género en la estructura del quehacer docente, por tanto su aprendizaje es vital para poder dar sostenibilidad a la experiencia.

Resultados y Sostenibilidad

- ❑ **Estrategia de salida: ¿Cómo se garantiza que los beneficios continúen sin el financiamiento externo?**
 - Se cuenta con una versión autoinstruccional del Diplomado Género y Liderazgos para el Cambio Social que quedó alojado en la plataforma educativa de Derrama Magisterial, al que docentes de SUTEP tendrán acceso gratuito y certificación por parte de la Universidad de Humanismo Cristiano por una duración de 2 años. Luego se requiere revisar y actualizar el programa del Diplomado y SUTEP deberá decidir si quiere continuar con esta línea, profundizar y/o sumar a otros actores a este proceso, como parte de la estrategia de formación en cascada (formación de formadores).
 - Está disponible un manual de prácticas pedagógicas con perspectiva de género, que contiene tanto contenidos teóricos como metodologías concretas, y que queda en manos tanto de SUTEP, como de los/as participantes del proyecto, de manera de ser un apoyo para realizar futuras capacitaciones por el Sindicato y la red de formadores/as.

Resultados y Sostenibilidad

□ Estrategia de salida: ¿Cómo se garantiza que los beneficios continúen sin el financiamiento externo?

- *Se puso especial atención no solo a la entrega de conocimientos sobre género, sino también a la sensibilización de los/as participantes respecto de esta mirada. La incorporación de la perspectiva de género es un proceso no solo racional, profesional, sino principalmente personal y por tanto emocional, ya que es una mirada que no solo cuestiona la labor como dirigente/a o docente, sino que interpela la vida privada, poniendo en cuestión creencias y formas de relacionamiento muy arraigados. El lograr incorporar una mirada crítica a las estructuras y formas de relacionamiento tradicionales de género es algo que permite pensar en la sostenibilidad de este proyecto.*



Lecciones Aprendidas

- ❑ **Lección 1:** Tener un equipo de coordinación más grande, de forma financiada, un equipo de acompañamiento permanente que permita sostener de mejor manera la coordinación y ejecución del proyecto, ya que se trata de proyectos de alta exigencia. En este sentido, equipos que puedan complementarse en términos de roles y experiencia, pensando en que este tipo de proyectos exige, por una parte, una gran capacidad de negociación, adecuación cultural, relaciones interinstitucionales, comprensión de contexto político, por otra, experticia técnica que permita ir adecuando la metodología de la asistencia técnica entregada a las necesidades del público objetivo y, finalmente, una buena capacidad de gestión en general.
- ❑ **Lección 2:** Estructurar de forma distintas las misiones, en el sentido de proyectar pequeñas misiones, pero más de dos durante el proyecto (considerando el n° máximo permitido de tres). La presencialidad es relevante, ya que permite actualizar el compromiso y la motivación, así como generar espacios de encuentro que favorezcan la evaluación de lo ejecutado y proyectar los ajustes necesarios.



Lecciones Aprendidas

- ▣ **Lección 3:** Es recomendable considerar un plazo suficiente a la ejecución del proyecto, dado que requiere tiempos adecuados para construir relaciones de confianza con el socio local, así como para lograr una coordinación efectiva entre el ejecutor y aliados. La implementación enfrenta diversos desafíos, tales como diferencias culturales, condiciones políticas particulares, la complejidad de articular múltiples actores institucionales y comunitarios, y la eventual falta de presencialidad. Esto puede afectar los ritmos esperados del proyecto. Resulta fundamental contemplar un periodo específico (idealmente de al menos un mes) para la evaluación final y el cierre del proyecto. Este espacio permitiría no sólo sistematizar aprendizajes, sino también fortalecer la rendición de cuentas y la sostenibilidad de los resultados alcanzados. Se sugiere optimizar el diseño de las actividades planificadas, favoreciendo una mayor sinergia entre ellas.

Recomendaciones para Futuros Proyectos

- La construcción de confianza con actores locales y la conformación de redes colaborativas es un principio fundamental, que implica tiempo y dedicación, capacidad de escucha, respeto y la generación de relaciones horizontales de aprendizaje mutuo.
- Es importante las experiencias anteriores entre el ejecutor y los aliados, así como una organización del equipo de trabajo y planificación del proyecto que fomente la corresponsabilidad.
- La asistencia técnica es insuficiente por sí sola para generar cambios sostenibles. Se debe considerar una dimensión contextual y política que integre las tensiones, intereses, relaciones de poder y dinámicas institucionales. Es crucial cartografiar el terreno: identificar aliados y resistencias, comprender las reglas formales e informales y alinear la estrategia con las ventanas de oportunidad que ofrece el contexto. Es clave la dimensión emocional y relacional que contempla identidades, hábitos arraigados, miedos a lo nuevo e incertidumbres. Procesos como la construcción de redes o el fortalecimiento de liderazgos tocan fibras subjetivas: la confianza, la motivación, la sensación de eficacia colectiva y la resiliencia ante la frustración.





**hilando
redes**

PLATAFORMA DIGITAL

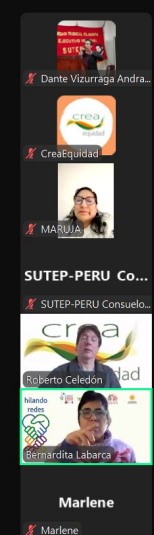
HILANDO REDES

Entre Perú y Chile: maestras líderes
sindicalistas de Perú se fortalecen
para contribuir a una educación con
enfoque de género











**FONDO
CHILE**

