

Revista de Investigación Científica y Tecnológica

Llamkasun

ISSN: 2709-2275

Trabajemos

Vol. 02 Num. 03 - Junio 2021



Liderazgo pedagógico directivo en un contexto de trabajo remoto por la emergencia sanitaria, COVID-19



Managerial pedagogical leadership in a context of remote work due to the health emergency, COVID-19



Liderança pedagógica gerencial num contexto de trabalho remoto devido à emergência sanitária, COVID-19

<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v2i3.52>



Edición Especial

COVID - 19

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
TAYACAJA DANIEL HERNÁNDEZ MORILLO

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo pedagógico directivo en un contexto de trabajo remoto por la emergencia sanitaria, COVID-19

Managerial pedagogical leadership in a context of remote work due to the health emergency, COVID-19

Liderança pedagógica gerencial num contexto de trabalho remoto devido à emergência sanitária, COVID-19

Giovanna Azucena Cisneros Castillo 

Universidad César Vallejo

Mildred Jénica Ledesma Cuadros 

Universidad César Vallejo

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo describir las diferencias que existen en los factores que intervienen en el liderazgo pedagógico directivo realizado en el trabajo remoto en las instituciones educativas de gestión pública de Lima Este. El estudio se enmarca en el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo comparativo, corte transversal; la población se conformó por directivos de las instituciones educativas de Lima Este, siendo la muestra de 104 directivos, se aplicó la técnica de la encuesta cuyo cuestionario se hizo llegar a través de un formulario Google. Los resultados indicaron que el liderazgo pedagógico directivo, en el trabajo remoto, en las instituciones educativas en estudio se viene desarrollando convenientemente, lo que favorece a las instituciones y estudiantes. Los resultados indicaron que no existen diferencias significativas en los factores que intervienen en el liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto en las instituciones educativas de gestión pública de Lima Este; lo que implica que estos factores determinantes en la práctica del liderazgo pedagógico directivo se vienen gestionando con equivalentes resultados.

Palabras clave: liderazgo, director, COVID-19.

ABSTRACT

The objective of this research is to describe the differences that exist in the factors that intervene in the pedagogical managerial leadership in remote work in public educational institutions in East Lima. The study is framed within the quantitative approach, non-experimental design, descriptive comparative type, cross-sectional; the population consisted of managers of educational institutions in East Lima, with a sample of 104 managers; the survey technique was applied and the questionnaire was sent through a Google form. The results indicated that pedagogical leadership in remote work in the educational institutions under study is developing well, which favors the institutions and students. The results indicated that there are no significant differences in the factors involved in pedagogical management leadership in remote work in the publicly managed educational institutions of East Lima, which implies that these determining factors in the practice of pedagogical management leadership are being managed with equivalent results.

Keywords: leadership, principal, COVID-19.

RESUMO

O objetivo desta investigação é descrever as diferenças que existem nos factores que intervêm na liderança pedagógica dos gestores no trabalho remoto em instituições educativas públicas no Leste de Lima. O estudo está enquadrado na abordagem quantitativa, desenho não experimental, tipo descritivo comparativo, transversal; a população consistiu em gestores de instituições de ensino em Lima Oriental, sendo a amostra de 104 gestores, tendo sido aplicada a técnica do inquérito cujo questionário foi enviado através de um formulário Google. Os resultados indicaram que a liderança pedagógica no trabalho remoto nas instituições educacionais em estudo está a desenvolver-se bem, o que favorece as instituições e os estudantes. Os resultados indicaram que não existem diferenças significativas nos factores envolvidos na liderança pedagógica no trabalho remoto nas instituições educativas de gestão pública de Lima Oriental, o que implica que estes factores determinantes na prática da liderança pedagógica estão a ser geridos com resultados equivalentes.

Palavras-chave: liderança, director, COVID-19.

INTRODUCCIÓN

La educación como actividad social se sostiene en las formas de desarrollar las interacciones sociales. Históricamente, dentro de los diferentes contextos educacionales, se han establecido estructuras gerenciales de carácter vertical. En esta concepción tradicional de la educación, el poder se concentra en la figura del director quien, además, se presenta como el máximo líder del equipo de gestión educativa, lo que está directamente vinculado a una visión holística del sistema educativo donde se insertan los actores (Rivera, 2020).

En el año escolar 2020 se dieron situaciones laborales complejas generadas por las medidas de aislamiento social obligatorio como mecanismo para frenar la propagación de la Covid-19. Según Rodríguez et al. (2020) dentro del contexto educativo los directivos en su rol de líderes deben actuar desde la interpretación de las situaciones particulares de cada contexto socioeducativo. Desde esta perspectiva, el rol del líder educativo busca presentar soluciones desde su visión de autoridad que en muchos casos no responde a las necesidades y características de sus dirigidos o de los estudiantes a su cargo, sino a principios y necesidades burocráticas

propias de su cargo directivo (Ordóñez et al., 2020). Por ello, se hace necesario revisar los diferentes postulados sobre liderazgo pedagógico en la actualidad y cómo este ha logrado incluir nuevas estrategias para brindar soluciones pertinentes en contextos complejos como los generados dentro del trabajo remoto.

Diversas investigaciones en materia de liderazgo pedagógico proponen que, desde la segunda mitad del siglo XX, se han presentado diversos modelos de gestión educativa que proponen redimensionar las acciones de los directivos entendiéndolos como líderes naturales dentro del contexto educativo. En la investigación desarrollada por Caliman et al. (2020) sostuvieron que este cambio está directamente vinculado a la implementación de un enfoque pedagógico con gran compromiso social, por lo que las decisiones directivas deben buscar presentar respuestas efectivas a los contextos socioeducativos y no solamente a las necesidades mandatorias del cargo que ejercen.

Tomando como referencia lo antes expuesto, se debe afirmar que el papel de un líder en cualquier organización está asociado a lograr que sus dirigidos logren obtener los mejores resultados desde el cumplimiento de su labor, como eslabones

de una cadena que debe tributar al cumplimiento de los objetivos. Pedraja et al. (2020) sostuvieron que el liderazgo es una acción social que ha sido estudiada a lo largo de la historia para analizar el comportamiento del hombre en relación con el ejercicio de la autoridad en diversos contextos sociales. Además, últimamente ha comenzado a considerarse como un elemento de carácter complejo por su dinámica estratégica en las relaciones sociales de carácter global.

De manera similar, desde la perspectiva de Chiu et al. (2017) afirmaron que el liderazgo se construye desde la credibilidad de las acciones del individuo dentro de su contexto. Por ello, el buen líder gozará del reconocimiento de aquellas personas que sigan sus ideales por considerarlos socialmente necesarios. Dentro del contexto actual, una de las medidas que los diferentes gobiernos han tomado para prevenir la propagación de la COVID-19 es la implementación del trabajo remoto que, según Donza (2021) ha generado una alteración en los procesos propios de la dinámica laboral.

Revisión de la literatura de liderazgo pedagógico

Los líderes deben desarrollar habilidades concretas que le permitan cumplir con las

actividades inherentes a su rol dentro de la organización a la cual pertenecen. En el presente apartado se revisarán diversas definiciones de liderazgo pedagógico con el fin de construir una definición que se ajuste a las características del contexto del trabajo remoto.

Vela et al. (2020) definieron este tipo de liderazgo como aquel que permite aplicar los instrumentos de gestión que garantizan el funcionamiento adecuado de las instituciones educativas desde el cumplimiento de los lineamientos establecidos por los entes rectores en materia educativa. Asimismo, Torcatt (2020) señaló que la fusión de las habilidades del liderazgo gerencial con las del docente son las que permiten desarrollar la gestión eficiente de las instituciones educativas. Esto es posible desde la orientación efectiva del talento humano a su cargo, quienes, por la naturaleza misma del contexto educativo, requieren la integración de diferentes formas y maneras para intercambiar información relevante y gestionar los saberes. En este sentido, un directivo como líder de una institución educativa debe presentar a sus colaboradores una amplia gama de posibles procesos que le permitan al equipo de gestión alcanzar su máximo potencial

dentro del clima organizacional (Sotelo & Figueroa, 2017).

Dentro de las organizaciones educativas, la definición de los roles y de las funciones es un elemento fundamental para lograr gestionar el proceso de enseñanza aprendizaje. Por ello, González et al. (2020) sostuvieron que el liderazgo pedagógico se construye desde un consenso de la acción pedagógica y las responsabilidades administrativas inherentes a las funciones de los directivos que cumplen roles dentro de las organizaciones de gerente. El líder es aquella persona que logra que su equipo saque lo mejor de sí para cumplir los objetivos comunes propuestos desde el cumplimiento de procesos administrativos propios de la organización a la cual pertenecen.

El proceso de construcción del liderazgo pedagógico comienza desde los primeros pasos del docente dentro del aula. La dinámica social posiciona al maestro como un líder por naturaleza y es este el que comanda a los educandos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. Luego, desde el desarrollo del proceso natural de prosecución de su carrera, ocupa cargos de gerencia media donde las habilidades de liderazgo se van fortaleciendo y le permiten cumplir con los

roles propios de las responsabilidades directivas donde no solo debe ejercer la autoridad, sino que también debe ejecutar acciones que le permitan gestionar las habilidades de su equipo de gestión en pro del beneficio colectivo (Rivera, 2020).

A diferencia del liderazgo en otros contextos de la vida organizacional, el liderazgo pedagógico debe atender de forma superlativa los elementos propios de la dimensión afectiva del líder, en ocasiones por encima de las dimensiones administrativas o comunicativas. Según Gento et al. (2020) esto ocurre porque el perfil propio del profesional de la educación está orientado a desarrollar actividades de gran impacto social que se enmarcan en principios como empatía, solidaridad y vocación por lo que quien asuma el rol de conducir las instituciones educativas debe gestionar la autoridad desde una visión de un liderazgo fundamentado en estos principios.

En el seno de las instituciones educativas, no solo se imparte instrucción académica, sino que además se forman las habilidades y destrezas de carácter socioemocional. El trabajo docente por lo general exige una dedicación de tiempo mayor al de su horario de trabajo formal. Debido a este punto es necesario que los directivos que ejercen el

rol del líder dentro del contexto educativo cumplan con sus funciones. Al respecto, Velásquez & Lizarazo (2019) definieron como la necesidad de comandar al grupo desde la integración de una mirada sistémica desde el rol profesional, con un alto grado de influencias de las competencias en la gestión emocional.

Hoy en día los líderes y lideresas no se imponen desde la decisión de una autoridad superior, sino que esa categorización dentro del contexto educativo es el resultado de un proceso inconsciente de los docentes con dotes de líderes, que según Parra y Ruiz (2020) deben desarrollar una forma de encaminar acciones de dirección pedagógica que deben estar orientadas a que el personal a su cargo cumpla con las tareas propias de su rol. El liderazgo pedagógico no es un estilo de liderazgo como los propuestos en diferentes teorías, sino que es una condición natural de los directivos de las instituciones educativas quienes para llegar a estas responsabilidades pasan por un proceso de formación constante que les permite llegar al escalafón profesional de mayor impacto dentro de las instituciones educativas y promover el desarrollo humano de las personas de la organización (Sierra, 2016).

Hasta el momento, todas las revisiones conceptuales revisadas están orientadas al proceso del trabajo en condiciones de normalidad, las que han debido ser adaptadas para su ajuste al contexto del trabajo remoto. Desde la perspectiva de Rodríguez & Gairín (2020) el liderazgo pedagógico no reside únicamente en un solo protagonista, sino que este es el ejercido desde un equipo de gestión, que se divide las ocupaciones propias del acompañamiento a los colaboradores. Tomando en cuenta esta división, dentro del contexto del trabajo remoto se han creado mecanismos de control transversal para poder acompañar el cumplimiento de las funciones propias de cada rol dentro de la institución educativa.

El trabajo remoto dentro del contexto educativo se ha desarrollado desde la implementación de herramientas tecnológicas que ha permitido mantener el desarrollo de los aprendizajes en diferentes situaciones y contextos socioeducativos. Según Area et al. (2020) el líder pedagógico dentro del trabajo remoto debe hacer seguimiento y control de las diversas etapas de la gestión educativa donde se han integrado los procesos administrativos propios de la gestión pedagógica y la mediación didáctica por medio de las TIC.

Durante el proceso del trabajo remoto, el directivo debe garantizar eficiencia en el desarrollo de la gestión educativa como el eje central de su función dentro de las instituciones educativas. Siguiendo este orden de ideas, Tobón et al. (2020) mencionaron que la figura del líder pedagógico dentro del trabajo remoto no dista en relación a las funciones de las condiciones normales, ya que se han implementado diversas estrategias tecnológicas para seguir aplicando los instrumentos de gestión que le permiten a los directivos acceder a los datos necesarios para cumplir con las tareas propias de su función.

El trabajo remoto ha generado un gran desgaste psicoemocional en los trabajadores de los diversos sectores de la economía a nivel global. Esto ha generado que las horas de trabajo se hayan elevado durante el trabajo remoto, lo que, aunado a la inestabilidad emocional propia de un contexto complejo, hace necesario que el rol del líder pedagógico aplique mecanismos de contención emocional de sus colaboradores, sin perder el eje del cumplimiento de sus tareas inherentes al cargo (Donza, 2021). Los responsables de conducir las instituciones educativas han ido incorporando de forma progresiva herramientas tecnológicas dentro de los

diversos procesos que se desarrollan en una institución educativa. Estos van desde las tareas administrativas hasta la mediación didáctica.

Por ello, el liderazgo pedagógico durante el trabajo remoto en las instituciones de gestión pública de Lima Este, en el contexto peruano, se logró ejecutar desde un emparejamiento de tecnología y acompañamiento afectivo como una de las dimensiones de mayor impacto dentro de este proceso. Desde la perspectiva de Prendes y Cerdán (2021) para conocer cómo ha funcionado el proceso de conducción desde el liderazgo pedagógico se hace necesario realizar un proceso reflexivo entre teoría y realidad desde un proceso metodológico como el propuesto.

Es importante señalar que, si bien el desarrollo del trabajo remoto descansa sobre el aprovechamiento de los beneficios que las herramientas tecnológicas le brindan, no se debe perder de vista el carácter humano de la gestión pedagógica. Por eso, el liderazgo pedagógico en el contexto del trabajo remoto debe mantener los principios de gestión afectiva, lo que es posible desde el conocimiento contextual del lugar donde se ejecutan las actividades escolares para evitar generar niveles de presión innecesarios que atenten contra el

normal cumplimiento de las funciones de cada uno de sus colaboradores, siendo un posible efecto de esta situación el incumplimiento de los objetivos organizacionales y, por ende, pedagógicos que deben ser resueltos dentro de la dinámica de las instituciones educativas (Huerta y Suárez 2020).

El líder debe de poseer una serie de habilidades para el manejo de la gestión del trabajo en equipos que conlleven a materializar la visión institucional, lo que implica el conocer el contexto, el sistema educativo, su administración y la práctica pedagógica de manera esencial (Alvarado, 2020). En ese sentido, García (2016) propusieron cinco dimensiones: el desarrollo de la dirección pedagógica en las instituciones educativas, la capacidad para compartir las responsabilidades pedagógicas, la capacidad de formación en habilidades pedagógicas, la capacidad que tiene la dirección para convertirse en una profesión atractiva y la capacidad de apoyo a las labores pedagógicas de la dirección.

Primero, el desarrollo de la dirección pedagógica en las instituciones educativas recoge las practicas del equipo directivo como el apoyo a la calidad docente; la gestión estratégica de recursos; la colaboración más allá de la escuela, que

consiste en las relaciones de la escuela con la comunidad; y la fijación y evaluación de metas educativas, que alude a definir una perspectiva de logros de aprendizaje y su evaluación permanente (García 2016).

Segundo, la capacidad para compartir las responsabilidades pedagógicas está basada en la práctica cooperativa y consensuada en la escuela, lo que posibilitará el establecimiento de una cultura profesional que contribuya a la capacidad de mejora de la misma. Es así que, cuando la comunidad educativa trabaja unida en un proceso planificado, ejecutado y evaluado, permite el involucramiento de los estudiantes en la mejora de la escuela (Forssten, 2020). En consecuencia, se hace necesario implementar un liderazgo colaborativo en el que todos se comprometan para la resolución de problemas y se apropien de la responsabilidad de los éxitos (Baloco, 2020).

Tercero, la capacidad de formación en habilidades pedagógicas requiere de un liderazgo sostenible que esté en permanente desarrollo para asegurar el éxito a lo largo del tiempo, un liderazgo comprometido con la organización, con la diversidad, con el medio ambiente, convencido de la necesidad de contar con líderes y profesores calificados, que tengan suficientes

conocimientos sobre la calidad de la pedagogía y tengan la capacidad de gestión para acompañar a profesores que trabajen con una pedagogía de alta calidad (Fonsen, 2020).

Cuarto, la capacidad que tiene la dirección para convertirse en una profesión atractiva. Álvarez-Álvarez & Fernández (2020) mencionaron que los directores consideran que ser evaluados es importante pues puede motivarlos para mejorar. Esta evaluación responde a las políticas meritocráticas actuales, en las que el esfuerzo individual es central, exaltándose valores meritocráticos en los que cada individuo obtiene el éxito que se merece, de acuerdo con sus esfuerzos y posibilidades (Sverdlick & Motos, 2020).

Por último, la capacidad de apoyo a las labores pedagógicas de la dirección, en la que la administración promueve la autonomía de la gestión escolar, siendo transferidos recursos directo a las instituciones educativas, la toma de decisiones bajo el liderazgo del director y la promoción de la corresponsabilidad de las familias en los aprendizajes de sus menores hijos (Guzmán, 2020).

METODOLOGÍA

El abordaje metodológico propuesto corresponde al método cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo comparativo corte transversal según la propuesta de Hernández et al. (2014) ya que los investigadores no manipulan de forma deliberada las variables de estudio y las observan desde un espacio tiempo determinado. Asimismo, se debe precisar que, el estudio responde al de una investigación de tipo básico.

La población estuvo constituida por 104 directivos de diferentes instituciones de Educación Básica Regular de Lima Este.

Instrumento:

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta a través de la aplicación de un cuestionario entregado a través de formulario Google que permitió a los investigadores obtener la información necesaria para poder analizar la variable liderazgo pedagógico dentro del contexto del trabajo remoto producida por la COVID-19. Niveles y Rangos: Bajo (171 - 243), Medio (244 - 316), alto (317 - 389). Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.977.

Con referencia al análisis de los datos, se procesó teniendo en cuenta que la variable es cualitativa ordinal, siendo los ítems valorados con la escala: nada (1), poco (2),

suficiente (3), bastante (4) y mucho (5), de acuerdo a la percepción con que dichos sucesos acontecen en la institución educativa.

La presente investigación respeta la autoría de los diferentes investigadores que realizaron estudios respecto a la variable en estudio. Al respecto, Diaz (2018) refirió que “La propiedad intelectual escrita propiamente, está referida a los derechos de autor” (p. 89).

RESULTADOS

Análisis descriptivo

Como se observa en la tabla 1 y figura 1, liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto en las instituciones educativas de gestión pública de la Lima Este en un nivel no eficiente representa el 3.8%, regular un 45.2% y eficiente el 51%; en general entre regular y eficiente prevalece un 96.2% lo que implica que liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto en las instituciones educativas de gestión pública estudiadas se viene desarrollando convenientemente, lo que favorece a las instituciones y estudiantes.

Tabla 1

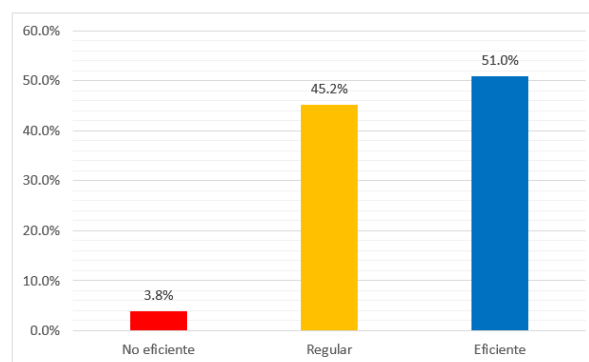
Liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No eficiente	4	3,8
Regular	47	45,2
Eficiente	53	51,0
Total	104	100,0

Fuente: Base de datos cuestionario de liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto y base SPSS V.25

Figura 1

Diagrama de frecuencias de liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto.



Fuente: Base de datos cuestionario de liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto y base SPSS V.25

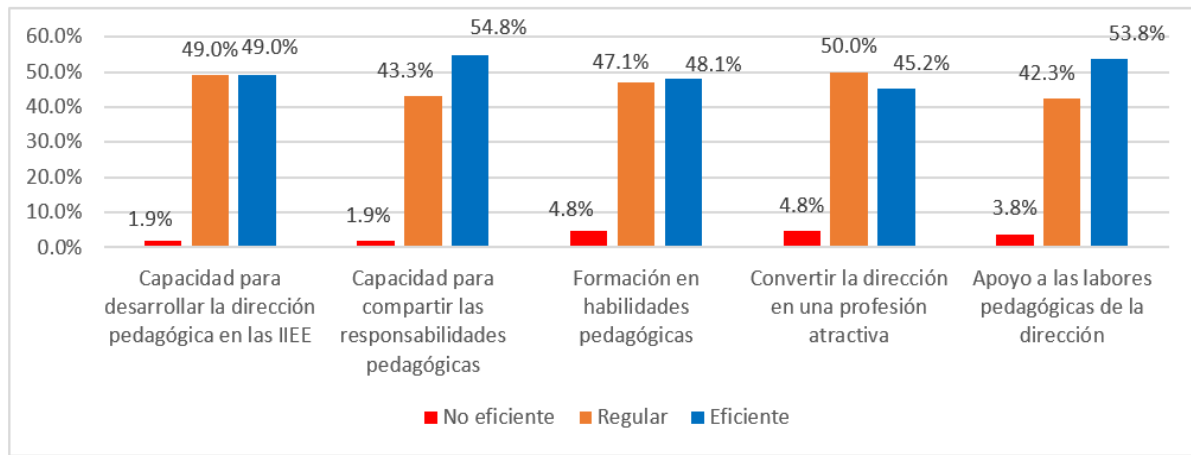
Como se observa en la figura 2, en las dimensiones que involucran liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto prevalece un nivel eficiente en las dimensiones capacidad para compartir las responsabilidades pedagógicas (54.8%), formación en habilidades pedagógicas (48.1%) y apoyo a las labores pedagógicas de la dirección (53.8%); mientras que prevalece un nivel regular en la dimensión

de convertir la dirección en una profesión atractiva (53.8%) y en la dimensión de capacidad para desarrollar la dirección pedagógica en las IIEE prevalece lo regular y eficiente (49%). Ello implica que el

liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto en las instituciones educativas de gestión pública estudiadas se viene desarrollando convenientemente

Figura 2

Diagrama de frecuencias del liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto



Como se observa en la tabla 2, el liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto según sexo presenta mejores niveles en el sexo femenino alcanzando un nivel eficiente 53.2% que en el masculino con un nivel eficiente del 44.4%

Tabla 2

Liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto según sexo

Liderazgo Pedagógico	Sexo	Sexo	
		Femenino	Masculino
No eficiente		4	0
		5,2%	0,0%
Regular		32	15
		41,6%	55,6%
Eficiente		41	12
		53,2%	44,4%

Total	77	27
	100,0%	100,0%

Fuente: Base de datos cuestionario de liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto y base SPSS V.25

Análisis Inferencial

Prueba de Hipótesis

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, no se rechaza la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p \leq 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a .

En la Tabla 3, el resultado del p_valor de la prueba de Friedman $p_valor = 0.228 > 0.05$; por tanto, no se rechazó la H_0 . Por lo que se puede afirmar que: No existen diferencias significativas en los factores que intervienen en

el liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto en las instituciones educativas de gestión pública de la Lima Este.

Tabla 3

Prueba de Friedman

Estadísticos de prueba^a

N	104
Chi-cuadrado	5,631
gl	4
Sig. asintótica	,228

a. Prueba de Friedman

Fuente: Base de datos cuestionario de liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto y base SPSS V.25

Igualmente, en la Tabla 4, se puede complementariamente observar que el resultado del p_valor de la prueba de U de Mann-Whitney $p_valor = 0.605 > 0.05$; implicando que el liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto en las instituciones educativas de gestión pública de Lima Este según sexo no existen diferencias estadísticas significativas.

Tabla 4

Prueba de U de Mann-Whitney diferencia según sexo

Estadísticos de prueba^a

	Liderazgo Pedagógico
U de Mann-Whitney	978,000
W de Wilcoxon	1356,000
Z	-,518
Sig. asintótica(bilateral)	,605

a. Variable de agrupación: Sexo

Fuente: Base de datos cuestionario de liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto y base SPSS V.25

DISCUSIÓN

La presente investigación, respecto al objetivo general, ha demostrado respecto a la prueba de Friedman que no existen diferencias significativas en los factores que intervienen en el liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto en las instituciones educativas de gestión pública de Lima Este; esto implica que en estos factores determinantes en el Liderazgo pedagógico directivo se viene gestionando con equivalentes resultados.

Igualmente, se puede evidenciar que en las dimensiones que involucran el liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto prevaleció un nivel eficiente en las dimensiones capacidad para compartir las responsabilidades pedagógicas (54.8%), formación en habilidades pedagógicas (48.1%) y apoyo a las labores pedagógicas de la dirección (53.8%); mientras que prevaleció un nivel regular en la dimensión de convertir la dirección en una profesión atractiva (53.8%) y en la dimensión de capacidad para desarrollar la dirección pedagógica en las IIEE prevaleció lo regular y eficiente (49%). Ello implica que el

liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto en las instituciones educativas de gestión pública estudiadas se viene desarrollando convenientemente, como se corrobora en un estudio realizado en España (Ordóñez et al., 2020). Ello puede explicarse en el empoderamiento y desarrollo de capacidades que responden a un liderazgo pedagógico efectivo que el personal directivo ha ido adquiriendo, habiendo redoblado sus esfuerzos en el contexto de la pandemia, lo cual se corrobora en un estudio realizado en Argentina (Donza, 2021).

Igualmente, se encontró que el liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto presentó mejores niveles en el sexo femenino alcanzando un nivel eficiente 53.2% que en el masculino con un nivel eficiente del 44.4%; sin embargo, analizando todos sus niveles al aplicar la prueba de U de Mann-Whitney, no se encontraron diferencias estadísticas significativas; es decir que los hombres y mujeres vienen gestionando con resultados similares en cuanto al liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto.

CONCLUSIONES

La investigación evidencia que no existen diferencias significativas en los factores que

intervienen en el liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto en las instituciones educativas de gestión pública de Lima Este; lo que demuestra que todos estos factores se están potenciando en forma equivalente.

Igualmente, la investigación evidencia que el ser mujer u hombre no implica diferencias en cuanto a la eficiencia del liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto en las instituciones educativas de gestión pública de Lima Este debido a que, en el contexto remoto, el equipo directivo en general ha tenido que desarrollar capacidades formativas y éticas, necesarias para el soporte y contención del equipo a su cargo, lo que garantiza el desarrollo de los procesos oportunos y de calidad en la institución educativa.

Respecto al liderazgo pedagógico directivo en el trabajo remoto se puede afirmar que es fundamental, pues el desarrollo de las capacidades que lo conforman orientará los procesos estratégicos, de ejecución y soporte que garantizarán la práctica de una pedagogía de alta calidad, que impacte en los logros de aprendizaje de los estudiantes y su formación integral. Asimismo, contribuirá con un liderazgo pedagógico sostenible en beneficio del desarrollo humano integral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, I. (2020). El liderazgo pedagógico y su contribución en la gestión educativa. *Revista Caribeña De Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/01/liderazgo-pedagogico.html>
- Álvarez-Álvarez, C., & Fernández Gutiérrez, E. (2020). La evaluación de directores de centros educativos en España: Luces y sombras. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 24(2), 252-269. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v24i2.14077>
- Area, M., Santana, P., & Sanabria, A. (2020). La transformación digital de los centros escolares. Obstáculos y resistencias. *Digital Education Review*, 37, 15-31. <https://doi.org/10.1344/der.2020.37.15-31>
- Baloco, C. (2020). El liderazgo como factor clave para el mejoramiento de la profesionalización docente y la calidad educativa. *Revista Cedotic*, 5(1), 177-194. <https://doi.org/10.15648/cedotic.1.2020.2203>
- Caliman, G., Guimaraes, R., De Lucena, J., & Gonçalves, V. (2020). Youth leadership and global citizenship: alternatives for peacebuilding in Brazilian public schools. *Políticas Públicas de educación*, 28(108), 672-694. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362020002802047>
- Chiu, C., Balkundi, P., & Weinberg, F. (2017). When Managers become Leaders: The Role of Manager Network Centralities, Social Power, and Followers' Perception of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 28(2), 334-348. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.05.004>
- Dey, P., & Sood, I. (2018). Impact of Leadership Styles on the Effectiveness of Higher Educational Institutions in Himachal Pradesh. *OPUS: HR Journal*, 9(1), 37-68. https://www.academia.edu/40486354/Impact_of_Leadership_Styles_on_the_Effectiveness_of_Higher_Educational_Institutions_in_Himachal_Pradesh
- Diaz, J. (2018). Políticas públicas en propiedad intelectual escrita. Una escala de medición para educación

- superior del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 88-105. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/23470/23679>
- Donza, E. (2021). La incidencia de la cuarentena en el escenario laboral del Área Metropolitana de Buenos Aires. Efectos del COVID-19 en un contexto de precariedad estructural. *Trabajo y Sociedad*, 36(13), 29 – 53. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387366077003>
- Fonsén, E., & Soukainen, U. (2020). Sustainable Pedagogical Leadership in Finnish Early Childhood Education (ECE): An Evaluation by ECE Professionals. *Early Childhood Education Journal*, 48, 213–222. <https://doi.org/10.1007/s10643-019-00984-y>
- Forssten, A. (2020). Exploring enhanced pedagogical leadership: an action research study involving Swedish principals. *Educational Action Research*, 28(5), 791-806. <https://doi.org/10.1080/09650792.2019.1656661>
- García, M. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para medir prácticas eficaces de liderazgo pedagógico de la dirección. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(3), 493-526. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56749100022>
- Gento, S., González, R., & Silfa, H. (2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 485-495. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/65635/4564456554446>
- González, R., López, E., Khampirat, B., & Silfa, H. (2020) Evidence of Pedagogical Leadership of Principals, Directors of Studies and Teachers by Stakeholders' Perspective. *Estudios sobre educación*, 39, 207-228. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/38925/34509>
- Guzmán, C., Aguilar, N., Magaña, D., & Martínez, G. (2020). Autonomía de la Gestión escolar en la educación básica en México: Identificación de factores que la obstaculizan o permiten su desarrollo. *Revista Inclusiones*, 7, 62-83. <http://revistainclusiones.org/index.ph>

p/inclu/article/view/349

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^{ta} ed.). McGraw-Hill Education.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huerta, R., & Suárez, C. (2020). Formas de entender lo digital desde la mirada cruzada entre Humanidades Digitales y Pedagogías Culturales. *REIRE: Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(1), 1–7. <http://doi.org/10.1344/reire2020.13.129270>

Molina, A., Moreno, J., & Velásquez, D. (2020). Leadership from the perspective of the Police Educational Internationalization Network. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(3), 84-97.

<http://www.scielo.org.co/pdf/logos/v12n3/2422-4200-logos-12-03-84.pdf>

Ordoñez, R., Rodríguez, M., & López, A. (2020). School Management from the Voice of Their Protagonists in Spain. *Revista Colombiana de Educación*, 1(79), 301-324. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n79/0120-3916-rcde-79-301.pdf>

Parra, R., & Ruiz, C. (2020). Transferencia de la formación en competencias de liderazgo escolar en una universidad chilena. *Revista Educación*, 44(2). <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/40279/42924>

Pedraja, L., Marchioni, Í., Espinoza, C., & Muñoz, C. (2020). Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v13n5/0718-5006-formuniv-13-05-3.pdf>

Prendes, M., & Cerdán, F. (2021). Tecnologías avanzadas para afrontar el reto de la innovación educativa. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1). <http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/28415/22008>

Rivera, Y. (2020) Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 59(2), 27-44. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/perseduc/v59n2/0718-9729-perseduc-59-02->

27.pdf

- Rodríguez, C., Acosta, A., & Torres, C. (2020). Liderazgo directivo para la justicia social en contextos vulnerables. Estudio de caso de directores escolares mexicanos. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 59(2), 4-26. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/perseduc/v59n2/0718-9729-perseduc-59-02-4.pdf>
- Rodríguez, G., & Gairín, J. (2020). Prácticas de liderazgo intermedios en organizaciones escolares de Chile. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(1), 88-111. <https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/ijelm/article/view/4044/2946>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 81, 111-128. <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel

medio superior. *RIDE: Revista Iberoamericana Para La Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

- Sverdlick, I., & Motos, A. (2020). Políticas y prácticas en la formación de directivos escolares en Argentina. Tensiones discursivas y experienciales. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28(41). <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4147>

- Tobón, S., Juárez-Hernández, L., Herrera-Meza, S., & Núñez, C. (2020). Assessing school principal leadership practices. *Validity and reliability of a rubric. Educación XX1*, 23(2), 187-210. <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/23894/21459>

- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 42-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>

- Vela, G., Cáceres, T., Vela, A., & Gamero,

H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 376-400. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599952>

Velásquez, A., & Lizarazo, S. (2019). Transformación de las normas sociales de aula. Evaluación formativa de una intervención basada en juegos. Voces y Silencios: *Revista Latinoamericana de Educación*, 11(1), 89-111. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/VyS11.1.2020.5>

Contacto

Mg. Giovanna Azucena Cisneros Castillo

gcisnerosc@ucvvirtual.edu.pe