



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2024,
Volumen 8, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3

**LIDERAZGO FEMENINO Y LA GESTIÓN
PEDAGÓGICA DE LAS CATEDRÁTICAS DE LA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA:
UNA UNIVERSIDAD DE ANDAHUAYLAS, 2024**

**FEMALE LEADERSHIP AND PEDAGOGICAL MANAGEMENT OF
FEMALE PROFESSORS OF THE PROFESSIONAL SCHOOL OF
NURSING AT A UNIVERSITY IN ANDAHUAYLAS, 2024.**

Jessica Marilyn Guerra Salazar
Universidad Tecnológica de los Andes, Perú

Vidalina Cabezas Moran
Universidad Tecnológica de los Andes, Perú

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11701

Liderazgo Femenino y la Gestión Pedagógica de las Catedráticas de la Escuela Profesional de Enfermería: Una Universidad de Andahuaylas, 2024

Jessica Marilyn Guerra Salazar¹jemaguesa.2015@hotmail.com<https://orcid.org/0000-0003-4287-9896>Universidad Tecnológica de los Andes
Perú**Vidalina Cabezas Moran**cabezasmoranv@gmail.com<https://orcid.org/0000-0003-1363-9906>Universidad Tecnológica de los Andes
Perú

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar el impacto del liderazgo femenino en la gestión pedagógica de las docentes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Tecnológica de los Andes - Filial Andahuaylas. Asimismo, se busca establecer una relación directa entre el liderazgo ejercido por las mujeres, especialmente por las docentes, y la gestión pedagógica en la institución, proponiendo estrategias que fomenten el bienestar institucional. El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, empleando pruebas estadísticas para cumplir los objetivos, y un diseño no experimental debido a que no hubo manipulación de variables. Además, el alcance de esta investigación fue correlacional, midiendo la relación entre variables. Asimismo, estuvo conformada por una población de 30 catedráticas. Los resultados obtenidos demuestran que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo femenino y la gestión pedagógica en la Escuela de Enfermería. El coeficiente de correlación de 0.833 indica una alta correlación, sugiriendo que un liderazgo femenino efectivo está asociado con una gestión pedagógica robusta. Esto subraya la importancia de fomentar y apoyar el liderazgo femenino en el ámbito educativo para mejorar la calidad de la educación y promover un ambiente institucional positivo.

Palabras clave: Liderazgo, femenino, gestión, pedagógico

¹ Autor principal.

Correspondencia: jemaguesa.2015@hotmail.com

Female Leadership and Pedagogical Management of Female Professors of the Professional School of Nursing at a University in Andahuaylas, 2024.

ABSTRACT

The main objective of this study is to determine the impact of female leadership on the pedagogical management of teachers at the School of Nursing of the Universidad Tecnológica de los Andes - Andahuaylas Branch. It also seeks to establish a direct relationship between the leadership exercised by women, especially female teachers, and the pedagogical management in the institution, proposing strategies that promote institutional welfare. The study was conducted with a quantitative approach, using statistical tests to meet the objectives, and a non-experimental design because there was no manipulation of variables. In addition, the scope of this research was correlational, measuring the relationship between variables. It also consisted of a population of 30 female professors. The results obtained show that there is a significant and positive relationship between female leadership and pedagogical management in the School of Nursing. The correlation coefficient of 0.833 indicates a high correlation, suggesting that effective female leadership is associated with robust pedagogical management. This underscores the importance of fostering and supporting female leadership in the educational setting to improve the quality of education and promote a positive institutional environment.

Keywords: Leadership, female, management, pedagogical

Artículo recibido 15 mayo 2024

Aceptado para publicación: 22 junio 2024



INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el liderazgo implica la habilidad de influir en otros mientras desempeñan roles en una organización (Luedi, 2022). Según Benmira y Agboola (2021), el liderazgo se define como la capacidad de ejercer influencia interpersonal en una situación específica, mediante la comunicación humana, con el fin de alcanzar metas definidas. A pesar de su importancia, el liderazgo en el ámbito educativo aún no se aprovecha plenamente, especialmente por parte de los educadores (Iannotta et al., 2020).

Dado que la educación es una actividad social que involucra a seres humanos, es crucial desarrollar habilidades de liderazgo para alcanzar los objetivos educativos (Toprak, 2020). En ese sentido, es fundamental que los educadores se conviertan en líderes para guiar y motivar a sus estudiantes de manera efectiva, ya que la educación implica tanto la formación de personas como el desarrollo humano (Carvalho et al., 2021). En consecuencia, la aspiración de la sociedad debe ser contar con educadores que ejerzan un liderazgo efectivo en el ámbito educativo (Wafiq et al., 2021).

En los últimos años, las demandas del contexto han obligado a los centros educativos, incluyendo las universidades, se han visto obligados a adaptarse a nuevas formas de gestión debido a las demandas del entorno, sobre todo en respuesta a la crisis económica mundial (Galsanjigmed y Sekiguchi, 2023). El Perú, en el sector educativo, después del COVID-19 se retrasó 2 años en la apertura de los centros educativos, lo que ha retrasado más de 10 años el proceso de aprendizaje (UNICEF, 2022). En este escenario, el liderazgo, particularmente el liderazgo femenino, juega un papel crucial en la gestión pedagógica (Khushk et al., 2023).

A pesar del creciente papel que las mujeres desempeñan en el crecimiento y desarrollo de la educación superior, representando más del 50% de la matrícula y más del 40% de la docencia universitaria, aún enfrentan numerosos desafíos que obstaculizan su desarrollo profesional (Fajardo et al., 2023). Estos desafíos incluyen barreras estructurales y sistémicas como la segregación por género, discriminación, estereotipos y el techo de cristal que limita su acceso a cargos de poder y toma de decisiones, lo que resulta en una menor visibilidad y reconocimiento (Gierke et al., 2022).



El director de una Institución Educativa, según el Decreto Supremo N° 011-2012-ED, es el líder de la comunidad educativa, responsable de la gestión institucional y de garantizar la calidad del servicio educativo. Además, en la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944) se busca fortalecer las competencias de los profesores en cargos directivos para liderar proyectos educativos y gestionar recursos eficientemente, fomentando un clima escolar positivo (Quispe, 2019). Por otro lado, el artículo 64 de la Ley General de Educación (Ley n.º 28044) establece que los directores deben tener la capacidad de dirigir los procesos educativos respetando la autonomía pedagógica, lo que favorecerá la acción educativa (Quispe, 2020).

El tema del liderazgo femenino en la educación superior nos lleva a cuestionar un concepto de educación tradicionalmente masculino, aunque las mujeres representen una mayoría en la matrícula estudiantil y en la docencia, la educación sigue siendo mayormente diseñada y gestionada por hombres (Meza et al., 2023). Esta realidad plantea la necesidad de reflexionar sobre cómo se estructuran y lideran las instituciones educativas, especialmente en el ámbito Profesional de medicina, para garantizar la equidad de género y aprovechar plenamente el potencial del liderazgo femenino en la gestión pedagógica (Devlin y Jones, 2022).

Este estudio tiene como objetivo principal determinar el impacto del liderazgo femenino en la gestión pedagógica de las docentes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Tecnológica de los Andes - Filial Andahuaylas para el año 2024. Desde una perspectiva teórica, se busca establecer una relación directa entre un liderazgo de la mujer, especialmente ejercido por las docentes, y una gestión pedagógica en la institución, así optar por estrategias que fomenten el bienestar institucional. En cuanto a la justificación práctica de esta investigación radica en la relevancia de los datos recopilados, los cuales podrían sensibilizar a los directivos de la Universidad, permitiéndoles ajustar sus enfoques de liderazgo y prácticas asociadas para mejorar la calidad educativa y el clima institucional.

En los últimos años, ha surgido un interés creciente en el papel del liderazgo femenino en el ámbito educativo, especialmente en la gestión pedagógica, investigaciones previas han explorado diversos aspectos de este tema, desde el acceso de las mujeres a cargos directivos hasta las características del liderazgo femenino en instituciones educativas (Cruz y Cáceres, 2024; Enciso,



2018; Hidalgo, 2021; Lozada, 2020). Estos estudios han revelado barreras tanto internas como externas que enfrentan las mujeres en roles de liderazgo, así como tácticas que han permitido superar estas barreras (Álvarez et al., 2021; Lozada, 2020). Además, se ha destacado la importancia de fomentar la participación femenina en el liderazgo educativo para mejorar la calidad de la educación y estimular el progreso social (Chen et al., 2020; Kulikova y Yakovleva, 2022).

Por otro lado, investigaciones recientes han abordado la relación entre el liderazgo femenino y el desempeño laboral en contextos diversos, como las tiendas por departamento (Carrasco, 2018; Patiño et al., 2023; Santi, 2018). Estos estudios, de naturaleza correlacional, han demostrado una conexión positiva entre la percepción del liderazgo femenino y el rendimiento laboral, aunque se han identificado diferentes estilos de liderazgo predominantes, se ha sugerido que el liderazgo administrativo prevalece sobre el liderazgo pedagógico en ciertos contextos educativos, lo que resalta la necesidad de promover una mayor integración de enfoques pedagógicos en la gestión educativa (Chen et al., 2020; Cruz y Cáceres, 2024; Enciso, 2018; Hidalgo, 2021; Kulikova y Yakovleva, 2022; Senhorinha et al., 2021).

En el contexto teórico; el liderazgo femenino se define como el proceso mediante el cual las líderes influyen en sus seguidores para alcanzar los objetivos de la organización a través del cambio (Huang, 2020). Con la mejora de la educación y las oportunidades de empleo, las mujeres han ganado mayor presencia en el ámbito laboral, aunque aún enfrentan barreras para acceder a posiciones de liderazgo corporativo; a pesar de que poseen cualidades como la creatividad y la sensibilidad, su participación en cargos ejecutivos sigue siendo limitada (Kulkarni y Mishra, 2022).

Existen diversos estilos de liderazgo femenino, que van desde el orientado a la tarea o a las relaciones interpersonales; en ese sentido, las líderes pueden adoptar estilos democráticos, participativos, autocráticos o carismáticos, dependiendo de la situación y de las características de los seguidores (Ababneh y Athamneh, 2018). Además, se destaca la importancia del liderazgo transformacional, que busca producir cambios sustantivos en los seguidores y en la organización,

anticipando tendencias futuras y promoviendo el desarrollo individual y colectivo (Khan et al., 2020).

El liderazgo femenino presenta dimensiones particulares que lo distinguen del liderazgo masculino (Galsanjimed & Sekiguchi, 2023). Según Santi (2018) estas diferencias radican en características intrínsecas a las mujeres, como su orientación hacia las personas, su capacidad de negociación, su estilo participativo, su visión global y su enfoque democrático; en un entorno empresarial en constante cambio, estas cualidades se vuelven fundamentales para promover la cooperación, la empatía y la sensibilidad, así como para crear una cultura organizacional centrada en el capital humano, la motivación y el desarrollo.

El liderazgo femenino se caracteriza por su enfoque en el bienestar y desarrollo de las personas, lo cual se refleja en su priorización de relaciones interpersonales y comprensión de las necesidades individuales de los colaboradores (Madrid, 2020). Este estilo de liderazgo se distingue por la capacidad de negociación basada en la empatía y la comprensión, lo que facilita la construcción de relaciones sólidas y evita confrontaciones directas (Tejada, 2021). Además, las mujeres líderes prefieren involucrar a su equipo en la toma de decisiones en lugar de imponer un control rígido, lo que contribuye a generar confianza y respeto mutuo en el equipo, esta actitud se complementa con su adaptabilidad, visión global y promoción de un ambiente colaborativo, lo que fortalece la cultura organizacional y promueve la diversidad (Santi, 2018).

Por otro lado; la gestión pedagógica, según Gualacata et al. (2022), engloba una serie de actividades destinadas a planificar, ejecutar y evaluar el proyecto curricular de una institución educativa, con el objetivo de alcanzar metas específicas. Esta requiere de una estructura organizativa que permita la coordinación de las disciplinas, así como del liderazgo para organizar las estructuras pedagógicas y tomar decisiones pertinentes, esto no solo implica la valoración de los logros, sino también la administración eficiente de los recursos y espacios educativos (Patiño et al., 2023).

Rodriguez et al. (2023) destacan la importancia de la actividad educativa como un proceso sistematizado que busca fomentar el desarrollo formativo y pedagógico, orientando la práctica profesional de los educadores hacia el cumplimiento de los planes y objetivos educativos



establecidos. La gestión pedagógica, en este sentido, abarca una variedad de dimensiones que incluyen la organización institucional, la interrelación social, el desarrollo de habilidades docentes y la promoción de un clima escolar favorable (Chen et al., 2020).

En cuanto a sus componentes, se mencionan aspectos como la organización socioeconómica, la extensión institucional, los modelos de organización existentes y las actividades de interacción personal, entre otros, estos elementos contribuyen a configurar el entorno educativo y a influir en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje (Senhorinha et al., 2021).

Kulikova y Yakovleva (2022) resaltan también la necesidad de una gestión pedagógica que promueva el progreso de habilidades para comprender lo complejo, fomente el trabajo en equipo estimule el descubrimiento académico y fomente una cultura organizacional orientada al cambio y la innovación, todo ello se traduce en la mejora continua de las prácticas educativas y en la consecución de los objetivos educativos propuestos por la institución.

Las dimensiones de la gestión pedagógica en una institución educativa se entrelazan para asegurar su funcionamiento eficaz; la gestión organizacional se enfoca en establecer metas y desarrollar planes estratégicos, así como en diferenciar al personal según los objetivos institucionales (Enciso, 2018). Paralelamente, la gestión económica requiere interpretar datos financieros para garantizar el uso eficiente de los recursos, mientras que la gestión administrativa comprende la dirección, planificación, organización y control de los mismos; por último, la gestión socio-comunitaria integra la escuela en la comunidad y promueve la participación de diversos agentes sociales (Cruz y Cáceres, 2024). En este sentido, la organización institucional, actúa como un marco estructural que facilita la gestión institucional, pedagógica y administrativa, (Álvarez et al., 2021).

La gestión pedagógica en el ámbito educativo es crucial para garantizar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes, este enfoque se centra en la relación entre el docente y el alumno, reconociendo la importancia de generar un clima emocional favorable en el aula para promover un aprendizaje efectivo (Quispe, 2020). Una gestión pedagógica efectiva por parte de los docentes juega un papel fundamental en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, ya que contribuye al logro de los objetivos educativos y facilita la

adquisición de habilidades y competencias relevantes para su desarrollo académico y profesional futuro (De La Torre et al., 2023). En ese sentido, un enfoque pedagógico bien gestionado se refleja en el desempeño académico de los estudiantes y en su capacidad para enfrentar los desafíos del mundo laboral con éxito (Pesantez y Cordero 2023).

METODOLOGÍA

El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo debido a que se emplearon pruebas estadísticas para cumplir los objetivos y diseño no experimental debido que no hubo manipulación en las variables, así mismo, fue de corte transversal pues solo se estudió un momento específico. El alcance de esta investigación fue de correlación debido a que se midió la relación entre variables (Hernández y Duana, 2020).

Esta investigación se realizará en el área de gestión administrativa de la Escuela Profesional de Enfermería de la UTEA en Andahuaylas; por lo tanto, la población estuvo conformada por 30 catedráticas. La muestra es de tipo censal; por lo cual estuvo conformada por 30 catedráticas.

En el proceso de recopilación de datos de este estudio, se emplearon dos cuestionarios específicos: uno destinado a evaluar el liderazgo femenino y otro diseñado para medir la gestión pedagógica. El primero, concebido por Debeljuh (2013), tiene 17 ítems a través de cinco dimensiones. En relación con el segundo cuestionario, se compone de 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones. Cabe destacar que ambos cuestionarios utilizan la escala Likert, donde las respuestas varían desde 1 (mínima satisfacción) hasta 5 (máxima satisfacción). No obstante, también fueron validados para este estudio (Tabla 1).

Tabla 1 Prueba de Validación

Validador	Especialidad	Calificación
Dr. Rusbita Reynaga Chávez	Educación	Aprobado
Mg. Evelyn Karla Medina Nolasco	Salud Pública	Aprobado
Mg. Ruty Damián Paniagua	Gerencia de Salud	Aprobado

Nota. Los validadores cumplen el requisito de tener más de 5 años de experiencia y aprobaron los cuestionarios para que sean aplicados.

Asimismo, se realizó una prueba piloto para identificar la confiabilidad del instrumento (Tabla 2).

Tabla 2 Prueba de Fiabilidad

Validador	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo femenino	0,952	17
Gestión pedagógica	0,963	20

Nota. En ambos casos el coeficiente de Alfa de Cronbach es superior al 0,7; por lo tanto, estadísticamente se comprueba que son cuestionarios aptos para la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la etapa inicial, primero se realizó la prueba de normalidad a los datos recogidos de los 30 participantes; esto con la finalidad de saber que prueba de relación se debe usar (Tabla 3).

Tabla 3 Prueba de Normalidad

Validador	Estadístico	gl	Significancia
Liderazgo femenino	0,914	30	0,019
Gestión pedagógica	0,919	30	0,026

Nota. Dado que el nivel de significancia es menor a 0.05, se determinó que los datos no siguen una distribución normal; por esta razón, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Para el cumplimiento de los objetivos, se usó la prueba de Spearman, según la teoría, solo se acepta una relación cuando el nivel de significancia es menor a 0,05.

Tabla 4 Correlación Objetivo general

				Liderazgo Femenino	Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo Femenino	Coefficiente de correlación	de	1.000	,833**
		Sig. (bilateral)			,000
	N			30	30
	Gestión Pedagógica	Coefficiente de correlación	de	,833**	1.000
		Sig. (bilateral)		,000	
	N			30	30

De acuerdo con los datos obtenidos de la prueba de correlación, se comprueba que el liderazgo femenino tiene una relación significativa con la gestión pedagógica en el área de gestión administrativa de la Escuela Profesional de Enfermería de la UTEA en Andahuaylas. Esto se debe a que el nivel de significancia (Sig. bilateral) es 0.000, y se acepta la existencia de una relación.

Además, el coeficiente de correlación es 0.833, lo que indica que la correlación entre ambas variables es alta.

Tabla 5 Correlación entre Liderazgo femenino y las dimensiones de la gestión pedagógica

		Gestión Organizacional	Gestión Económica	Gestión Administrativa	Gestión socio-comunitaria
Liderazgo Femenino	Coeficiente de correlación	,825**	,766**	,719**	,805**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30

En la prueba de correlación, se encontró una relación significativa entre el liderazgo femenino y las dimensiones de la gestión pedagógica (Gestión Organizacional, Gestión Económica, Gestión Administrativa y Gestión Socio-comunitaria) en el área de gestión administrativa de la Escuela Profesional de Enfermería de la UTEA en Andahuaylas. Esto se debe a que los niveles de significancia fueron menores a 0.05 en todos los casos. Además, se observó un alto nivel de relación, ya que los coeficientes de correlación fueron de 0.825, 0.766, 0.719 y 0.805 específicamente. Estos resultados sugieren que un liderazgo femenino fuerte está asociado con una gestión pedagógica efectiva en estas áreas.

Tabla 6 Correlación entre gestión pedagógica y las dimensiones del liderazgo femenino

	Gestión Pedagógica		
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Preocupación por las personas	,691**	0,000	30
Capacidad de negociación	,771**	0,000	30
Liderazgo participativo	,650**	0,000	30
Visión global	,763**	0,000	30
Poder democrático	,758**	0,000	30

En esta prueba de correlación, se encontró que la gestión pedagógica está significativamente relacionada con las dimensiones del liderazgo femenino (sig. bilateral = 0.000). Además, se observó una correlación de nivel moderado entre la gestión pedagógica y el liderazgo participativo ($\rho = 0.691$) y la preocupación por las personas ($\rho = 0.650$). Por otro lado, se encontró un nivel alto de relación con las demás dimensiones del liderazgo femenino, lo que indica una fuerte conexión entre un liderazgo femenino efectivo y una gestión pedagógica robusta en la Escuela Profesional de Enfermería de la UTEA en Andahuaylas.

Respecto al objetivo general se encontró que el liderazgo femenino tiene una relación significativa con la gestión pedagógica en el área de gestión administrativa de la Escuela Profesional de Enfermería de la UTEA en Andahuaylas, con un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.833, indicando una alta correlación entre ambas variables. Este hallazgo es consistente con los estudios previos, como el de Chen et al. (2020), que destacan cómo la participación y el cambio, impulsados por el liderazgo femenino, son esenciales para avanzar hacia modelos pedagógicos innovadores y alineados con la realidad institucional. De manera similar, Tejada (2021) encontró una relación positiva moderada entre el liderazgo femenino y la gestión pública, sugiriendo que las habilidades y enfoques del liderazgo femenino son cruciales para una gestión efectiva en distintos contextos, incluyendo el educativo. Asimismo, Santi (2018) determinó que el liderazgo femenino influye positivamente en la cultura organizacional de las empresas, y aunque su estudio se centra en el sector empresarial, los principios de liderazgo identificados son aplicables al entorno educativo, donde el liderazgo femenino puede integrar valores de cooperación, innovación y atención a las personas, esenciales para una gestión administrativa eficaz. Por tanto, los resultados obtenidos en la UTEA reflejan cómo el liderazgo femenino contribuye significativamente a mejorar la gestión pedagógica y administrativa, apoyando la idea de fomentar y apoyar el liderazgo femenino en contextos educativos para lograr mejoras sustanciales en la gestión y la innovación pedagógica.

Conforme al objetivo específico 1, se encontró que existe una relación significativa entre el liderazgo femenino y las dimensiones de la gestión pedagógica (Gestión Organizacional, Gestión Económica, Gestión Administrativa y Gestión Socio-comunitaria), con niveles de significancia



menores a 0.05 en todos los casos. Además, los coeficientes de correlación de 0.825, 0.766, 0.719 y 0.805 indican un alto nivel de relación, sugiriendo que un liderazgo femenino fuerte está asociado con una gestión pedagógica efectiva en estas áreas. Estos hallazgos están respaldados por estudios previos; Meza et al. (2023) concluyeron que el liderazgo femenino en la educación superior influye significativamente en roles de enseñanza, investigación y gestión, destacando la desigual participación pero demostrando su impacto positivo en diversas dimensiones organizacionales. Ababneh (2018) identificó que el estilo de liderazgo democrático, aunque menos frecuente, estaba más fuertemente asociado con el compromiso organizacional en el sector público jordano, lo que sugiere que estilos de liderazgo más inclusivos y participativos, típicos del liderazgo femenino, pueden mejorar la gestión en diversas dimensiones administrativas. Asimismo, Huang (2020) destacó que el desarrollo de estrategias estructuradas y sistemáticas para apoyar a las líderes femeninas en universidades puede superar obstáculos culturales e institucionales, promoviendo una gestión más efectiva y equitativa. Estos estudios refuerzan la idea de que el liderazgo femenino no solo es significativo en términos de su presencia, sino también en su capacidad para influir positivamente en múltiples dimensiones de la gestión pedagógica.

Finalmente en relación con el objetivo específico 2, se encontró que la gestión pedagógica está significativamente relacionada con las dimensiones del liderazgo femenino, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Además, se observó una correlación moderada entre la gestión pedagógica y el liderazgo participativo ($\rho = 0.691$) y la preocupación por las personas ($\rho = 0.650$). Por otro lado, se encontró un nivel alto de relación con las demás dimensiones del liderazgo femenino, lo que indica una fuerte conexión entre un liderazgo femenino efectivo y una gestión pedagógica robusta. Estos hallazgos coinciden con estudios previos, como el de Devlin y Jones (2022), que subraya cómo el liderazgo femenino en la educación superior, a menudo caracterizado por un enfoque distribuido, puede ser fundamental para superar desafíos en la documentación y reconocimiento de contribuciones de liderazgo. También, Fajardo et al. (2023) destacan que el desarrollo de habilidades gerenciales en mujeres líderes, como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la toma de decisiones estratégicas, fortalece la gestión y



promueve la equidad de género en el entorno universitario, subrayando la importancia del liderazgo femenino en la mejora de la gestión pedagógica. Además, Gierke (2022) señala que factores contextuales y organizacionales pueden impactar significativamente la obtención y retención de posiciones de liderazgo por parte de mujeres, sugiriendo que el apoyo organizacional y la eliminación de barreras pueden potenciar la efectividad del liderazgo femenino, con beneficios directos para la gestión pedagógica. Estos estudios refuerzan la evidencia de que un liderazgo femenino bien desarrollado y apoyado tiene un impacto positivo y significativo en la gestión pedagógica.

CONCLUSIONES

El liderazgo femenino en el contexto educativo, especialmente en la Escuela Profesional de Enfermería de la UTEA en Andahuaylas, ha demostrado tener una influencia significativa en la gestión pedagógica, abarcando aspectos organizacionales, económicos, administrativos y socio-comunitarios. Esto resalta la importancia de políticas que promuevan un liderazgo pedagógico inclusivo y empoderado, permitiendo el desarrollo integral de las actividades educativas y profesionales en la institución.

En el análisis específico de la relación entre liderazgo femenino y gestión pedagógica, se encontró que todas las dimensiones evaluadas presentan correlaciones altas y significativas. Esto subraya que un liderazgo femenino sólido no solo optimiza la gestión administrativa, sino que también potencia la eficacia de la gestión económica, organizacional y comunitaria dentro del ámbito educativo. La evidencia sugiere que un enfoque de liderazgo centrado en la pedagogía y la inclusión de mujeres en roles de liderazgo puede mejorar sustancialmente los procesos y resultados educativos.

Finalmente, la interrelación entre la gestión pedagógica y las distintas dimensiones del liderazgo femenino muestra una correlación moderada a alta, destacando especialmente la importancia del liderazgo participativo y la preocupación por las personas. Estos hallazgos reafirman que un liderazgo femenino efectivo no solo facilita una gestión pedagógica robusta, sino que también contribuye a un ambiente educativo más cohesionado y orientado al bienestar de todos los actores involucrados. La promoción y apoyo del liderazgo femenino en la educación son esenciales para



lograr una gestión pedagógica de alta calidad y un entorno educativo positivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ababneh, R., & Athamneh, S. (2018). Women's Leadership Styles and Followers' Commitment: The Case of the Jordanian Public Sector. *The International Journal of Organizational Diversity*, 18(2), 1-14. <https://doi.org/10.18848/2328-6261/CGP/v18i02/1-14>
- Álvarez, M., Torres, B., & Medina, I. (2021). Pedagogical leadership: an opportunity for teacher professional development in times of pandemic. *Journal of Systems and Educational Management*, 9-15. <https://doi.org/10.35429/JSEM.2021.22.8.9.15>
- Benmira, S., & Agboola, M. (2021). Evolution of leadership theory. *BMJ Leader*, leader-2020-000296. <https://doi.org/10.1136/leader-2020-000296>
- Carrasco, P. (2018). *Liderazgo femenino en las empresas textiles del emporio comercial de Gamarra – Lima, 2017* [Tesis de Post-grado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Carvalho, M., Cabral, I., Verdasca, J., & Alves, J. (2021). Strategy and Strategic Leadership in Education: A Scoping Review. *Frontiers in Education*, 6. <https://doi.org/10.3389/educ.2021.706608>
- Chen, E., Cerdas, V., & Rosabal, S. (2020). Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-29. <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.16>
- Cruz, L., & Cáceres, M. (2024). The pedagogical leadership of the director and its influence on educational practices in the context of the New Mexican School. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos*, 4(1), 13-22. <https://doi.org/10.58594/rtest.v4i1.100>
- De La Torre, J., Nolazco, F., Menacho, J., Ponce, D., & Carhuancho, I. (2023). *Education management and performance of the university professor of an engineering faculty - Peru*. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2023.1.1.1393>
- Devlin, M., & Jones, S. (2022). Challenge accepted: Women claiming leadership in higher education learning and teaching. *Journal of University Teaching and Learning Practice*, 19(1), 68-91. <https://doi.org/10.53761/1.19.1.05>



- Da Silva Santos , F., & López Vargas , R. (2020). Efecto del Estrés en la Función Inmune en Pacientes con Enfermedades Autoinmunes: una Revisión de Estudios Latinoamericanos. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano*, 1(1), 46–59.
<https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v1i1.9>
- Enciso, F. (2018). *Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de Ayacucho - 2017* [Tesis de Post-grado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Fajardo, R., Cordero, D., & Solís, J. (2023). Desarrollo de habilidades gerenciales en mujeres líderes de la Universidad Católica de Cuenca–Ecuador. *Runas. Journal of Education and Culture*, 4(8), e230138. <https://doi.org/10.46652/runas.v4i8.138>
- Galsanjigmed, E., & Sekiguchi, T. (2023). Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review. *Merits*, 3(2), 366-389.
<https://doi.org/10.3390/merits3020021>
- Gierke, L., Schlamp, S., & Gerpott, F. (2022). A Review and Future Research Agenda on Female Leadership & Organizational Context Factors. *Academy of Management Proceedings*, 2022(1). <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.10604abstract>
- Gualacata, A., Sánchez, A., Maldonado, I., Jimenez, M., & Patín, W. (2022). Pedagogical management strategies for research training in the Ecuadorian high school. *International journal of health sciences*, 6(3), 1416-1426.
<https://doi.org/10.53730/ijhs.v6n3.12785>
- Hernandez, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hidalgo, J. (2021). *Liderazgo femenino y toma de decisiones laborales en educación superior de Trujillo – 2020 las millennials con* [Tesis de Post-grado]. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Huang, Z. (2020). The Role Dilemma and Solution Strategy of Female Leadership Development in Colleges and Universities from the Perspective of Gender Mainstreaming. *Open Journal of Social Sciences*, 08(02), 109-118. <https://doi.org/10.4236/jss.2020.82010>



- Iannotta, M., Meret, C., & Marchetti, G. (2020). Defining Leadership in Smart Working Contexts: A Concept Synthesis. *Frontiers in Psychology, 11*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.556933>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal, 6*(1), 40. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Khushk, A., Zengtian, Z., & Hui, Y. (2023). Role of female leadership in corporate innovation: a systematic literature review. *Gender in Management: An International Journal, 38*(3), 287-304. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2022-0028>
- Kulikova, S., & Yakovleva, O. (2022). Pedagogical management in the digital educational environment: Theoretical aspect. *The Education and science journal, 24*(2), 48-83.
<https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-2-48-83>
- Kulkarni, A., & Mishra, M. (2022). Aspects of Women's Leadership in the Organization: Systematic Literature Review. *South Asian Journal of Human Resources Management, 9*(1), 9-32. <https://doi.org/10.1177/23220937211056139>
- Lozada, E. (2020). *Factores que influyen en la efectividad de las mujeres líderes en las organizaciones: Una revisión de literatura* [Tesis de Post-grado]. Universidad de La Sabana.
- Luedi, M. (2022). Leadership in 2022: A perspective. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology, 36*(2), 229-235. <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2022.04.002>
- Madrid, C. (2020). *Liderazgo empresarial y empoderamiento de la mujer artesana en Sullana, Piura* [Tesis de Post-grado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Meza, M., Villarreal, M., & Ortega, C. (2023). Women and Leadership in Higher Education: A Systematic Review. *Social Sciences, 12*(10), 555.
<https://doi.org/10.3390/socsci12100555>
- Morales Avalos, J. A., & Aquino Zúñiga, S. P. (2024). El Liderazgo en la Red Social de Telesecundaria. El Caso de una Entidad del Sureste de México. *Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica , 4*(2), 111–135. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i2.200>

- Martínez, L., & Jara, P. (2023). Análisis de la adaptación de los modelos de negocio a nuevas realidades. Un estudio de la literatura existente, 2021. *Revista Veritas De Difusão Científica*, 4(2), 71–87. <https://doi.org/10.61616/rvdc.v4i2.47>
- Patiño, L., Zapata, J., Luján, P., García, L., Aguirre, R., Aguilar, I., & Silva, R. (2023). Organizational Culture and Pedagogical Management in Peru. *HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, 21(2), 259-267. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v21.5053>
- Pesantez, W., & Cordero, M. (2023). La gestión pedagógica como factor asociado a la calidad de educación en la unidad educativa SÍGSIG. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 2394-2423. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5498
- Quispe, G. (2019). *Liderazgo del director en gestión educativa de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen de Urcos – Quispicanchi 2018* [Tesis de Postgrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Rodriguez, V., Morales, A., Navarro, L., Rosado, C., Espinoza, L., & Hernandez, O. (2023). Pedagogical Leadership in the Educational Management of Peruvian Educational Institutions. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), e01548. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1548>
- Santi, I. (2018). *La influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de tres empresas limeñas* [Tesis de Postgrado]. Universidad San Martín de Porres.
- Salas Medina, D. L., Medina Barragán, R. A., Mercado Rivas, M. X., & Valle Solís, M. O. (2024). El futuro de la investigación en Enfermería ¿Por qué los estudiantes no están interesados en la generación del conocimiento?. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano*, 5(1), 367–377. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v5i1.99>
- Senhorinha, M., Oliveira, M., Futami, A., & Valentina, L. (2021). Critical factors of pedagogical management that influence the evasion in higher education distance learning courses: a case study. *Gestão & Produção*, 28(1).

<https://doi.org/10.1590/1806-9649.2020v28e4726>

Tejada, K. (2021). *Liderazgo de la mujer y gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021* [Tesis de Post-grado]. Universidad Cesar Vallejo.

Toprak, M. (2020). Leadership in Educational: A Systematic Review. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 85-96.

<https://doi.org/10.51629/ijeamal.v1i2.10>

UNICEF (25 de mayo de 2022). Unicef advierte que el Perú vive una crisis educativa sin precedentes y hace un llamado a priorizar a nuestras niñas, niños y adolescentes.

<https://www.unicef.org/>

Vargas Espinoza, R. B., & Ayala Dominguez, D. R. (2024). Estrés y Ansiedad en Estudiantes de Enfermería de la Universidad Nacional de Pilar. *Emergentes - Revista Científica*, 4(1), 350–367. <https://doi.org/10.60112/erc.v4i1.112>

Wafiq, M., Tridane, M., & Belaaouad, S. (2021). Educational Leadership: Characterization of Emerging Practices. *Open Journal of Leadership*, 10(01), 1-26.

<https://doi.org/10.4236/ojl.2021.101001>

