

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA
PROVINCIA DE CHUCUITO PUNO 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. Condori Mazco, Gladys Yovana
<https://orcid.org/0000-0002-5511-3622>

Br. Ríos Loayza, Amelia
<https://orcid.org/0000-0002-4662-8229>

ASESORA

Dra. Suarez Santa Cruz, Liliana del Carmen
<https://orcid.org/0000-0003-2560-7768>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Liderazgo en educación

TRUJILLO - PERÚ
2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dra. Liliana del Carmen Suarez Santa Cruz con DNI N°41837348, como asesora del trabajo de investigación titulado “LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE CHUCUITO PUNO 2025”, desarrollado por la egresada Condori Mazco Gladys Yovana con DNI N° 42500811 y la egresada Ríos Loayza Amelia con DNI N°29354718 del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Liliana del Carmen Suárez Santa Cruz
DNI: 41837348

Dra. Liliana del Carmen Suarez Santa Cruz

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Julio Juan Condori Masco y Julia Josefa Mazco Parari, mis padres, por su apoyo incondicional, su comprensión y estímulo constante en cada etapa de mi vida, en lo personal y profesional.

A mis pequeños Yosli y Galin Flores Condori, por el aliento moral que me brindan para continuar con mis estudios y poder concluirlos.

En memoria de Nicolas Condori, mi abuelito, ahora mi ángel en el cielo, quien guía y cuida mis pasos cada día.

Gladys Yovana Condori Mazco

Este trabajo es dedicado a mis amados hijos Gean Pierre y Manuel Villanueva Rios, quienes representan mi mayor fuente de esfuerzo, superación y fortaleza.

A mis padres Manuel y Flora, por apoyarme constantemente, por su orientación y enseñarme con el ejemplo a no rendirme y siempre perseverar.

A la memoria de mi gran amiga Mary Ysell Medina, por su inspiración para el logro de este objetivo y cuyo recuerdo siempre vivirá en mi corazón

Amelia Rios Loayza

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, expresamos nuestro infinito agradecimiento a Dios, por habernos permitido culminar nuestro trabajo de investigación.

A nuestras familias, por su comprensión, apoyo incondicional y motivación perenne durante este arduo proceso de lograr nuestro objetivo personal y profesional.

A continuación, nuestra gratitud a nuestros maestros y asesores, por su entrega y sus preciadas orientaciones, que encaminaron la ejecución de la presente tesis.

Por último, a todas las personas, que ya sea de manera directa o indirecta aportaron con sus conocimientos, tiempo y esfuerzo para que esta meta se concrete.

Autoras

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, **Condori Mazco, Gladys Yovana** con DNI N° 42500811 y **Ríos Loayza, Amelia** con DNI N° 29354718, egresadas del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, damos fe de que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la Escuela de Posgrado para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “**LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE CHUCUITO PUNO 2025**”, el cual consta de un total de **75 páginas**, incluyendo tablas y **29 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Los autores



Br. Gladys Yovana Condori Mazco
DNI N°42500811



Br. Amelia Ríos Loayza
DNI N°29354718

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	24
2.1. Enfoque, tipo	24
2.2. Diseño de investigación	24
2.3. Población y muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	26
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	27
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Reparto de la población docente según sexo	25
Tabla 2. Validación de especialistas del formulario liderazgo directivo.....	27
Tabla 3. Validación de especialistas del formulario gestión pedagógica.....	27
Tabla 4. Asociación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica	29
Tabla 5. Asociación entre el liderazgo directivo y la dimensión planificación	30
Tabla 6. Asociación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión ejecución.....	31
Tabla 7. Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión evaluación.....	32
Tabla 8. Nivel del liderazgo directivo y sus componentes	33
Tabla 9. Nivel de la variable gestión pedagógica y sus componentes	34

RESUMEN

La presente investigación se orientó a analizar la vinculación entre el liderazgo ejercido por la dirección y la gestión educativa desarrollada por los maestros en una institución educativa ubicada en la provincia de Chucuito, Puno, 2025. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo y se clasificó como básica, con un diseño no experimental y un alcance correlacional. La población ascendió a 54 maestros trabajándose mediante un muestreo tipo censo. Para recoger la información se utilizaron la encuesta y el cuestionario, los cuales fueron revisados por expertos para garantizar su validez, la fiabilidad se determinó utilizando el alfa de Cronbach, obteniéndose índices de .713 y .788, que indican alta consistencia interna. Entre los hallazgos, el 57% (n = 31) de los docentes percibió un liderazgo directivo alto y el 69% (n = 37) una gestión pedagógica alta. Asimismo, se evidenció una correlación positiva y moderada entre las variables, registrando un valor $\rho = .601$. El valor $p < .001$ permitió rechazar la hipótesis nula (H_0) y respaldar la hipótesis alternativa, (H_a), confirmando que existe significancia estadística. Es recomendable que los directivos fortalezcan su liderazgo mediante el acompañamiento a los docentes y la promoción de una cultura de mejora continua, empleando estrategias participativas y procesos de retroalimentación.

Palabras clave: Gestión pedagógica, liderazgo directivo, manejo de conflictos, toma de decisiones

ABSTRACT

The present research was aimed at analyzing the linkage between the leadership exercised by the school administration and the educational management carried out by the teachers in an educational institution located in the province of Chucuito, Puno, 2025. The research was conducted under a quantitative approach and was classified as basic, with a non-experimental design and a correlational scope. The population consisted of 54 teachers, working with census-type sampling. To collect the information, a survey and a questionnaire were used, which were reviewed by experts to guarantee their validity. Reliability was determined using Cronbach's alpha, obtaining indices of .713 and .788, which indicate high internal consistency. Among the findings, 57% (n = 31) of the teachers perceived high managerial leadership and 69% (n = 37) high pedagogical management. Likewise, a positive and moderate correlation between the variables was found, recording a value of $\rho = .601$. The p-value $< .001$ made it possible to reject the null hypothesis (H_0) and support the alternative hypothesis (H_a), confirming statistical significance. It is recommended that school administrators strengthen their leadership through teacher support and the promotion of a culture of continuous improvement, using participatory strategies and feedback processes.

Keywords: Pedagogical management, principal leadership, conflict management, decision-making

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo de los directores es un tema crucial dentro del campo pedagógico, tanto a nivel internacional como en el contexto nacional. La manera en que los directivos gestionan y lideran sus instituciones tiene un impacto directo y significativo en el aprendizaje de los estudiantes y en la calidad del clima escolar (Huamantlica, 2024). Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2022), resalta la importancia de contar con líderes educativos bien formados, capaces de fomentar ambientes de aprendizaje seguros, inclusivos y basados en el respeto.

Sin embargo, en muchas escuelas de educación básica en España, los directores enfrentan diversas dificultades al intentar implementar estrategias que generen un cambio real en la enseñanza (Vásquez et al., 2023). La carga excesiva de tareas administrativas, la escasa oferta de formación continua y la limitada disponibilidad de recursos crean un contexto poco propicio para la innovación pedagógica y el desarrollo profesional del profesorado (Sanz et al., 2021).

En la misma línea la UNESCO (2022), indica que el 57% de los países espera que los directores brinden retroalimentación a los docentes basada en la observación de sus prácticas en el aula. Sin embargo, en los países con altos ingresos, se ha registrado una disminución en el porcentaje de directores de educación secundaria que supervisan las actividades docentes, pasando del 81% en 2015 al 77% en 2022. Esta reducción afecta negativamente la calidad de la gestión educativa, ya que una supervisión constante y el acompañamiento a los profesores son fundamentales para mejorar su desempeño y, como resultado, el aprendizaje de los estudiantes.

En México, según Ritchie et al., (2024) identificó que el 75% de los docentes no aplica metodologías activas en el aula, y un 80% considera que los exámenes finales no representan lo que los estudiantes han aprendido. En el caso de Argentina, Romero (2021) identificó debilidades estructurales en el sistema educativo que han dado lugar a prácticas pedagógicas poco efectivas, las cuales no contribuyen adecuadamente al desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje ni al cumplimiento de los objetivos educativos. En Chile, los directivos no disponen de las herramientas adecuadas para manejar eficazmente tanto los aspectos académicos como los organizativos, lo que limita el avance en los procesos educativos (Chaucono et al., 2022).

En Perú, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Directores (ENDI) realizada por el Ministerio de Educación (2023), desde el año 2022, el 64% de los directores no ha

recibido formación ni respaldo por parte de los equipos especializados que brindan asistencia desde las instancias regionales (DRE) o locales (UGEL) de administración educativa para implementar Comunidades de Aprendizaje Profesional. Asimismo, el 56% no ha sido capacitado en el manejo de los sistemas informáticos del Ministerio de Educación.

Asimismo, en las escuelas de educación básica y media, el 72% de 38,340 no dispone de una dirección centrada en atender las necesidades del centro educativo. Esto se debe a que los directores suelen estar sobrecargados con múltiples responsabilidades, lo que les impide ejercer un liderazgo pedagógico eficaz. La carga administrativa es elevada, principalmente por la falta de personal de apoyo, lo que dificulta generar un clima escolar positivo y motivador para los estudiantes (Barrientos et al., 2021).

A raíz de esto, Chero (2022) mencionó que, en el contexto peruano, muchos directivos carecen de la objetividad y la capacidad necesarias para abordar los problemas que surgen en las instituciones. Esto pone de manifiesto que liderar en el ámbito educativo es un verdadero desafío para lograr un modelo de excelencia.

Por otro lado, los datos obtenidos del proceso de evaluación (ENLA), según el MINEDU (2024), los alumnos de segundo grado de secundaria, donde participaron más de 125,000 alumnos, evidencian que en lectura el 18.4% se ubica en el nivel satisfactorio; en matemáticas el 11.3% y en ciencias sociales el 16.9%. Estos datos evidencian una gestión pedagógica deficiente en el país, demostrando que no se logra garantizar el desarrollo adecuado de las competencias fundamentales del Currículo Nacional.

Ante esto, la entidad rectora en el país (MINEDU) ha señalado que el rol que ejercen los directores escolares es un pilar fundamental en el proceso de transformación del sistema educativo del país. Tanto la Ley de Reforma Magisterial como la Política Nacional de Desarrollo Docente destacan la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo y gestión educativa, al mismo tiempo que impulsan la formación y el desarrollo profesional de quienes ejercen funciones directivas en las escuelas (Córdova et al., 2021).

En la región Puno, datos de la Encuesta Nacional Docente (ENDO) según el MINEDU (2021), el 36% de los docentes no participa en capacitaciones sobre el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Además, el 45,5% enfrenta dificultades para incorporar innovaciones en sus métodos pedagógicos, y el 42,3% presenta problemas para planificar actividades educativas bajo el enfoque por competencias del Currículo Nacional. Estos resultados reflejan una deficiente gestión pedagógica que impacta negativamente en la calidad educativa de la región.

Asimismo, en la misma región se observó que los resultados de la ENLA según el MINEDU (2024), en cuanto a matemáticas, hubo un retroceso, obteniendo un 29,5% en nivel satisfactorio en los alumnos de primaria. Esta situación refleja múltiples deficiencias en el sistema educativo, como la falta de planificación pedagógica adecuada, el escaso acompañamiento docente, lo que no está garantizando el desarrollo efectivo de las competencias matemáticas básicas de los estudiantes.

En un plantel educativo ubicado en la jurisdicción de Chucuito, Puno, se evidencia una preocupación constante por el limitado liderazgo pedagógico que ejercen los directivos, situación que incide negativamente en el desempeño docente y en los aprendizajes de los estudiantes. Se ha identificado que muchos docentes no reciben acompañamiento ni retroalimentación efectiva, lo que genera desmotivación, prácticas rutinarias y escasa innovación en el aula. A pesar del compromiso de algunos actores, no se cuenta con una visión compartida ni con una cultura de mejora continua. La gestión institucional se ha orientado principalmente a aspectos administrativos, descuidando el fortalecimiento pedagógico y el verdadero propósito de la escuela como espacio de aprendizaje. Esta situación evidencia la importancia de examinar como se articula la labor directiva y la gestión pedagógica, con la finalidad de proponer estrategias que favorezcan el avance de los procesos educativos.

A partir de la situación expuesta, surge la interrogante: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025? De este se derivan los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión planificación curricular, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión ejecución curricular, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión evaluación curricular, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025?

Desde la perspectiva teórica, la investigación busca aportar al conocimiento existente sobre las dos variables analizadas, ampliando la comprensión del vínculo entre el liderazgo de los directores y el trabajo pedagógico. Se apoya en el enfoque de liderazgo de House (1971), la cual destaca la importancia de establecer metas claras y fomentar la confianza en el equipo. También se incorpora el enfoque de Sander (1996), que plantea una gestión educativa flexible e interdisciplinaria, capaz de adaptarse a contextos cambiantes. Estas perspectivas fortalecen el marco conceptual y respaldan la mejora

continua de las prácticas pedagógicas.

Desde el punto de vista práctico, se examinó el grado de asociación entre las variables. Esos hallazgos ofrecerán a los agentes educativos una comprensión clara de cómo el liderazgo directivo influye en la gestión pedagógica, permitiéndoles ajustar sus estrategias y lograr mejoras significativas en el entorno educativo, beneficiando tanto a docentes como a estudiantes.

En este sentido se formuló el propósito de estudio: determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.

Se formuló los siguientes objetivos específicos:

- OE1: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión planificación, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.
- OE2: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión mediación, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.
- OE3: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión evaluación de los aprendizajes, en docentes de una institución educativa Chucuito, Puno. 2025.

En este sentido, se planteó como Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.

En cuanto a las hipótesis específicas:

- HE1: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión planificación, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.
- HE2: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión mediación, en docentes de una Institución Educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.
- HE3: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión evaluación de los aprendizajes, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025

Por otro lado, en las bases teóricas se consideraron los siguientes estudios relacionados con el tema en investigación; a nivel internacional, Guerrero et al., (2025)

en su estudio titulado: El impacto del liderazgo escolar en la calidad educativa, en instituciones de México, cuyo objetivo fue establecer la relación entre las variables en estudio. En la metodología empleo un enfoque mixto, con una muestra representativa de docentes de 12 escuelas, evaluados mediante encuestas y cuestionarios. El análisis demuestra una asociación positiva moderada y significativa entre las variables, mediante $r = 0.55$, y un p valor $< 0,05$ aceptando la hipótesis de estudio. Los autores concluyen que una mayor efectividad en el liderazgo escolar, influye de manera positiva en una educación de calidad. Este estudio aporta positivamente a la investigación actual como sustento teórico, al evidenciar que la condición que ejerce el directivo impacta favorablemente en las prácticas pedagógicas del profesorado. Además, orienta el análisis de resultados al ofrecer un referente previo sobre la conexión entre estas variables.

Tomalá (2022), en su estudio titulado: Liderazgo directivo y la gestión administrativa en la unidad educativa de Santa Elena – Ecuador, presentó como propósito explorar la conexión entre las variables en estudio. Se desarrolló bajo un estudio positivista, de alcance correlacional no experimental, donde se trabajó con 60 participantes, evaluados, empleando la encuesta como técnica para obtener datos. Los hallazgos evidenciaron que hay una conexión positivamente moderada entre dichos elementos, según el valor de Rho 0.697^{**} y una sig. de 0.000 aceptando la H_a . Se corrobora un liderazgo efectivo, mejora positivamente la gestión administrativa en la escuela. Este trabajo aporta favorablemente al estudio, mostrando que el liderazgo del director tiene impacto favorable en el manejo administrativo, a su vez amplía el marco teórico, demostrando una comprensión integral del rol de un buen liderazgo en diversas dimensiones escolares.

Cazañas (2022), en su estudio titulado: Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1 Ecuador, tuvo como propósito determinar la conexión entre las variables en análisis. Se basó en un estudio positivo, de alcance correlacional, tipo básico descriptivo no experimental, considerando a 150 docentes, utilizando el cuestionario para la recolección de datos. En los hallazgos se evidenció una conexión positivamente alta entre los dos elementos, según el valor de Rho $0,747^{**}$ y una sig. de $0,00$, validando la H_a . Concluye que un liderazgo directivo eficaz favorece la mejora de la satisfacción y el compromiso de los docentes en el desempeño de su labor. Este trabajo contribuye a una perspectiva útil en el estudio, demostrando que un liderazgo del directivo al ser eficaz mejora la satisfacción y el compromiso laboral del profesorado, aspectos fundamentales para el desarrollo pedagógico. Además, apoyó en la

interpretación de resultados fortaleciendo la fundamentación teórica del estudio.

Salazar (2022), en su estudio titulado: Clima organizacional y liderazgo directivo en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo-Ecuador, tuvo como propósito determinar la relación entre las variables en estudio. Se desarrolló bajo un estudio positivista, de alcance correlacional no experimental, considerando a 33 participantes, evaluados mediante el uso de cuestionario como herramienta del recojo de información. Los análisis demostraron la existencia de una conexión positivamente directa y muy relevante por parte de ambos elementos, mediante Pearson = 0,695 y un sig. = 000 aceptando la hipótesis alterna. Concluye que, a mayor liderazgo positivo del director, mejor será el clima laboral en la institución. Este estudio aporta de manera positiva, al evidenciar cómo los estilos de liderazgo influyen en el ambiente institucional, lo cual repercute en el desempeño de los maestros. Esto permitió reforzar la base teórica en la investigación, y orientará el análisis de percepciones sobre la conducción directiva en la mejora de un clima estudiantil.

Silva (2022) en su estudio titulado: Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Cantón Baba – Ecuador, presentó como objetivo identificar la asociación entre las dos variables. Se basó en un estudio básico, con alcance correlacional y no experimental, considerando a 35 docentes como muestra, evaluados mediante el cuestionario como recolección de datos. Las evidencias mostraron que existe una conexión positivamente alta que involucra los elementos estudiados, según el valor Spearman de 0,389 y una sig. bilateral de 0,021 valida la H_a de estudio. Concluye que un liderazgo efectivo del directivo contribuye a un rendimiento docente centrado en los logros de aprendizaje de la institución. El estudio aporta de forma positiva al demostrar resultados favorables en el estudio. También sirvió como base teórica que respaldó el enfoque metodológico empleado en la investigación.

A nivel nacional, el estudio de Urpi (2025), titulado: El desempeño directivo y la labor en maestros de un centro educativo de Apurímac, presentó como propósito establecer la asociación entre las variables. Se realizó un estudio cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental, considerando a 48 docentes como muestra, evaluados a través del cuestionario. Los resultados evidenciaron un vínculo positivamente alto y significativo estadísticamente. mediante ($Rho = 0,550$; $p < 0,001$), entre las variables, aceptando la hipótesis alterna. Concluye que un liderazgo eficaz por parte del directivo mejora de manera positiva la gestión pedagógica y, en consecuencia, los aprendizajes obtenidos por los estudiantes. Este estudio aporta positivamente al demostrar

que la dirección efectiva favorece de manera directa el desarrollo docente orientado a mejorar los aprendizajes. Este aporte fortalece el sustento teórico de la investigación, permitiendo contrastar los resultados.

Espinoza y Gutiérrez (2024), en su trabajo titulado: Liderazgo directivo y manejo educativo en las escuelas de Pisco, presentaron como propósito establecer la relación entre las variables. Se desarrolló bajo un estudio positivista, de alcance correlacional, no experimental y transversal, considerando a 47 participantes, a quienes se les examinó mediante encuestas. Los hallazgos demostraron la existencia de una asociación positivamente moderada y significativa. En los dos elementos de estudio, mediante $Rho=0,611$ y una sig. bilateral de 0,05 validando la H_a . Concluyendo que un liderazgo directivo eficiente contribuye positivamente a optimizar la gestión educativa docente. El estudio aporta de manera positiva al indicar que un liderazgo directivo eficiente incide en la mejora del trabajo pedagógico del profesorado. Además, fue útil para comparar hallazgos, contribuyendo a validar el uso de herramientas cuantitativas en el estudio.

Savero (2024) en su estudio titulado: Liderazgo directivo y gestión pedagógica en la I.E. N° 9969 Machu Picchu, San Juan de Lurigancho-UGEL 05, Lima, presentó como propósito establecer la conexión entre las dos variables. En la metodología utilizó una perspectiva positivista, enfoque no experimental y correlacional, de naturaleza básica, incluyendo 69 participantes, evaluados mediante encuestas, para la recolección de datos. Los hallazgos evidenciaron una conexión positivamente muy alta, según el valor $Rho=0,992^{**}$ y una sig. de 0,000 en los dos elementos, aceptando la hipótesis alterna. Concluyendo que la eficacia en el liderazgo del director favorece el desarrollo de una gestión educativa de calidad. El estudio aporta positivamente al demostrar que una dirección efectiva está estrechamente asociada con una labor pedagógica sólida en los maestros. Esto permitió respaldar los hallazgos en el estudio y enriquecer la discusión de resultados.

Panta (2022), en su tesis titulada: Liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana, presento como propósito establecer la asociación entre las variables. En esta investigación se trabajó desde una mirada cuantitativa, propia de los estudios básicos, aplicando un diseño no experimental y de tipo correlacional con un corte transversal. Para recoger la información se consideró a 152 docentes, quienes respondieron dos cuestionarios. El análisis de los datos mostró que las dos variables se relacionan de manera directa y con un nivel de significancia importante, reflejado en un Rho de 0,708 y un p-valor de 0,000, lo que permitió respaldar

la hipótesis alternativa. A partir de estos hallazgos, se reconoce que cuando el directivo ejerce un liderazgo sólido y orientador, la gestión pedagógica se fortalece, contribuyendo así a elevar la calidad educativa dentro de la institución. El trabajo enriquece el conocimiento existente, al demostrar que un liderazgo del director efectivo impulsa mejoras en la labor docente. También sirvió para sustentar las relaciones entre las variables y la validez del marco metodológico utilizado en la investigación.

Quiroga (2022) en su estudio titulado: Liderazgo directivo y desempeño pedagógico del profesorado de una escuela de San Juan Lurigancho, presentó como propósito medir la conexión entre los elementos. En la metodología se empleó un estudio positivista, de alcance correlacional, no experimental, donde participaron 63 voluntarios a quienes se les aplicaron cuestionarios como recolección de datos. En los hallazgos se logró evidenciar una conexión positivamente alta según el valor Rho 0.750 y un p valor de $0.000 < 0,05$ entre los dos elementos en estudio, aceptando la H_a . Concluyendo que un liderazgo eficaz del director influye de manera positiva en la gestión educativa. El estudio brinda una contribución valiosa al demostrar que un efectivo liderazgo del director favorece la labor educativa del profesorado. Esto permitió fortalecer las bases teóricas de la investigación y establecer comparaciones de los hallazgos, apoyando la validez del diseño metodológico propuesto.

Del mismo modo, se presentan las bases teóricas del estudio, considerando la teoría del liderazgo desarrollada por House (1971), que plantea que los líderes eficaces se distinguen por definir metas precisas y contar con el respaldo de su equipo para superar desafíos y alcanzarlas. Identifica cuatro estilos principales de liderazgo: Liderazgo directivo: El líder ofrece instrucciones específicas y detalladas para cumplir con metas definidas. Liderazgo colaborativo: El líder demuestra sensibilidad hacia las necesidades del equipo y fortalece las relaciones interpersonales. Liderazgo participativo: El líder valora las opiniones de sus subordinados e integra sus aportes al momento de decidir y realizar las actividades. Liderazgo orientado a los logros: El líder plantea objetivos ambiciosos, promueve un alto nivel de desempeño y otorga autonomía en la ejecución.

La Teoría Conductista del Liderazgo, según Lewin et al. (1939), se enfocó en la conducta observable del líder y no en sus rasgos personales. Se distinguen tres tipos de liderazgo: autocrático, democrático y *laissez-faire*. El autocrático enfatiza que un líder conduce sobre la base de la toma de decisiones unilaterales, distribución de órdenes claras y controles estrictos sobre el trabajo grupal; el estilo democrático propicia la participación activa del grupo en la toma de decisiones, estimula la cooperación e, indirectamente,

mejora la motivación. Finalmente, el estilo *laissez-faire* supone la menor cantidad de actividad por parte del líder y permite al grupo trabajar sin supervisión, lo que puede provocar caos en ausencia de iniciativa. Esta teoría logró establecer la influencia directa entre el liderazgo y el clima de grupo, la productividad y la satisfacción de los miembros.

La teoría del liderazgo situacional, propuesta por Hersey y Blanchard (1969), afirma que no hay un solo estilo de liderazgo efectivo, sino que depende del nivel de madurez o desarrollo de los subordinados. Los autores plantean cuatro estilos: dirigir (alta tarea, baja relación), útil con empleados inexpertos; persuadir (alta tarea, alta relación), ideal para trabajadores desmotivados pero capaces; participar (baja tarea, alta relación), para empleados con habilidades, pero poco compromiso; y delegar (baja tarea, baja relación), para empleados competentes y autónomos. El líder debe diagnosticar la situación y aplicar el estilo correcto para ser eficaz en cuanto a la guía. Esta teoría es aplicable en diversos entornos, como negocios, educación y militares, y es especialmente popular debido a su practicidad.

El liderazgo directivo se define según el Ministerio de Educación (2021), como la capacidad para guiar y organizar el proceso educativo. Esto implica establecer una visión compartida, fomentar un crecimiento continuo y gestionar de manera efectiva los recursos disponibles, alineados con las estrategias pedagógicas con las metas de la institución para mejorar los logros educativos como el progreso global de los educandos. Medina et al., (2024) el liderazgo como la capacidad del líder encargado de fomentar al grupo para poder alcanzar el objetivo educacional, utilizando los medios legales y apropiados para alcanzar los objetivos establecidos.

Por su parte, Simbron y Sanabria (2020) afirman que la dirección del directivo comprende la habilidad de conducir, capacitar y orientar a una institución hacia el logro de hallazgos favorables. Para Yaranga et al., (2024), el liderazgo directivo desempeña un papel fundamental en el progreso del ámbito educativo, debido a que su capacidad, enfoque constructivo, actitud proactiva y carácter transformador influirán directamente en los logros académicos.

Sistema para la Gestión del Desarrollo Profesional para el directivo; según el Ministerio de Educación (2022), se describen los siguientes componentes fundamentales: Portafolio profesional: Consiste en una recopilación estructurada de evidencias que dan cuenta del desempeño y del crecimiento profesional del directivo o la directiva. Autoevaluación: Es un proceso de reflexión individual en el que el directivo analiza, con base en evidencias, el nivel de cumplimiento de las competencias requeridas para ejercer

su rol de forma eficiente. Plan de desarrollo profesional: Se trata de un documento que orienta al directivo o la directiva en la planificación de su progreso profesional futuro, mediante el establecimiento de objetivos personalizados y la definición de acciones específicas dirigidas a alcanzarlos.

Características de un buen líder directivo según Raeburn (2025), destaca las siguientes: Habilidades de comunicación: son la habilidad para expresar ideas, escucha activa y promover una comunicación transparente. Toma de decisiones: Implica analizar situaciones complejas, evaluar diversas alternativas y adoptar decisiones acertadas, incluso bajo presión. Inteligencia emocional: Es la habilidad para controlar las emociones personales y comprender la de sus pares. Adaptabilidad y flexibilidad: son la disposición para ajustarse a los cambios y responder de forma ágil ante situaciones nuevas o imprevistas. Inspirar y motivar: es la capacidad de transmitir una visión clara y generar entusiasmo en el equipo. Fomento de relaciones sólidas: implica construir vínculos basados en la confianza, la colaboración y el respeto mutuo. Compromiso con el aprendizaje continuo: consiste en mantener una actitud abierta al desarrollo profesional mediante la formación constante y la retroalimentación.

Dimensiones del liderazgo directivo según Álvarez et al. (2010) describe las siguientes: Dimensión manejo de conflictos: es contar con la capacidad para regular y conciliar los conflictos que se presenten y de esa manera poder contribuir al mantenimiento de un buen clima organizacional. Según Yaranga et al., (2023) se refiere a la habilidad del líder para poder identificar, comprender y resolver desacuerdos o tensiones de manera constructiva, promoviendo el diálogo, la empatía y soluciones pacíficas. Dimensión toma de decisiones: orientada a fortalecer de manera integral, con el propósito del desarrollo integral de la institución. Está orientada a fortalecer el funcionamiento integral de la organización, promoviendo la gestión eficiente de los recursos y el logro de objetivos institucionales. (Álvarez et al., 2010).

Para Mosqueira et al., (2025) es la capacidad de analizar situaciones, avalorar alternativas y elegir la opción más adecuada para alcanzar objetivos, considerando criterios éticos, pedagógicos y contextuales.

Dimensión gestión del recurso humano: habilidad de relacionarse con el personal, reconocer las capacidades de cada uno de sus colaboradores con la finalidad de orientarlos hacia aquellas actividades que pudieran ser más enriquecedoras y gratificantes para ellos (Álvarez et al., 2010). Para Verenzuela et al. (2025) se trata de la habilidad que posee el líder de motivar y orientar a los miembros de la entidad en el cumplimiento de los

objetivos, centrándose en el desarrollo, el bienestar y el rendimiento del grupo; esto supone no solo la gestión de la actividad laboral, sino también la creación de un buen clima y un trabajo eficaz.

Por otro lado, la variable gestión pedagógica se sustenta bajo la teoría de Sander (1996), sostiene que esta debe trascender lo meramente administrativo para convertirse en un proceso integral que conecta la enseñanza, el aprendizaje y la transformación educativa. Su enfoque principal es elevar la calidad educativa a través de la participación de la totalidad de integrantes del equipo educativo, promoviendo liderazgo pedagógico y estimulando la reflexión crítica, elementos esenciales para la innovación. La gestión se entiende como una práctica educativa en sí misma, donde tanto docentes como directivos desempeñan un papel formador, ético y comprometido con el cambio. Además, el autor enfatiza que la gestión pedagógica debe estar en consonancia con el proyecto educativo institucional (PEI), fomentando una cultura de trabajo colaborativo basada en la participación democrática y la planificación conjunta.

La teoría del enfoque por competencias, presentada por Perrenoud (2005), sostiene que la educación debe enfocarse en el desarrollo de competencias, combinaciones de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten la actuación eficaz en situaciones complejas de la vida real. En el ámbito de la gestión pedagógica, este enfoque presupone una planificación didáctica intencional enfocada en la interacción de los aprendizajes contextualizados y significativos. Implica una evaluación formativa y continua que lleve al desarrollo integral del alumno; la enseñanza ya no es transmisiva, sino activa, flexible y similar al entorno. Además, los profesores deben convertirse en facilitadores y mediadores de aprendizaje, lo que requerirá una gestión estratégica activa de los recursos y el tiempo escolar.

La teoría del liderazgo pedagógico, según Hallinger y Leithwood (1985), se centra en la atención en el rol del directivo escolar o docente como líder educativo cuya mira está en el desarrollo de la enseñanza y el consiguiente aprendizaje. De ese modo, este tipo de liderazgo se enfoca en guiar, supervisar y apoyar a quienes llevan adelante las prácticas pedagógicas, creando una cultura de colaboración y mejora. En la gestión pedagógica, el concepto implica establecimiento de metas, monitoreo del progreso académico y la generación de condiciones para la enseñanza con un nivel de calidad. Su influencia es directa en el clima del instituto, la motivación del docente y el logro del estudiante. Así, se convierte en un agente clave de la transformación y fortalecimiento del proceso educativo. Su mirada está en los resultados, pero no olvida el acompañamiento tanto

humano como profesional al docente.

La gestión pedagógica se define, según Pablo et al., (2024) indica que la gestión pedagógica está enfocada en la instrucción y el proceso de aprendizaje, poniendo especial atención en aspectos fundamentales como la organización curricular, las habilidades, la formación continua del docente, los materiales educativos y el respaldo colaborativo, para favorecer el avance escolar del alumnado. Gairín y Mercader (2021), afirman que la gestión pedagógica abarca un conjunto de acciones y estrategias orientadas a planificar, organizar, liderar y evaluar los procesos educativos dentro de una institución o sistema escolar. Su propósito principal es mejorar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2014), la gestión pedagógica implica un conjunto estructurado de actividades que se desarrollan de manera eficiente en los centros educativos. Estas acciones están destinadas a apoyar a las instituciones en el cumplimiento de sus compromisos tanto de gestión como institucionales, y se sustentan en propuestas pedagógicas definidas en documentos estratégicos de mediano plazo, entre los que se hallan el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) considerados elementos fundamentales para una gestión pedagógica efectiva.

Dimensiones de la gestión pedagógica según MINEDU (2019) describen los procesos de gestión curricular, considerados como dimensiones en la gestión pedagógica: Dimensión planificación, es un proceso racional, flexible y reflexivo que anticipa y organiza acciones pedagógicas orientadas al desarrollo de competencias. Implica contextualizar la enseñanza, definir propósitos según las necesidades del estudiantado, proponer situaciones desafiantes, utilizar diversos recursos y prever la evaluación y retroalimentación (MINEDU, 2019). Según Alzamora y Obregón (2022), la planificación organiza acciones educativas para lograr aprendizajes, integrando competencias, contenidos, métodos y evolución en el Plan Curricular. Su objetivo es guiar el proceso educativo de forma coherente y eficaz.

Dimensión mediación: Implica una interacción intencionada y planificada entre el docente y el alumno, con la finalidad de potenciar habilidades específicas. En este proceso, el maestro actúa como un mediador en los campos social, educativo y cultural, promoviendo la transmisión de valores y alentando un intercambio de saberes que enriquece. Considera los estilos de aprendizaje, el contexto, la didáctica y los propósitos educativos (MINEDU, 2019). Por otro lado, Alzamora y Obregón (2022) es un proceso que articula las necesidades de los estudiantes, el contexto y las competencias del

Proyecto Curricular Institucional (PCI), promoviendo la reflexión docente y decisiones que mejoran los aprendizajes.

Dimensión evaluación de los aprendizajes: Consiste en una actividad continua que recolecta y examina información de forma rigurosa con el fin de reconocer los avances en el aprendizaje del alumnado. Su propósito es retroalimentar y tomar decisiones pertinentes para mejorar la enseñanza y la práctica pedagógica (MINEDU, 2019). Para Alzamora y Obregón (2022), se trata de una acción que se desarrolla de forma intencional y organizada desde la etapa del diseño curricular con el objetivo de asegurar confianza y solidez en los resultados obtenidos.

Finalmente, se consideraron la definición de términos básicos:

Evaluación de los aprendizajes: procesos sistemáticos que analizan información para valorar y mejorar los aprendizajes y la enseñanza (MINEDU, 2019).

Gestión del recurso humano: es la habilidad de guiar al personal según sus capacidades para tareas más gratificantes (Álvarez et al., 2010).

Gestión pedagógica: Se centra en la instrucción y el aprendizaje, atendiendo la organización curricular, habilidades, formación docente, materiales y apoyo colaborativo para mejorar el progreso académico (Pablo-Huamani et al., 2024).

Liderazgo directivo: es la capacidad de guiar y organizar el proceso educativo, promoviendo una visión compartida, crecimiento continuo y gestión eficiente de recursos para alcanzar las metas institucionales (Ministerio de Educación, 2021).

Manejo de conflictos: capacidad de regular conflictos y mantener un buen clima organizacional (Álvarez et al., 2010).

Mediación: integración intencional entre docente-alumno que promueve competencias, valores y diálogo considerando estilo y contexto (MINEDU, 2019).

Planificación: proceso flexible que organiza acciones pedagógicas para desarrollar competencias según las necesidades del estudiante (MINEDU, 2019).

Toma de decisiones: busca fortalecer la gestión institucional y el logro de objetivos mediante decisiones más eficientes (Álvarez et al., 2010).

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

Se desarrolló como estudio cuantitativo; Carrasco (2019), pone énfasis en recopilar y analizar la información cuantitativa, la cual es tratada mediante técnicas estadísticas. Su objetivo es obtener un conocimiento detallado de los fenómenos que estudia, a través de la cuantificación y el análisis exhaustivo de los componentes analizados.

El trabajo se clasificó como básico; Hernández y Mendoza (2018), indican que el objetivo es producir conocimiento nuevo sin buscar una aplicación inmediata o práctica. Este tipo de estudio busca contribuir al entendimiento teórico de fenómenos, conceptos o principios, sin la intención de resolver un problema específico o aplicar soluciones inmediatas.

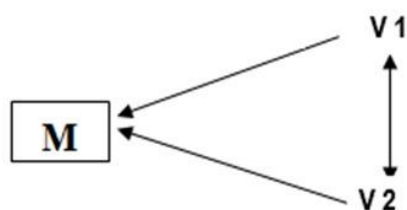
Se aplicó el método hipotético-deductivo, según lo expone Quintero (2023), el cual comienza con la formulación de hipótesis derivadas de observaciones y teorías previas. Estas hipótesis estarán sujetas a pruebas empíricas a través de la evaluación y obtención de datos, con el fin de confirmarlas o refutarlas, permitiendo así obtener conclusiones relevantes.

El alcance de investigación es correlacional; según Hernández y Mendoza (2018), este tipo de investigación se orienta a explorar como se relacionan diversas variables o categorías dentro de una población concreta o entorno específico.

2.2 Diseño de investigación

Se adoptó un diseño no experimental de tipo transversal. Según Hernández y Mendoza (2018), se basa en la observación de fenómenos que ocurren de manera natural, sin la intervención directa del investigador, determinando la relación entre dos variables en un solo momento determinado.

Se representa de la siguiente manera:



Donde:

M: Docentes de una IE de la provincia de Chucuito, Puno.

V₁: Corresponde al Liderazgo ejercido por los directivos.

V₂: corresponde a la Gestión pedagógica.

r: Conexión entre V₁ y V₂.

2.3 Población y muestra

54 docentes de un plantel educativo de la provincia de Chucuito, Puno conformaron la muestra. Según Hernández y Mendoza (2018), la población se refiere al conjunto completo de individuos o elementos que poseen una o más características comunes y que son objeto de análisis en una investigación.

De igual manera, la unidad de muestra fue comprendida por toda la población, consistiendo en 54 profesores de la entidad examinada.

Tabla 1

Reparto de la población docente según sexo

Muestra		N° de docentes
Docentes	Masculino	24
	Femenino	30
Total		54

Nota. Registro de asistencia de docentes de una IE de Chucuito, Puno, 2025

Criterios de inclusión: Se incorporaron a los docentes que asisten de forma constante a la institución educativa y los que manifestaron su disposición para de participar luego de recibir la información necesaria del estudio.

Criterios de exclusión: Se excluyó a docentes con asistencia irregular a la institución educativa y a aquellos que no desearon formar parte del estudio.

Se empleó un muestreo censal; según Arias (2021), el muestreo censal se refiere al proceso que implica incluir a todos los participantes sin realizar una selección. Este enfoque se utiliza cuando la población es pequeña o cuando se requiere información completa y precisa sobre todos los elementos del universo de estudio.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La encuesta fue la técnica seleccionada; de acuerdo con Carrasco (2019), representa una técnica esencial en los estudios sociales, tanto por su flexibilidad como por el hecho de que permite recoger información estratificada y precisa. Este procedimiento invita a examinar diferentes tópicos y posibilita un nivel elevado de cobertura en el contacto con la gente, lo que resulta beneficioso para recoger información relevante para el examen en el ámbito de investigación.

Para ambas variables se empleó el cuestionario como instrumento. Según Arias (2021), el cuestionario se define como un conjunto organizado de preguntas formuladas de manera sistemática. Estas preguntas se ajustan a las hipótesis establecidas, de manera que posibilita analizar de manera centrada las variables e indicadores relevantes del estudio.

El instrumento orientado a evaluar el liderazgo directivo constó de 22 ítems de acuerdo con sus tres dimensiones, evaluados mediante los datos de Likert. Del mismo modo, el cuestionario correspondiente para la variable gestión pedagógica fue integrado por 26 ítems distribuidos en las tres dimensiones, utilizando una escala de Likert.

Por otro lado, los cuestionarios se evaluaron por expertos, donde todos concluyeron que los instrumentos son pertinentes y adecuados para su aplicación.

Tabla 2*Validación de especialistas del formulario liderazgo directivo*

Expertos	Promedio de valoración
Ms. Santo Leonila, Requena Sifuentes	89 %
Ms. Córdova Juárez, Antolín Olegario	90 %
Ms. Luis Alberto, Carmona Castrejón	91 %

Nota. Validez de los instrumentos por expertos**Tabla 3***Validación de especialistas del formulario gestión pedagógica*

Expertos	Promedio de valoración
Ms. Santo Leonila, Requena Sifuentes	89 %
Ms. Córdova Juárez, Antolín Olegario	92 %
Ms. Luis Alberto, Carmona Castrejón	92 %

Nota. Evaluación de instrumentos por especialistas

De igual manera, la fiabilidad se examinó por medio de una prueba piloto, las evidencias obtenidas fueron procesadas usando el Alfa de Cronbach, alcanzando la cifra de 0,713 respecto a variable 1, por otro lado 0,788 en la variable 2, demostrando alta consistencia interna.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Los datos se analizaron del modo siguiente: Primeramente, fueron aplicados los cuestionarios entre los participantes del conjunto de muestra para recopilar información, estos datos se procesaron utilizando el Microsoft Excel 2010, codificados y registrados, lo que generó gráficos y tablas mostrados las cualidades de los elementos en estudio.

En el procesamiento inferencial, se empleó la herramienta SPSS v. 27. Donde se midió la distribución normal de datos mediante Kolmogorov-Smirnov puesto que la población considerada superaba los 50 participantes; al identificar que las cifras no eran paramétricas se empleó el coeficiente de Rho de Spearman a fin de realizar la contrastación de hipótesis. Por último, se elaborarán conclusiones y sugerencias de acuerdo con los hallazgos obtenidos.

2.6 Aspectos éticos en investigación

Durante este estudio se cumplieron los principios éticos:

Resguardo de los participantes: se procuró que los involucrados reciban un trato digno, y se les proporcionó un permiso de autorización detallado, explicando los objetivos en investigación, junto con las consecuencias negativas y positivas.

Libertad para participar y estar informado: se aseguró que la totalidad de los participantes comprendan plenamente los fines de la investigación y puedan confirmar participar de manera voluntaria.

Beneficencia y no maleficencia: se efectuó un análisis sobre efectos positivos e inconvenientes en función a los integrantes, con el objetivo de prevenir cualquier posible daño y optimizar los beneficios logrados.

Adicionalmente, esta investigación cumplió con todos los reglamentos legales de la UCT. Se consideraron los cumplimientos de autenticidad a través de la apropiada redacción de fuentes según APA (séptima edición), y cumpliendo las directrices de la RAE, asegurando la exactitud ortográfica y gramatical, lo que contribuirá a la exactitud y formalidad científica de la redacción.

III. RESULTADOS

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025. Para poder alcanzar este objetivo, se aplicaron dos cuestionarios estructurados con una escala de Likert, la cual permitió recopilar información relevante sobre las principales variables y dimensiones de la gestión pedagógica, entre ellas: planificación, medición y evaluación de los aprendizajes.

La correlación entre las dos variables es un elemento fundamental para entender la manera en que el liderazgo del directivo incide sobre la gestión pedagógica llevada a cabo por los maestros. El cuestionario fue empleado como medio de obtención de datos, el cual fue válido y confiable, aplicado a 54 docentes mediante la muestra censal. Se buscó con esto obtener evidencia empírica que no solo permita determinar el grado de liderazgo y gestión pedagógica existente en la institución educativa, sino también crear propuestas enfocadas a mejorar los procesos pedagógicos y reforzar el trabajo directivo en el entorno educativo de la provincia de Chucuito, Puno, durante el año 2025.

A. Relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.

Tabla 4

Asociación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica

		Gestión pedagógica
Liderazgo directivo	Rho de Spearman	,601**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	54

Fuente: SPSS (v, 27).

Interpretación:

En el cuadro de resultados 4 se constata la vinculación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica. Para verificar estos datos, primeramente, se realizó el test de normalidad; se efectuó mediante Kolmogorov-Smirnov, ya que el grupo de los participantes fue mayor a los cincuenta. Al evidenciar que la distribución no era normal, se optó por el coeficiente Rho de Spearman para contrastar la hipótesis. En un plantel educativo de Chucuito, Puno, Los datos muestran un coeficiente de correlación de Rho =

0.601, señalando una correlación positiva moderada entre la gestión pedagógica y el liderazgo directivo. Este valor indica que, conforme el directivo afianza las prácticas de liderazgo, los procesos pedagógicos llevados a cabo por los maestros tienden a mejorar. Además, se obtuvo un índice de significancia de $p = 0.000$, que esta por debajo del nivel establecido de 0.05; lo cual permite afirmar una relación estadísticamente positiva. Según ello, se valida la hipótesis de investigación y se descarta la hipótesis nula, lo que corrobora que el liderazgo del directivo tiene un impacto significativo en la gestión pedagógica del docente.

B. Relación entre el liderazgo directivo y la dimensión planificación, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.

Tabla 5

Asociación entre el liderazgo directivo y la dimensión planificación

		Planificación
Liderazgo directivo	Rho de Spearman	,538**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	54

Fuente: SPSS (v, 27).

Interpretación:

La tabla 5 reporta un Rho = 0.538 junto con un valor de $p = 0.000$, inferior a 0,05 señalando que el liderazgo directivo y la dimensión planificación presentan una asociación moderadamente positiva, la cual es estadísticamente relevante. Significa que, conforme se fortalece el liderazgo ejercido por los directores, también tiende a mejorar el nivel de planificación pedagógica de los profesores, mediante la correcta organización de los contenidos, la formulación de estrategias didácticas apropiadas y la estructuración coherente de los procesos educativos. De este modo, queda confirmada la hipótesis alternativa del estudio y se descarta la nula, corroborando que el liderazgo de los directores está directamente relacionado con la planificación pedagógica de los profesores en un centro educativo de Chucuito, Puno.

C. Relación entre el liderazgo directivo y la dimensión mediación, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.

Tabla 6

Asociación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión ejecución curricular

		Mediación
Liderazgo pedagógico	Rho de Spearman	,605**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	54

Fuente: SPSS (v, 27).

Interpretación:

La tabla 6 presenta un vínculo $Rho=0.605$ con $p = 0.000$, inferior a 0,05 demostrando una asociación moderadamente positiva además de significativa respecto al liderazgo pedagógico y la dimensión ejecución curricular. Esto significa que cuando el liderazgo pedagógico por parte de los directores es más sólido y orientador, los maestros tienden a mejorar la ejecución del currículo, manifestándose en la correcta implementación de sesiones de aprendizaje, cumplen con las programaciones y utilizan apropiadamente los materiales y recursos educativos. Según esto, la H_0 es rechazada y la H_a es confirmada, que el liderazgo pedagógico está vinculado de forma directa con la implementación del currículo en los profesores de un plantel educativo de Chucuito, Puno.

D. Relación entre el liderazgo directivo y la dimensión evaluación de los aprendizajes, en docentes de un plantel educativo Chucuito, Puno, 2025

Tabla 7

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión evaluación de los aprendizajes

		Evaluación de los aprendizajes
Liderazgo directivo	Rho de Spearman	,344**
	Sig. (bilateral)	0.011
	N	54

Fuente: SPSS (v, 27).

Interpretación:

La tabla 7 revela una relación favorable de baja magnitud que vincula el liderazgo directivo con la evaluación de los aprendizajes, expresada en un $Rho=0,344$ y una sig. bilateral de $p=0,011$. Esto indica que, aunque la relación no es fuerte, sí es estadísticamente significativa. Por ende, cuando el liderazgo ejercido por el directivo es limitado, la evaluación de los aprendizajes por parte de los maestros también tiende a verse afectada. La falta de orientaciones, seguimiento y retroalimentación limita la consolidación de prácticas evaluativas alineadas con las metas de aprendizaje. De acuerdo con ello, se ****invalida la H_0 , ratificando la H_a ****, confirmando que el liderazgo del directivo influye, aunque de manera baja, en el fortalecimiento de la evaluación de aprendizajes en los profesores de un plantel educativo, Puno.

E. Resultado de las encuestas

Tabla 8

Nivel del liderazgo directivo y sus dimensiones

Niveles	Liderazgo directivo		Manejo de conflictos		Toma de decisiones		Gestión del recurso humano	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	3	6%	3	6%	6	11%	3	6%
Medio	20	37%	13	24%	19	35%	22	41%
Alto	31	57%	38	70%	29	54%	29	54%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Nota: Instrumento aplicado a docentes

Interpretación:

Los datos de la tabla 8 indican que el 57% (31) del profesorado considera un liderazgo directivo alto, un 37% (20) en categoría intermedia, siendo el 6% (3) bajo. Estos hallazgos evidencian que la gran parte de docentes exhibe una impresión favorable del liderazgo que ejerce la dirección, lo cual es un indicador favorable para la gestión institucional. Sin embargo, la existencia de un porcentaje importante de profesores que consideran su liderazgo como medio y de un grupo reducido que lo ve como bajo, demuestra que todavía hay áreas críticas que deben ser reforzadas. Esto implica la necesidad de mejorar elementos como la comunicación eficaz, el acompañamiento pedagógico, la motivación de los docentes y la toma de decisiones participativas para establecer un liderazgo directivo más sólido, coherente y transformador.

Tabla 9*Nivel de la variable gestión pedagógica y sus dimensiones*

Niveles	Gestión pedagógica		Planificación		Medición		Evaluación de los aprendizajes	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0%	3	6%	1	2%	1	2%
Medio	17	31%	16	30%	37	69%	14	26%
Alto	37	69%	35	65%	16	30%	39	72%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Nota: Instrumento aplicado a docentes.

Interpretación:

Los datos del cuadro 9 muestran que el 69% (37) del profesorado indicó que la gestión pedagógica se encuentra en un rango elevado, un 31% (17) en una categoría media así como el 0% (0) bajo. Esto demuestra que un sector predominante del profesorado tiene una apreciación favorable respecto al manejo efectivo del liderazgo pedagógico, lo cual puede estar relacionado con una adecuada orientación académica, acompañamiento docente y claridad de los objetivos institucionales.

Se evidencia una correlación positiva entre ambas variables, esto se debe a los altos niveles en coincidencia (57% para liderazgo directivo y 69% para la gestión pedagógica) indican que un liderazgo directivo satisfactorio impacta directamente en el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas dentro de la institución educativa. Esta relación pone de manifiesto la necesidad de seguir promoviendo estilos de liderazgo participativo, estratégico y orientado a resultados, que a su vez promuevan una gestión pedagógica eficiente y que contribuyan a la obtención de los objetivos educativos.

IV. DISCUSIÓN

En el OG, Se determinó la comprobación de un nexo moderado y de sentido positivo que vincula al liderazgo directivo con la gestión pedagógica mediante $Rho=0,601^{**}$ y un valor $p=0.000$ validando la H_a , indicando conexión significativa. Esto demuestra que un liderazgo efectivo por parte del director mejora el proceso de gestión pedagógica, debido a que ayuda a orientar, acompañar y afianzar el trabajo docente; lo cual, a su vez, conlleva la mejora continua, el trabajo colaborativo y la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras enfocadas en el aprendizaje, mejora el desarrollo profesional docente y asegura el desarrollo de los objetivos educativos. En consecuencia, se produce una mejora de la calidad de la educación y del rendimiento del alumnado.

Estos resultados concuerdan con el estudio de Guerrero et al., (2025) encontró una relación significativa de $r = 0.55$, y un p valor < 0.05 entre el liderazgo escolar y la calidad educativa. Igualmente, se vincula con los hallazgos de Quiroga (2022), halló resultados positivos según el valor de $Rho 0.750$ y una sig. bilateral de 0.000 entre los elementos de estudio. Asimismo, Panta (2022), halló una conexión significativa de Rho de $0,708$ y un p valor de $0,000$ entre las variables, indicando que un liderazgo eficaz del directivo mejora la gestión pedagógica dentro de la institución educativa. Estos estudios refuerzan los resultados encontrados, confirmando que la labor del directivo desempeña un papel primordial respecto a la formación sobre las prácticas educativas. A partir de esta evidencia, se destaca la necesidad de políticas que impulsen la formación y el acompañamiento de líderes escolares, favoreciendo así una gestión pedagógica y sostenible.

Estos datos son respaldados por la teoría de House (1971), quien sostiene que los líderes efectivos plantean metas y hacen que la organización funcione para hacer frente a las dificultades que surgen para lograrlas. Los estilos de liderazgo directivo, de cooperación, participativo y orientado a los logros explican cómo un director puede contribuir a una mejora de la gestión pedagógica y, por su intermedio, un incremento del compromiso docente que lleva a una mejora en los procesos educativos. Simbron y Sanabria (2020) afirman: Un líder institucional posee habilidad para conducir y capacitar orientando la institución hacia el logro de hallazgos favorables.

En el OE1, se determinó la presencia de un nexo moderado y positivo entre la dimensión planificación y liderazgo directivo, mediante el valor de $Rho=0,538^{**}$ y un valor $p=0.000$ validando la hipótesis alterna, demostrando conexión significativa. Esto

demuestra que un liderazgo eficaz por parte del directivo mejora la planificación en la gestión pedagógica, debido a que permite organizar y mejorar las actividades escolares, establecer metas claras y seguir al equipo docente en la toma de las decisiones. Además, el director motiva y acompaña al personal, favoreciendo una enseñanza efectiva en el entorno educativo.

Estos hallazgos se asemejan a los hallazgos de Tomalá (2022), evidenció una asociación positiva de Rho 0.697** y una sig. bilateral de 0.000 entre liderazgo directivo y gestión administrativa. Igualmente, Cazañas (2022), encontró una relación significativa de Rho 0,747** y un p valor de 0.00 entre liderazgo directivo y satisfacción laboral. Asimismo, se vincula con el estudio de Savero (2024), evidencia una relación significativa de Rho ,992** y un p valor de 0.000 entre las variables, indicando que la eficacia en el liderazgo del director favorece el desarrollo de una gestión educativa de calidad. Estos estudios refuerzan los resultados encontrados, poniendo de manifiesto que la figura del director es muy importante para contribuir a la creación de un entorno educativo que sea organizado, motivador y propulsor de la mejora continua, en el que se aporte al desarrollo de una gestión educativa de calidad e integrada.

Estos datos son corroborados por la teoría de conductista del liderazgo de Lewin et al., (1939) que pone de relieve cómo el estilo de liderazgo impacta de manera directa sobre la productividad y la organización del grupo; en este caso, un liderazgo directivo con enfoque democrático promueve una mejor planificación al implicar al equipo docente en la toma de decisiones y mantener una guía para el trabajo. Esto contribuye a incrementar el clima institucional y la eficacia en la gestión pedagógica. Asimismo, según Medina et al., (2024), el liderazgo es la capacidad del líder encargado de incentivar a su grupo en la realización de los objetivos educativos, utilizando los medios legales y apropiados para alcanzar los objetivos establecidos.

En el OE2, se pudo determinar la presencia de un nexo moderado y de sentido positivo entre la dimensión mediación y el liderazgo del directivo, según el valor de Rho=0,605**y una sig. =0.000 aceptando la Ha lo que confirma conexión significativa. Esto indica que un liderazgo eficaz por parte del director mejora positivamente la mediación de los aprendizajes en la gestión pedagógica, debido a que el líder acompaña, orienta y retroalimenta a los docentes en las estrategias de las prácticas pedagógicas, ayudando a implementar metodologías activas y centradas en el estudiante. Y también para fomentar un clima colaborativo y de reflexión docente que permita la adaptación y

la actividad para facilitar la implementación de las estrategias de enseñanza a las circunstancias del aula y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estos hallazgos se asocian con el estudio de Urpi (2025), halló una asociación significativa de $Rho = 0,550$; $p < 0,001$, entre las variables, indicando que un liderazgo eficaz por parte del directivo mejora de manera positiva la gestión pedagógica. Asimismo, se asemeja al estudio de Salazar (2022) halló una relación significativa de $Pearson = 0,695$ y un $sig. = 000$ entre el liderazgo directivo y clima institucional. Igualmente, Guerrero et al., (2025) evidencia una conexión significativa de $r = 0.55$, y un p valor < 0.05 entre el liderazgo directivo y la calidad escolar. Estos resultados corroboran los hallazgos obtenidos, evidenciando que el liderazgo ejercido por los directivos repercute directamente en la gestión pedagógica, y el entorno escolar. Lo que permite enfatizar la importancia de tener líderes comprometidos y capacitados para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estos datos son respaldados por la teoría del liderazgo pedagógico de Hallinger y Leithwood (1985), la cual reconoce el rol del director en la mejora del aprendizaje y la enseñanza, ya que un liderazgo orientado a dirigir, a apoyar y a supervisar el trabajo de los docentes es propicio para una educación de calidad. Asimismo, el MINEDU (2021), indica que el liderazgo directivo consiste en la habilidad para guiar y organizar el proceso educativo. Esto implica establecer una visión compartida, fomentar un crecimiento continuo y gestionar de manera efectiva los recursos disponibles, alineados a las estrategias pedagógicas con las metas de la institución para mejorar tanto el logro académico y el desarrollo global de los estudiantes.

Los hallazgos del OE3, revelan una conexión positivamente baja, indicando que la dimensión evaluación de los aprendizajes y el liderazgo directivo tienen una relación significativa, mediante $Rho=0,344^{**}$ y $p=0.011$. Si bien el vínculo no es elevada, la función del directivo contribuye de manera efectiva a mejorar las estrategias de evaluación de los procesos educativos impartidos por los docentes. En la práctica, cuando el directivo ejerce un liderazgo restringido se ven afectados los procedimientos evaluativos en el aula, disminuyendo las posibilidades de recibir retroalimentación oportuna, instrucciones claras y sistemas de monitoreo que potencien el aprendizaje. Este hallazgo subraya la importancia de que los líderes de la educación adopten un rol más enfocado a la pedagogía y acompañamiento, de tal forma que la evaluación se transforme en un instrumento de evaluación y mejora continua.

Estos datos se vinculan con los hallazgos de Tomalá (2022), evidencia una conexión positiva de Rho 0.697** una sig. bilateral de 0.000 entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa. Igualmente, Silva (2022) evidencia una asociación significativa de Spearman de 0,389 y un nivel de significancia de 0,021 entre el liderazgo educativo y al rendimiento docente. Asimismo, Espinoza y Gutiérrez (2024), hallaron una relación significativa de Rho 0,611 y un p valor menor a 0,05 entre las variables, indicando que un liderazgo directivo eficiente contribuye positivamente a optimizar la gestión educativa docente. Estos hallazgos refuerzan los resultados encontrados, indicando que un liderazgo directivo eficiente impacta de manera positiva en diversos ámbitos de la gestión educativa. Su influencia favorece tanto el desempeño docente como los procesos de evaluación y mejora continua.

Estos datos son confirmados por la teoría del Liderazgo Situacional propuesta por Hersey y Blanchard (1969), que postulan que un liderazgo realmente eficaz se moldea y ajusta según las necesidades y la etapa de desarrollo del equipo. En el ámbito de la educación, esto le da al director la flexibilidad de usar enfoques diversos, considerando la capacitación y la entrega de cada profesor. De esta forma, la administración pedagógica se vuelve más eficiente y la evaluación y el rendimiento en clase mejoran notablemente. Para Yaranga et al., (2024), el liderazgo directivo desempeña un papel fundamental en el progreso del ámbito educativo, debido a que su capacidad, enfoque constructivo, actitud proactiva y carácter transformador influirán directamente en los logros académicos.

V. CONCLUSIONES

1. El análisis permitió concluir que el liderazgo directivo y la gestión pedagógica mantienen una relación moderadamente positiva y significativa, reflejada en un coeficiente $Rho=0,601^{**}$ y una sig. de $p=0.000$ lo que respalda a la hipótesis alterna. Esto indica que un liderazgo directivo eficaz mejora el proceso de gestión pedagógica, ayudando a orientar y acompañar el trabajo docente; mejorando el trabajo colaborativo y la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras enfocadas en el aprendizaje de acuerdo con las necesidades de los alumnos.
2. Se concluyó que el liderazgo directivo mantiene una correlación moderadamente positiva y significativa con la dimensión planificación, en función del valor $Rho=0,538^{**}$ y una sig. de $p=0.000$ aceptando la hipótesis alterna. Lo anterior indica que un liderazgo directivo eficaz repercute positivamente en el fortalecimiento de la planificación en la gestión pedagógica cuando se establece metas claras y se guía al equipo docente en la toma de las decisiones.
3. Se encontró que la dimensión mediación mantiene una relación positiva moderada con el liderazgo directivo, estadísticamente significativa con el valor $Rho=0,605^{**}$ y una sig. $p=0.000$ aceptando la hipótesis alterna. Demostrando que un liderazgo directivo eficaz mejora de manera positiva la mediación de los aprendizajes, esto se debe a que el líder acompaña, orienta y retroalimenta a los docentes en las estrategias de las prácticas pedagógicas, ayudando a implementar metodologías activas y centradas en el estudiante.
4. Que el liderazgo directivo presenta una relación positiva baja y significativa con la dimensión evaluación de los aprendizajes, con $Rho=0,344^{**}$ y $p=0.011$ aceptando la hipótesis alterna. Esto indica que las tareas de orientación, seguimiento y retroalimentación de los directivos influyen en la forma en que los docentes llevan a cabo sus procesos evaluativos, aunque no constituyen un factor decisivo. Por lo tanto, se confirma que consolidar el liderazgo pedagógico de los directivos, puede ayudar a mejorar las prácticas de evaluación, promoviendo una enseñanza más alineada a los objetivos de aprendizaje y la mejora continua.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se insta a los líderes educativos de los centros escolares de la provincia de Chucuito, Puno, fortalecer y ejercer un liderazgo eficaz, centrado en el acompañamiento continuo a los docentes y en la promoción de una cultura institucional orientada a la mejora continua. Para ello, es fundamental que implementen estrategias de gestión participativa, capacitaciones y mecanismos de monitoreo y retroalimentación, impulsando la reflexión crítica sobre las prácticas pedagógicas.
2. Asimismo, se recomienda fomentar un clima organizacional colaborativo y motivador, que permita al equipo docente asumir compromisos compartidos y alinear sus acciones con los objetivos institucionales, con el fin de mejorar la calidad del servicio educativo y responder a las demandas del contexto educativo local y regional.
3. A los docentes se les sugiere, para mejorar la planificación y mediación de los aprendizajes, que estructuren sus clases teniendo en cuenta el entorno, como las distintas formas en que aprenden sus alumnos, conectando metas, métodos y materiales con el Diseño Curricular Nacional.
4. Finalmente, para mejorar la evolución de los aprendizajes, se aconseja que los profesores lleven a cabo métodos de valoración continua, ofreciendo comentarios constructivos a tiempo y relevantes, enfocados en perfeccionar el rendimiento del alumnado. De igual manera, deben estimular la autoevaluación y la evaluación mutua para consolidar la autonomía y el razonamiento analítico.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, F., Hué, G., Pérez, B., Lorenzo, D., Pumares, P. (2010). *El liderazgo educativo. Los equipos directivos en centros de primaria, elementos básicos del éxito escolar*. España: Ministerio de Educación.
https://www.google.com.pe/books/edition/El_liderazgo_educativo_Los_equipos_direc/dNwYBwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Alzamora, N., y Obregón, P. (2022). Gestión pedagógica y competencias profesionales en docentes de la escuela profesional de educación secundaria de la UNFV. *Igobernanza*, 5(17), 15-51.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.166>
- Arias, G., (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1(1), 66-78.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Banco Mundial (11 octubre 2022). *Educación*. Panorama General.
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Barrientos, D., Alania, R., y Barba, L. E. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo*, 3 (1), 128–149. <https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50>
- Carrasco, D. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Cazañas, B. (2022). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo – Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78072>
- Chaucono, J., Mellado, M., Bizama, R., y Aravena, O. (2022). Intermediate leader: influence on the transformation of pedagogical leadership practices among school administrators. *Education Journal*, 46(2), 493-510.
<https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v46i2.49655>
- Chero, R. (2022). El director como un líder transformador. *Revista Boliviana De Educación*, 4(6), 123–130. <https://doi.org/10.33996/rebe.v4i6.809>
- Córdova, E., Rojas, I., y Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Revista Conrado*, 17(80), 231–236.

- http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci_arttext&tlng=pt
- Espinoza, C. y Gutiérrez, R. (2024). *Relación del liderazgo directivo y gestión pedagógica de las instituciones educativas de la red 05 Pisco* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio institucional UCT. <https://repositorio.uct.edu.pe/items/c3f57dd6-4dc3-4d99-922b-c2fb1d4a76fe>
- Gairín, J. y Mercader, C. (2021). *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica*. Barcelona, España. https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2020/236704/Informe_RedAGE2020.pdf
- Guerrero, N., Castillo, I., Reyes, T., Arrijoja, C., y Delgado, M. (2025). El Impacto del Liderazgo Escolar en la Calidad Educativa: Evidencia desde la Nueva Escuela Mexicana [The Impact of School Leadership on Educational Quality: Evidence from the New Mexican School]. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(1), 2962 – 2975. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3551>
- Hallinger, P., y Murphy, J. (1985). *Assessing the instructional management behavior of principals*. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217–247. <https://doi.org/10.1086/461445>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hersey, P., y Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (1st ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.1969.19201155?journalCode=amj>
- Hersey, P., y Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice Hall. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.1969.19201155?journalCode=amj>
- House, R. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-339. <https://doi.org/10.2307/2391905>
- Huamantlica, J. (2024). Liderazgo directivo en la educación: Una revisión literaria. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 8(34), 1897-1912. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.841>

- Lewin, K., Lippitt, R., y White, R. K. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271–299. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Medina, M., Salgado, S., y Zuñiga, D. (2024). Liderazgo del directivo en la gestión escolar. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(1), 45-54. <https://doi.org/10.47606/acven/ph0224>
- MINEDU (2014). *Ley N°29062 relacionada entre el Estado y los profesores a su servicio, en la Carrera Pública Magisterial*. <https://www.gob.pe/minedu>
- MINEDU (2019). *Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación Secundaria: documento de trabajo*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6646#:~:text=Abstract,cండి%CC%81n%20de%20eficacia%20y%20calidad%CC%81n-de-equipos-de-gestio%CC%81n-escolar-VF.pdf>
- MINEDU (2021). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular ENDO remota 2021: resultados Región Puno*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8599>
- MINEDU (2021). *Estrategias de liderazgo distribuido para las I.EE. públicas de educación básica*. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Orientaciones-para-la-organizacio%CC%81n-de-equipos-de-gestio%CC%81n-escolar-VF.pdf>
- MINEDU (2022). *Guía del Organizador de Competencias del Marco de Buen Desempeño Directivo*. https://www.ugeltacna.gob.pe/resources/image/normatividades/oficio37agp.pdf_file_1644352574.pdf
- MINEDU (2023). *Encuesta Nacional De Directores (Endi)*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/10326/Encuesta%20nacional%20de%20directores%20%28ENDI%29%202023.pdf?sequence=1&isAllowed>
- MINEDU (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8845>
- MINEDU (2024). *ENLA 2023 muestra resultados estables con algunas mejoras importantes respecto a evaluación anterior*. <http://umc.minedu.gob.pe/enla-2023-muestra-resultados-estables-con-algunas-mejoras-importantes-respecto-a-evaluacion-anterior/>

- MINEDU (2024). *ENLA 2023 Resultados de aprendizaje: Puno*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/10498>
- Mosqueira, R., Herrera, C., y Villanueva, F. (2025). Cultura organizacional y liderazgo directivo en instituciones educativas de un instituto armado-Perú. *Revista Impulso*, 5(9), 68-78. <http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.75>
- Pablo, R., García, W., Alejandro, R. K., Sánchez, C. P., y Rodríguez, J. R. (2024). Pedagogical Management: The Key to Enhancing Academic Performance and Educational Quality. *Salud, Ciencia y Tecnología-Serie de Conferencias*, 3, 640-640. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024640>
- Panta, V. (2022). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Sullana* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104705>
- Perrenoud, P. H. (2005). Diez nuevas competencias para enseñar. *Educatio Siglo XXI*, 23, 223-229. [file:///C:/Users/lili1/Downloads/editum,+127-567-1-CE%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lili1/Downloads/editum,+127-567-1-CE%20(1).pdf)
- Quintero, M. (2023). *¿Qué es el método hipotético deductivo? - La clave del pensamiento científico*. Qué es. <https://quees.com/metodo-hipotetico-deductivo/>
- Quiroga, F. (2022). *Liderazgo directivo y práctica pedagógica de los docentes de una institución educativa de San Juan Lurigancho* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104461>
- Raeburn, A. (2025). *Cualidades esenciales para ser un buen líder*. <https://asana.com/es/resources/qualities-of-a-leader>
- Ritchie, H., Pérez, M., Contreras, R., y del Cid, C. (2024). Evaluación del desempeño docente por estudiantes de una universidad pública del noroeste de México: análisis descriptivos y comparativos. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 15(29), 1-20. <https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2100>
- Romero, C. (2021). Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto Principal [Leadership in Schools that Overcome Contextual Barriers. REICE]. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(1), 73-90. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>
- Salazar, P. (2022). *Clima organizacional y liderazgo directivo en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo-Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad

- Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83546>
- Sander, B. (1996). Gestión educativa en América Latina: *Construcción y reconstrucción del conocimiento* (pp. 9-44). <https://www.sidalc.net/search/Record/dig-unesdoc-ark:-48223-pf0000109121/Description>
- Sanz, P., López, L., y González, B. (2021). Propuesta de un modelo de liderazgo pedagógico para directores de centros concertados de Educación Primaria. Aplicación del análisis factorial confirmatorio. *Estudios Sobre Educación*, 40, 173-193. <https://doi.org/10.15581/004.40.173-193>
- Savero, C. (2024). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en la I.E. N° 9969 Machu Picchu, San Juan de Lurigancho-UGEL 05, Lima* [Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio institucional UJCM. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/2380>
- Silva, V. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes”, Cantón Baba – Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78377>
- Simbron, S., y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Tomalá, T. (2022). *Estilos de liderazgo directivo y gestión administrativa en una unidad educativa de Santa Elena – Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93183>
- UNESCO (2022). *Informe mundial de seguimiento de la educación 2022: La educación en tiempos de crisis*. UNESCO. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391755_spa
- UNICEF (2022). *Experiencias innovadoras de aprendizaje y educación para la primera infancia en América Latina y el Caribe*. <https://www.unicef.org/lac/media/37031/file/Experiencias-innovadoras-educacion-inicial.pdf>
- Urpi, T. (2025). *Liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa de la provincia de Abancay Apurímac* [Tesis de maestría,

- Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio institucional UCT.
<https://repositorio.uct.edu.pe/items/bae07d35-a9de-4bdc-9e5c-07c54f675e36>
- Valverde, R., y Ortiz, R. (2020). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Revista Andina de Educación*, 4(1), 11-22. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>
- Vásquez, M., Salazar, J., y Ortega, M. (2023). Managerial Pedagogical Leadership: Management Focused on Improving Learning. *Conrado*, 19(92), 18-27. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442023000300018&lng=es&tlng=en
- Verenzuela, B., Querales, A., Araque, M., y Salas, H. (2025). De sobrevivir a prosperar, liderazgo directivo en organizaciones inteligentes de la era pospandemia. *Región Científica*, 4(1), 2025351. <https://doi.org/10.58763/rc2025351>
- Yaranga, L., Quispe, K., y Cruz, C. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28), 698-711. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE CHUCUITO PUNO 2025			
Problema General	Hipótesis General	Objetivo General	Metodología
<p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito Puno, 2025?</p>	<p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión planificación, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión mediación, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión evaluación de los aprendizajes, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión planificación, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión mediación, en docentes de una institución educativa de la provincia de Chucuito, Puno, 2025.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión evaluación de los aprendizajes, en docentes de una institución educativa Chucuito, Puno, 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque Cuantitativo - Tipo . Según su fin: Básica . Según su profundidad: Correlacional - Diseño No experimental correlacional de corte transversal - Técnica La encuesta - Instrumento El cuestionario - Población 54 docentes de una IE Chucuito Puno - Muestra 54 docentes, mediante un muestreo censal

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Liderazgo directivo	Según el Ministerio de Educación (2021), el liderazgo directivo es la capacidad de guiar y organizar el proceso educativo. Esto implica establecer una visión compartida, fomentar un crecimiento continuo y gestionar de manera efectiva los recursos disponibles, alineados a las estrategias pedagógicas con las metas de la institución para mejorar tanto el rendimiento académico como el desarrollo integral de los estudiantes.	Esta variable fue cuantificada y medida mediante un cuestionario como recolección de datos, de acuerdo con sus tres dimensiones, manejo de conflictos, toma de decisiones y gestión del recurso humano (Álvarez et al., 2010).	Manejo de conflictos	- Participación docente en la gestión escolar. -Comunicación clara y estratégica. -Promoción de innovación y colaboración.	1,2,3 4,5,6 7,8,9
			Toma de decisiones	- Impulsa el crecimiento profesional del docente. - Practica un liderazgo justo en decisiones. - Disposición al diálogo.	10,11 12,13 14,15
			Gestión del recurso humano	- Reconocimiento de capacidades - Orientación al desarrollo profesional - Comunicación con el personal	16,17,18 19,20 21,22
Variable 2: Gestión pedagógica	Tal como lo señalan Pablo-Huamani et al., (2024) la gestión pedagógica se enfoca en la instrucción y el proceso de aprendizaje, poniendo especial atención en aspectos fundamentales como la organización curricular, las habilidades, la formación continua del docente, los materiales educativos y el respaldo colaborativo, con el propósito de impulsar el progreso académico de los estudiantes.	De la misma manera, esta variable fue evaluada con un cuestionario elaborado para la recopilación de información acorde a sus tres dimensiones: Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes (MINEDU, 2019).	Planificación	-Planificación pedagógica anual y modular -Diversificación curricular CNEB -Articulación con el PEI y análisis pedagógico	1,2,3 4,5,6 7,8,9
			Medición	-Clima y dinámica de aula -Dominio pedagógico y metodológico - Empleo de materiales y soporte educativo.	10,11 12,13,14 15,16,17

			Evaluación de los aprendizajes	- Diseño y ejecución de evaluaciones. - Uso pedagógico de los resultados evaluativos - Evaluación clara y abierta.	18,19,20 21,22,23 24,25,26
--	--	--	--------------------------------	--	----------------------------------

Anexo 3: Recurso para recopilar datos

INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Apreciado/a maestro: este formulario está orientado a reunir datos vinculados al liderazgo directivo; los datos serán utilizados únicamente con fines académicos y con total confidencialidad. Le pedimos que responda con sinceridad y marque con una X de acuerdo con la siguiente escala:

Nunca =1

Casi nunca =2

A veces =3

Casi siempre =4

Siempre =5

Nº	DIMENSIONES/ RECATIVOS	1	2	3	4	5
	DIM1: Manejo de conflictos					
1	El director involucra activamente a los docentes en la elaboración, supervisión y análisis del PEI y las herramientas de gestión.					
2	El director asigna roles específicos a los miembros del centro para distribuir responsabilidades eficazmente.					
3	El director impulsa la participación del profesorado en la adopción de decisiones, garantizando su implicación en la administración educativa.					
4	El director dirige la comunicación hacia el logro de metas y objetivos estratégicos del PEI.					
5	El director mantiene al personal informado sobre el progreso del proyecto educativo en la institución.					
6	El director emplea la comunicación para compartir ideas, iniciativas y propuestas de mejora.					
7	El director promueve el trabajo colaborativo entre docentes para generar experiencias innovadoras.					
8	El director adopta una visión innovadora para liderar y apoyar procesos de transformación institucional.					
9	El director aplica incentivos y herramientas de gestión para reconocer el desempeño del personal educativo.					
	DIM2: Toma de decisiones					
10	El director organiza eventos de capacitación adaptados a las necesidades y requerimientos del cuerpo docente.					
11	El director facilita espacios de formación que responden a las necesidades específicas del profesorado.					
12	En situaciones de incertidumbre o problemas, el director consulta a los docentes para compartir la toma de decisiones.					
13	Considera efectiva la comunicación con su personal cuando se transmite mediante órdenes directas.					
14	El director muestra tolerancia y flexibilidad ante el derecho de su equipo a expresar libremente sus opiniones.					
15	Recibe y considera recomendaciones provenientes de un conjunto limitado de docentes dentro de la institución.					
	DIM3: Gestión de recursos humanos					
16	El directivo reconoce mis fortalezas profesionales.					
17	El directivo valora mis aportes en el trabajo docente.					

18	El directivo fomenta un ambiente de apoyo y reconocimiento continuo hacia el personal docente.					
19	El directivo me orienta hacia actividades acordes a mis habilidades					
20	El directivo promueve mi participación en proyectos según mi perfil.					
21	El directivo se comunica conmigo de forma clara y respetuosa.					
22	El directivo escucha y considera mis opiniones o sugerencias.					

INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LA GESTION PEDAGÓGICA

Apreciado/a maestro: este formulario busca recabar información relacionada con la gestión educativa; los datos serán utilizados únicamente con fines académicos y con total confidencialidad. Le pedimos que responda con sinceridad y marque con una X de acuerdo con la presente escala:

En ninguna ocasión =1

Rara vez =2

Ocasionalmente =3

Frecuentemente =4

En todo momento =5

Nº	DIMENSIONES/ REACTIVOS	1	2	3	4	5
	DIM1: Planificación					
1	Elabora su planificación anual y la adapta a diferentes necesidades.					
2	Diseña su plan modular en concordancia con el PCI y PEI.					
3	Ejecuta su planificación curricular dentro del tiempo establecido					
4	Crea unidades didácticas tomando en cuenta el perfil de los estudiantes					
5	Define las capacidades y competencias conforme al CNEB					
6	Modifica y diversifica los contenidos según áreas, ciclos y niveles.					
7	Programa diariamente sus sesiones de aprendizaje.					
8	Realiza un diagnóstico pedagógico alineado al PEI.					
9	Revisa los objetivos estratégicos definidos en el PEI.					
	DIM2: Medicación					
10	Estimula la colaboración y supervisa la dinámica grupal con los estudiantes.					
11	Fomenta un entorno de aprendizaje ameno y acogedor					
12	Desarrolla actividades enriquecedoras y pertinentes a su especialidad.					
13	Aplica ejemplos y representaciones visuales de manera precisa y objetiva.					
14	Implementa una variedad de estrategias metodológicas en el aula.					
15	Diseña materiales didácticos adaptados a cada contenido.					
16	Gestiona de forma eficiente los recursos y materiales disponibles.					
17	Integra las TIC para potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
	DIM3: Evaluación de los aprendizajes					
18	Emplea instrumentos de evaluación actualizados y pertinentes.					
19	Analiza el nivel de aprendizaje alcanzado por los estudiantes.					
20	Examina periódicamente las actividades realizadas por los alumnos.					
21	Considera los resultados obtenidos para orientar nuevas decisiones pedagógicas.					
22	Registra la participación de los estudiantes mediante su registro auxiliar.					
23	Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones.					
24	Garantiza claridad en los criterios y procedimientos evaluativos.					
25	Define con precisión los criterios y procedimientos de evaluación, garantizando su transparencia.					
26	Establece lineamientos claros que orienten la valoración objetiva del aprendizaje.					

Anexo 4: Ficha técnica

FICHA TÉCNICA

Denominación de la herramienta:	Cuestionario de liderazgo directivo				
Autoría y año:	Auténtico: Álvarez et al., (2010).				
	Ajuste: Br. Condori Mazco, Gladys Yovana Br. Ríos Loayza, Amelia				
Propósito:	Medir el nivel del liderazgo directivo en la institución				
Personas evaluadas	Maestros de un plantel educativo de la provincia de Chucuito, Puno				
Modo de implementación:	En aula Personalizada Media hora				
Validez:	Registro de los validadores Apreciación				
	Ms. Santo Leonila, Requena Pertinente Sifuentes Ms. Córdova Juárez, Antolín Pertinente Olegario				
Confiabilidad:	Ms. Luis Alberto, Carmona Pertinente Castrejón				
	Cifras de consistencia interna				
	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Cantidad de reactivos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,713</td> <td style="text-align: center;">22</td> </tr> </table>	Alfa de Cronbach	Cantidad de reactivos	,713	22
Alfa de Cronbach	Cantidad de reactivos				
,713	22				

FICHA TÉCNICA

Denominación de la herramienta:	Cuestionario de gestión pedagógica						
Autoría y año:	Auténtico: MINEDU (2019).						
	Ajuste: Br. Condori Mazco, Gladys Yovana Br. Ríos Loayza, Amelia						
Propósito:	Medir el nivel de la gestión pedagógica en la institución						
Personas evaluadas:	Maestros de un plantel educativo de la provincia de Chucuito, Puno						
Modo de implementación:	En aula Personalizada Media hora						
Validez:	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Registro de los validadores</th> <th style="text-align: left;">Apreciación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ms. Santo Leonila, Requena Sifuentes</td> <td>Pertinente</td> </tr> <tr> <td>Ms. Córdova Juárez, Antolín Olegario</td> <td>Pertinente</td> </tr> </tbody> </table>	Registro de los validadores	Apreciación	Ms. Santo Leonila, Requena Sifuentes	Pertinente	Ms. Córdova Juárez, Antolín Olegario	Pertinente
	Registro de los validadores	Apreciación					
Ms. Santo Leonila, Requena Sifuentes	Pertinente						
Ms. Córdova Juárez, Antolín Olegario	Pertinente						
Confiabilidad:	<table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>Ms. Luis Alberto, Carmona Castrejón</td> <td>Pertinente</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Cifras de consistencia interna</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">Cantidad de reactivos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,788</td> <td style="text-align: center;">26</td> </tr> </tbody> </table>	Ms. Luis Alberto, Carmona Castrejón	Pertinente	Alfa de Cronbach	Cantidad de reactivos	,788	26
Ms. Luis Alberto, Carmona Castrejón	Pertinente						
Alfa de Cronbach	Cantidad de reactivos						
,788	26						

Anexo 5: Registro de validación de la herramienta

Esp. 1.



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila
- 1.2 Institución donde labora: Institución Educativa N° 1562 Nuevo Horizonte
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de liderazgo directivo
- 1.4 Autor del instrumento: Condori y Ríos (2025).
- 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE CHUCUITO PUNO 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			85		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			85		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				90	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				90	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				90	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				90	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				90	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				90	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				90	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				90	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI HAY SUFICIENCIA (APLICABLE)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89

Lugar y Fecha: San Martín, 09/08/2025


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 19700237.

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					Aplicable
02	E					Aplicable
03	E					Aplicable
04	E					Aplicable
05	E					Aplicable
06	E					Aplicable
07	E					Aplicable
08	E					Aplicable
09		B				Aplicable
10	E					Aplicable
11	E					Aplicable
12	E					Aplicable
13	E					Aplicable
14	E					Aplicable
15	E					Aplicable
16	E					Aplicable
17	E					Aplicable
18	E					Aplicable
19	E					Aplicable
20	E					Aplicable
21	E					Aplicable
22	E					Aplicable

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila
- 1.7 Institución donde labora: Institución Educativa N° 1562 Nuevo Horizonte
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de la gestión pedagógica
- 1.9 Autor del instrumento: Condori y Ríos (2025).
- 1.10 Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE CHUCUITO PUNO 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA						
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			85				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				85			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				85			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					90		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					90		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					90		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					90		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					90		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					90		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI HAY SUFICIENCIA (APLICABLE)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89

Lugar y Fecha: San Martín, 09/08/2025



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL
 INSTRUMENTO: GESTIÓN PEDAGÓGICA**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					Aplicable
02	E					Aplicable
03	E					Aplicable
04	E					Aplicable
05	E					Aplicable
06	E					Aplicable
07	E					Aplicable
08	E					Aplicable
09	E					Aplicable
10	E					Aplicable
11		B				Aplicable
12		B				Aplicable
13	E					Aplicable
14	E					Aplicable
15	E					Aplicable
16	E					Aplicable
17	E					Aplicable
18	E					Aplicable
19	E					Aplicable
20	E					Aplicable
21	E					Aplicable
22	E					Aplicable
23	E					Aplicable
24	E					Aplicable
25	E					Aplicable
26	E					Aplicable

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila
COLEGIATURA: 2519700237
DNI: 19700237



Firma

Fecha: 09/08/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.11 Apellidos y nombres del informante: Mg. Antolín Olegario Córdova Juárez
 1.12 Institución donde labora: Institución Educativa N° 1562 Nuevo Horizonte
 1.13 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de liderazgo directivo
 1.14 Autor del instrumento: Condori y Ríos (2025).
 1.15 Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE CHUCUITO PUNO 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			90			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				90		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				90		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				90		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				90		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				90		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				90		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				90		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				90		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI HAY SUFICIENCIA (APLICABLE)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

Lugar y Fecha: San Martín, 09/08/2025


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 41835226.

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					Aplicable
02	E					Aplicable
03	E					Aplicable
04	E					Aplicable
05	E					Aplicable
06	E					Aplicable
07	E					Aplicable
08	E					Aplicable
09	E					Aplicable
10	E					Aplicable
11	E					Aplicable
12	E					Aplicable
13	E					Aplicable
14	E					Aplicable
15	E					Aplicable
16	E					Aplicable
17	E					Aplicable
18	E					Aplicable
19	E					Aplicable
20	E					Aplicable
21	E					Aplicable
22	E					Aplicable

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.16 Apellidos y nombres del informante: Mg, Antolín Olegario Córdova Juárez
- 1.17 Institución donde labora: Institución Educativa N° 1562 Nuevo Horizonte
- 1.18 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de gestión pedagógica
- 1.19 Autor del instrumento: Condori y Ríos (2025).
- 1.20 Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE CHUCUITO PUNO 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			90			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				90		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				90		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				90		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				90		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				9	5	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				9	5	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				9	5	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				9	5	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI HAY SUFICIENCIA (APLICABLE)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92

Lugar y Fecha: San Martín, 09/08/2025


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 41835226.

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN PEDAGÓGICA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

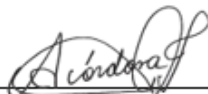
N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					Aplicable
02	E					Aplicable
03	E					Aplicable
04	E					Aplicable
05	E					Aplicable
06	E					Aplicable
07	E					Aplicable
08	E					Aplicable
09	E					Aplicable
10	E					Aplicable
11	E					Aplicable
12	E					Aplicable
13	E					Aplicable
14	E					Aplicable
15	E					Aplicable
16	E					Aplicable
17	E					Aplicable
18	E					Aplicable
19	E					Aplicable
20	E					Aplicable
21	E					Aplicable
22	E					Aplicable
23	E					Aplicable
24	E					Aplicable
25	E					Aplicable
26	E					Aplicable

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Antolín Olegario Córdova Juárez
COLEGIATURA: 1641835226
DNI: 41835226



Firma

Fecha: 09/08/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.21 Apellidos y nombres del informante: Mg. Carmona Castrejón, Luis Alberto
 1.22 Institución donde labora: Institución Educativa N° 1562 Nuevo Horizonte
 1.23 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de liderazgo directivo
 1.24 Autor del instrumento: Condori y Ríos (2025).
 1.25 Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE CHUCUITO PUNO 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				90	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		85			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				90	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				90	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				90	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				90	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				95	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				90	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI HAY SUFICIENCIA (APLICABLE)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91

Lugar y Fecha: San Martín, 09/08/2025


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 44739434

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					Aplicable
02	E					Aplicable
03	E					Aplicable
04	E					Aplicable
05	E					Aplicable
06	E					Aplicable
07	E					Aplicable
08	E					Aplicable
09	E					Aplicable
10	E					Aplicable
11	E					Aplicable
12	E					Aplicable
13	E					Aplicable
14	E					Aplicable
15	E					Aplicable
16	E					Aplicable
17	E					Aplicable
18	E					Aplicable
19	E					Aplicable
20	E					Aplicable
21	E					Aplicable
22	E					Aplicable

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN PEDAGÓGICA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					Aplicable
02	E					Aplicable
03	E					Aplicable
04	E					Aplicable
05	E					Aplicable
06	E					Aplicable
07	E					Aplicable
08	E					Aplicable
09	E					Aplicable
10	E					Aplicable
11	E					Aplicable
12	E					Aplicable
13	E					Aplicable
14	E					Aplicable
15	E					Aplicable
16	E					Aplicable
17	E					Aplicable
18	E					Aplicable
19	E					Aplicable
20	E					Aplicable
21	E					Aplicable
22	E					Aplicable
23	E					Aplicable
24	E					Aplicable
25	e					Aplicable
26	E					Aplicable

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Carmona Castrejón, Luis Alberto
COLEGIATURA: 1544739434
DNI: 44739434


Firma

Fecha: 09/08/2025

Anexo 6: Declaración jurada

DECLARACIÓN JURADA

Los abajo firmantes, autores del trabajo de investigación titulado: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE CHUCUITO PUNO 2025, egresados del programa de estudios de Posgrado de la maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaramos bajo juramento lo siguiente:

Que, conforme a los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad, y en cumplimiento de las disposiciones establecidas para la presentación de trabajos de investigación, manifestamos que en el presente estudio no se consigna en el título el nombre específico de la institución, empresa u organización en la que se ha desarrollado el estudio de caso o recojo de información.

Por tal motivo, no resulta necesario adjuntar el modelo de consentimiento informado porque el hacerlo público o el presentarlo con los nombres y datos de los participantes delataría la institución donde se realizó la investigación. Sin embargo, declaro que se contó con el consentimiento de todos los participantes, y de esta manera respetamos así el principio de confidencialidad y anonimato de las instituciones o participantes involucrados indirectamente.

Nos comprometemos a mantener la reserva de la información obtenida, utilizándola únicamente con fines académicos y de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica establecidos por la UCT.

En constancia de lo declarado, firmamos la presente en la ciudad de Trujillo, a los 8 días del mes de septiembre del 2025.

Br. Condori Mazco, Gladys Yovana

DNI N. ° 42500811

Firma: 

Br. Ríos Loayza, Amelia

DNI N.° 29354718

Firma: 

Anexo 7: Reporte de Turnitin

GLADYS YOVANA CONDORI MAZCO

CONDORI MAZCO, GLADYS YOVANA - RÍOS LOAYZA, AMELIA

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:563333016

Fecha de entrega

3 mar 2026, 17:24 GMT-5

Fecha de descarga

3 mar 2026, 17:29 GMT-5

Nombre del archivo

CONDORI MAZCO, GLADYS YOVANA - RÍOS LOAYZA, AMELIA.docx

Tamaño del archivo

1.4 MB

75 páginas

13.890 palabras

83.318 caracteres




16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
	repositorio.uct.edu.pe	39%
2	Trabajos del estudiante	
	PREGRADO on 2025-10-30	2%
3	Trabajos del estudiante	
	POSGRADO on 2025-12-09	<1%
4	Trabajos del estudiante	
	POSGRADO on 2026-01-26	<1%
5	Trabajos del estudiante	
	POSGRADO on 2025-12-03	<1%
6	Trabajos del estudiante	
	PREGRADO on 2025-10-28	<1%
7	Internet	
	hdl.handle.net	<1%

Anexo 8: Reporte de escritura de inteligencia artificial

GLADYS YOVANA CONDORI MAZCO

CONDORI MAZCO, GLADYS YOVANA - RÍOS LOAYZA, AMELIA

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:563333016

Fecha de entrega

3 mar 2026, 17:24 GMT-5

Fecha de descarga

3 mar 2026, 17:29 GMT-5

Nombre del archivo

CONDORI MAZCO, GLADYS YOVANA - RÍOS LOAYZA, AMELIA.docx

Tamaño del archivo

1.4 MB

75 páginas

13.890 palabras

83.318 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

