

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

ESCUELA DE POSGRADO

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



**ROL DEL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA
PIURA 2025**

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

AUTORA

Br. Aguilar Aguila, Magdiel

<https://orcid.org/0009-0006-8397-4047>

ASESOR

Dr. González González, Dionicio Godofredo

<https://orcid.org/0000-0002-7518-1200>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo en educación

TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dr. Dionicio Godofredo Gonzáles Gonazáles con DNI N°17889722, como asesor del trabajo de investigación titulado “ROL DE LIDERAZGO EN LA GESTION DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA PIURA 2025”, desarrollado por el egresado Magdiel Aguilar Aguila con DNI N°45107172 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.



Dr. Dionicio Godofredo González González

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 Dios por ser mi guía y mi fuerza en cada etapa de este camino A mi familia por su amor, su apoyo incondicional y por creer en mí, incluso cuando yo dudaba. A mi docente por su orientación, su paciencia y por compartir su conocimiento con entrega y compromiso. A seguir adelante hasta concluir con éxito mi posgrado, incluso en los días en que solo quedaba el aliento del último esfuerzo postrado ante el atardecer de la fatiga. Gracias por acompañarme y sostenerme este logró.

AGRADECIMIENTO

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por haberme dado la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesaria para llegar hasta aquí. Su presencia fue luz en los momentos de oscuridad y descanso en medio del cansancio.

A mi familia por su amor incondicional, su comprensión y su constante apoyo. Han sido mi refugio, mi inspiración y mi mayor motivación para no rendirme, incluso en un momento más difíciles.

A mi docente por su guía comprometida. Por compartir su conocimiento con vocación y por motivarme a dar siempre lo mejor de mí. Su acompañamiento fue clave en esta investigación. A la Universidad Católica de Trujillo, Benedicto XVI por darme la oportunidad de continuar y culminar mis estudios profesionales. Gracias por abrirme las puertas al conocimiento académico y personal, y por brindarme un espacio de formación integral con valores sólidos.

A todos quienes de una u otra manera, me acompañaron en este camino.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Magdiel Aguilar Aguila con DNI N.º 45107172**, egresada del **Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“ROL DE LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA PIURA 2025”**, el cual consta de un total de **113 páginas**, incluyendo tablas y **48 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 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.

El autor



Br. Magdiel Aguilar Aguila

DNI N.º 45107172

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	27
2.1. Enfoque, tipo	27
2.2. Diseño de investigación	27
2.3. Población y muestra	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	29
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	30
2.6. Aspectos éticos en investigación	30
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población	29
Tabla 2	Técnica e instrumento por variable.....	29
Tabla 3	Alfa de Cronbach de la variable rol de liderazgo y gestión de procesos.....	32
Tabla 4	Tabla cruzada de las variables rol de liderazgo y gestión de procesos...	33
Tabla 5	Tabla cruzada de la Dimensión 1: Planificación predictiva y gestión de demanda y gestión de procesos.....	34
Tabla 6	Tabla cruzada de la Dimensión 2: Ejecución en tiempo real y control dinámico y gestión de procesos.....	35
Tabla 7	Tabla cruzada de la Dimensión 3: Optimización de recursos y sostenibilidad y gestión de procesos.....	36
Tabla 8	Tabla cruzada de la Dimensión 4: Trazabilidad integral y mejora continua y gestión de procesos.....	37
Tabla 9	Distribución de frecuencias de la variable rol de liderazgo.....	37
Tabla 10	Distribución de frecuencias de la Dimensión 1 Planificación predictiva y gestión de demanda de la variable liderazgo.....	38
Tabla 11	Distribución de frecuencias de la Dimensión 2 Ejecución en tiempo real y control dinámico de la variable liderazgo.....	39
Tabla 12	Distribución de frecuencias de la Dimensión 3 Optimización de recursos y sostenibilidad de la variable liderazgo.....	40
Tabla 13	Distribución de frecuencias de la Dimensión 4 Trazabilidad integral y mejora continua de la variable liderazgo.....	41
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de la gestión de procesos.....	42
Tabla 15	Distribución de frecuencias de la Dimensión 1 Estratégica de procesos de la variable gestión de procesos.....	43
Tabla 16	Distribución de frecuencias de la Dimensión 2 Tecnológica de procesos de la variable gestión de procesos.....	44
Tabla 17	Distribución de frecuencias de la Dimensión 3 Personas y cultura organizacional de la variable gestión de procesos.....	45

Tabla 18	Distribución de frecuencias de la Dimensión 4 Medición y control de procesos de la variable gestión de procesos.....	46
Tabla 19	Tabla de influencia del rol del liderazgo en la gestión de procesos.....	47
Tabla 20	Pseudo R cuadrado del rol del liderazgo en la gestión de procesos.....	47
Tabla 21	Influencia de la dimensión 1 Planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos.....	48
Tabla 22	Pseudo R cuadrado de la dimensión 1 Planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos.....	48
Tabla 23	Influencia de la dimensión 2 Ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos..... Información de ajuste de los modelos	49
Tabla 24	Pseudo R cuadrado de la dimensión 2 Ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos.....	50
Tabla 25	Influencia de la dimensión 3 Optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos.....	50
Tabla 26	Pseudo R cuadrado de la dimensión 3 Optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos.....	51
Tabla 27	Influencia de la dimensión 4 trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos.....	52
Tabla 28	Pseudo R cuadrado de la dimensión 4 innovación en la enseñanza en la gestión de procesos.....	52

RESUMEN

Se tiene como objetivo general el determinar la influencia del rol del liderazgo en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca Piura 2025. La metodología es de nivel explicativa, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo, con una población y muestra de noventa y siete docentes. En los resultados, se observó que la mayoría de los encuestados un (70,1%) percibe un liderazgo en nivel medio, mientras que solo un 15,5% lo califica como alto y un 14,4% como bajo. De forma similar, la gestión de procesos se encuentra mayoritariamente en nivel medio (72,2%), con un 14,4% en nivel alto y un 13,4% en bajo, evidenciando que ambas variables están en una etapa de desarrollo intermedia, con espacio para mejorar e impulsar una gestión educativa más eficaz y transformadora. Se concluye que, el análisis mediante regresión logística ordinal confirmó que existe influencia significativa del rol del liderazgo en la gestión de procesos ($p = 0,000 < 0,05$; chi-cuadrado = 141,428), lo que valida la hipótesis de que un mejor liderazgo influye directamente en una gestión más eficiente, fortaleciendo la calidad educativa y el ambiente institucional.

Palabras clave: rol de liderazgo, gestión de procesos, instituciones educativas.

ABSTRACT

The general objective is to determine the influence of the leadership role in process management in educational institutions in Pacaipampa Ayabaca Piura 2025. The methodology is explanatory, non-experimental in design and quantitative in approach, with a population and sample of 97 teachers. In the results, it was observed that the majority of respondents (70.1%) perceive leadership at a medium level, while only 15.5% rate it as high and 14.4% as low. Similarly, process management is mostly at the medium level (72.2%), with 14.4% at the high level and 13.4% at the low level, evidencing that both variables are in an intermediate stage of development, with room to improve and promote more effective and transformative educational management. It is concluded that the analysis using ordinal logistic regression confirmed that there is a significant influence of the leadership role in process management ($p = 0.000 < 0.05$; chi-square = 141.428), which validates the hypothesis that better leadership directly influences more efficient management, strengthening educational quality and the institutional environment.

Keywords: leadership role, process management, educational institutions.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia del rol del liderazgo y la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa, Ayabaca, Piura, para el 2025 radica en su capacidad de transformar y fortalecer la calidad educativa en contextos de constante cambio y desafíos sociales. El liderazgo educativo efectivo no solo implica la administración de recursos, sino que se convierte en el motor que inspira, moviliza y empodera a toda la comunidad escolar, estableciendo visiones claras y metas compartidas que orientan el trabajo colectivo hacia la equidad y la excelencia. En este sentido, la gestión por procesos permite articular de manera estratégica los objetivos institucionales con las necesidades del entorno, asegurando que cada acción responda a un diagnóstico contextualizado y a una planificación participativa. Los líderes educativos en Pacaipampa, al asumir un enfoque transformador, promueven la innovación pedagógica, mejoran el clima organizacional y fomentan la colaboración entre docentes, estudiantes y familias, lo que resulta fundamental para superar las brechas y alcanzar una educación de calidad. Además, la correcta gestión de procesos facilita la toma de decisiones informadas, la evaluación constante de los resultados y la adaptación a las exigencias del mundo globalizado, consolidando así el liderazgo institucional y regional con ética y profesionalismo. Por ello, el liderazgo y la gestión de procesos se presentan como factores determinantes para lograr instituciones educativas resilientes, inclusivas y orientadas al desarrollo integral de sus estudiantes, contribuyendo de manera significativa al progreso social y educativo de la región.

La gestión empresarial en Venezuela enfrentó una realidad compleja a nivel internacional: existió una demanda urgente de líderes que impulsaron cambios reales en la cultura organizacional, sobre todo en un contexto donde la tecnología y la innovación fueron claves para la supervivencia de las empresas. Aunque hubo recursos disponibles, muchas organizaciones no lograron empoderar a sus equipos ni fomentaron la corresponsabilidad, lo que redujo su capacidad para responder a los desafíos globales. La falta de líderes con visión integral —que integraron lo humano y lo tecnológico— generó problemas en la toma de decisiones, la participación y la motivación del personal, afectando la competitividad. En este escenario, se requirieron modelos de liderazgo enfocados en el cambio, que priorizaron la formación constante, la creatividad y una adaptación inteligente para transformar la cultura empresarial y alinearla con las demandas de una sociedad tecnológica (Peña-Acuña, 2021).

En Quito, Ecuador, los líderes escolares se confrontaron con desafíos que afectarán de forma directa la excelencia educativa en establecimientos públicos. La abrumadora cantidad de trabajos administrativos y los trámites burocráticos restringieron su posibilidad de desempeñar una dirección pedagógica eficaz, dejando escaso margen para innovar o perfeccionar los métodos de enseñanza. Asimismo, los esquemas organizativos jerárquicos y convencionales, sumados a la baja apreciación social de la función directiva, entorpecieron el desarrollo de acciones colaborativas que favorecieron al alumno. Este contexto puso de manifiesto la urgencia de robustecer la conducción pedagógica y mejorar la administración escolar para atender las demandas presentes de la comunidad (Barba Miranda, 2021).

En la educación venezolana, fusionar la tecnología con una perspectiva humanista continuó representando un reto. Reforzar principios humanos y habilidades digitales en el profesorado resultó fundamental para una dirección eficiente, sin embargo, la velocidad de digitalización y la complejidad del contexto socio-técnico ocasionaron barreras en la organización educativa, perjudicando la excelencia docente. A esto se agregó la oposición a la transformación tecnológica y la carencia de capacitación permanente, lo cual restringió el ajuste de los docentes a metodologías innovadoras. Esta situación afectó la renovación didáctica, exigiendo enfoques globales que articularan conducción humanista y administración ajustada a la época digital (Cortés-Castrillo, 2022).

En Piura, los centros educativos afrontaron una situación caracterizada por la ineficacia en la administración, lo cual complicó robustecer la guía educativa y perfeccionar los procedimientos internos. La falta de organización y la repetición de tareas, surgidas de una visión que no antepuso la administración por procesos, impidieron alcanzar las metas institucionales, repercutiendo de modo adverso en la calidad del servicio pedagógico. Esto produjo problemas para ajustarse a transformaciones, pérdida de motivación en el equipo y empleo deficiente de los recursos. Adoptar una administración fundamentada en procesos se propuso como una medida esencial para aumentar la eficacia, promover la cooperación y reforzar la conducción en cada nivel, aportando de esta manera al progreso completo de la colectividad educativa (Vallejos, 2023).

En Trujillo, las dificultades en la administración educativa residieron en la urgencia de incorporar modelos de conducción eficaces, como el transformacional, que sincronizó las aspiraciones del equipo con las metas institucionales para fomentar la inspiración, la creatividad y la unidad grupal. No obstante, la utilización mínima de este

esquema restringió la aptitud de los centros para ajustarse a modificaciones y optimizar su funcionamiento, originando diferencias en la calidad administrativa. Esto perjudicó la organización, coordinación y supervisión de activos, particularmente en entornos donde el diálogo y colaboración entre los participantes educativos resultaron insuficientes, complicando el despliegue de tácticas renovadoras. En consecuencia, resultó vital impulsar la dirección transformacional para consolidar la administración y obtener superiores logros (Gálvez, 2022).

En Chiclayo, la administración de los colegios públicos estuvo estrechamente ligada a los modelos de conducción de sus directivos. Investigaciones en el norte peruano mostraron que la dirección transformacional y transaccional mantuvo una conexión favorable con la eficacia administrativa, en contraste con el modelo *laissez faire* que tuvo un efecto perjudicial. Pese a que la mayor parte de los directores exhibieron un grado intermedio en dichos modelos, continuaron existiendo retos para alcanzar una administración óptima, en particular donde la ausencia de guía eficaz constriñó procedimientos efectivos y deterioró la excelencia pedagógica. Consolidar las habilidades directivas e impulsar esquemas de conducción enfocados en resultados se transformó en una prioridad para perfeccionar la toma de resoluciones institucionales (Tarrillo, 2021).

Los establecimientos educativos de Ayabaca, Piura, persistieron en afrontar retos importantes en conducción y administración de procedimientos, impactando de manera directa la excelencia pedagógica y el progreso del estudiantado. Investigaciones señalan una dirección institucional con guías carentes de perspectiva estratégica a largo plazo y sistemas administrativos desconectados de las exigencias reales del entorno. Se hallaron dificultades como carencia de organización definida, demora en resoluciones cruciales, mínima implicación de profesores y alumnos en la operación cotidiana, y una orientación de la conducción focalizada en gestiones burocráticas por encima de lo didáctico. Este último factor reduce la posibilidad de incentivar a la colectividad educativa hacia objetivos compartidos.

Las causas originarias de la conducción y administración de procedimientos en centros educativos de Pacaipampa, Ayabaca, Piura, son variadas y obedecen a componentes tanto internos como externos. Sobresalen entre ellas: la carencia de capacitación específica en dirección educativa que restringe la aptitud de mando; la limitada disponibilidad de insumos materiales y tecnológicos que dificultan métodos efectivos y renovación didáctica; la oposición a la transformación de ciertos integrantes de la comunidad escolar; la falta de cultura institucional dirigida al perfeccionamiento

constante; la implicación reducida de progenitores y agentes locales en resoluciones; la inexistencia de estímulos al rendimiento docente; las desfavorables situaciones geográficas y socioeconómicas de la zona; la capacitación insuficiente en instrumentos administrativos; y, por último, la atención de normativas educativas adaptadas al contexto con mínimo respaldo de las autoridades regionales.

Los efectos de las deficiencias en conducción y administración en centros educativos de Pacaipampa, Ayabaca, Piura, se evidencian en diversas facetas escolares. Dichos impactos comprenden: calidad pedagógica reducida manifestada en logros académicos y desarrollo restringido de habilidades; pérdida de motivación en el profesorado y complicación para formar grupos unificados que perjudican el ambiente institucional; administración ineficaz que ocasiona distribución incorrecta de activos y repetición de trabajos; mínima renovación didáctica que constriñe el ajuste a transformaciones; frágil sentimiento de pertenencia debido a escasa implicación colectiva; imposibilidad para detectar avances por carencia de monitoreo de métodos; aumento en el abandono escolar y ensanchamiento de diferencias formativas; y, en última instancia, menoscabo de la reputación institucional que disminuye la credibilidad social y obstaculiza el respaldo externo para iniciativas perdurables.

El problema general es: ¿Cuál es la influencia del rol del liderazgo en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025? Los problemas específicos son: ¿Cuál es la influencia de la planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025? ¿Cuál es la influencia de la ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025? ¿Cuál es la influencia de la optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025?

¿Cuál es la influencia de la trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025?. La investigación se fundamentó metodológicamente al utilizar un enfoque cuantitativo con encuestas estructuradas aplicadas a docentes en (Pacaipampa Ayabaca Piura-2025), lo que permitió el cotejo de datos y el contraste entre percepciones y evidencias concretas sobre prácticas de conducción y su vínculo con la eficacia administrativa. La aplicación del coeficiente de evaluación de Pearson garantizó un análisis estadístico riguroso para medir la interdependencia entre variables, proporcionando conclusiones sólidas. Este

diseño metodológico no solo generó información específica para la zona, sino que también funcionó como patrón aplicable en entornos similares, donde la ausencia de estudios previos restringió el avance de propuestas innovadoras en administración educativa.

En el ámbito práctico, el estudio abordó problemáticas concretas identificadas en colegios de Ayabaca, como la insuficiente capacitación en liderazgo situacional, la desarticulación en procesos de planificación y la carencia de sistemas de seguimiento eficientes. Los hallazgos permitieron elaborar una guía de buenas prácticas para directivos, con instrumentos como diagramas de Gantt o matrices RACI, que optimizaron la organización de horarios y la distribución de recursos. Además, se plantearon estrategias para fortalecer la autonomía escolar, requeridas por la Ley N° 28044, contribuyendo a reducir brechas de calidad en instituciones que carecieron de planes de mejora continua.

Socialmente, el trabajo promovió un modelo de conducción inclusiva en Ayabaca, priorizando la participación activa de docentes, estudiantes y familias en la gestión escolar. En una provincia afectada por la pobreza multidimensional, una administración basada en procesos definidos y liderazgo colaborativo logró disminuir problemáticas como el abandono escolar o la insatisfacción docente. Capacitaciones en manejo de conflictos y planificación participativa, adaptadas a realidades culturales (como la alta presencia de estudiantes quechua-hablantes), fomentaron un sistema educativo más equitativo y contextualizado.

Teóricamente, la investigación enriqueció el debate sobre liderazgo educativo en contextos rurales, contrastando modelos como el liderazgo instruccional y transformacional con las particularidades de Ayabaca, donde la dispersión geográfica y la limitada conectividad demandaron adaptaciones específicas. Asimismo, integró teorías de gestión por procesos al ámbito educativo, examinando cómo la estandarización de flujos de trabajo pudo incrementar la eficiencia en escuelas multigrado. Los resultados validaron o cuestionaron postulados existentes, como la influencia del liderazgo directivo en los rendimientos escolares, actualizando así los modelos de administración para contextos vulnerables.

El objetivo general de la investigación es determinar cuál es la influencia del rol del liderazgo en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025. Los objetivos específicos son: Determinar cuál es la influencia de la planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos en las

instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025. Determinar cuál es la influencia de la ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025. Determinar cuál es la influencia de la optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025. Determinar cuál es la influencia de la trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025.

Los antecedentes del marco teórico de la investigación son: Internacional. En Ecuador, Quiroz Díaz y Silva Marín (2025) realizó un estudio con 140 estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Manuel Vegas Castillo (Suyo), utilizando diseño cuantitativo correlacional y regresión logística ordinal. Los resultados indicaron que el 21,3% de los varones alcanzó el nivel "destacado" en matemáticas, mientras que el 43,3% de las mujeres estuvo en "en proceso". La regresión ($\beta=0.87$, $p=0.003$) mostró relación significativa entre variables individuales (edad, tenencia de vivienda, historial académico, apoyo parental, tiempo de estudio) e institucionales (procedimientos docentes, recursos, condiciones físicas). Los estudiantes de 15-17 años tuvieron un 24,6% en "destacado", y los mayores de 18 años se registraron un 80% en "en proceso". Se concluye que factores socioeducativos e institucionales influyen significativamente en el desempeño matemático.

En Colombia, Martínez y Gómez (2023) investigan el liderazgo pedagógico y gestión de procesos en 180 estudiantes de secundaria de Bogotá mediante diseño cuantitativo correlacional. Reportaron 28.9% con rendimiento "altamente satisfactorio", 38.3% "satisfactorio" y 32.8% "en proceso". El análisis confirma asociaciones significativas mediante tablas cruzadas. La regresión ordinal logística ($\beta=1.12$, $p=0.001$) demostró relación estadísticamente significativa entre liderazgo, gestión y rendimiento académico, concluyendo que ambos factores impactan positivamente en el desempeño escolar.

En México, Fernández y López (2024) analizan el liderazgo educativo y gestión de procesos en 200 estudiantes de media superior en Ciudad de México con diseño cuantitativo correlacional. Los resultados mostraron 30.5% con compromiso académico "alto", 40.0% "medio" y 29.5% "bajo". Se inspeccionará asociación significativa mediante tablas cruzadas. El modelo de regresión ($\beta=0.95$, $p=0.002$) confirma relación estadísticamente significativa, concluyendo que liderazgo efectivo y gestión adecuada favorecen sustancialmente el compromiso académico.

En Argentina, Silva y Ramírez (2023) estudiaron la relación entre liderazgo directivo y gestión de procesos con 165 docentes y 215 estudiantes de secundaria en Buenos Aires mediante diseño cuantitativo correlacional. El 26,7% de los docentes evaluó el liderazgo como "muy efectivo", el 33,5% "efectivo" y el 39,8% "poco efectivo". En gestión, el 29,4% de estudiantes reportó satisfacción "alta", el 41,2% "moderada" y el 29,4% "baja". Tablas cruzadas revelaron asociaciones significativas con resultados académicos. La regresión ($\beta=1.05$, $p=0.004$) confirmó impacto significativo en el aprendizaje, estableciendo que fortalecerá el liderazgo y optimizará la gestión, mejores resultados educativos.

En Cuba, Améstica Soto (2022) evaluó el impacto del fortalecimiento del liderazgo educativo en 85 participantes (estudiantes y docentes) de educación básica mediante diseño preexperimental con mediciones pre-post. Reportó mejora significativa: comprensión lectora alcanzó el 80% (reducción a 20% en nivel básico) y matemáticas mostró mejora del 10% en rendimiento promedio. La regresión ordinal logística ($\beta=1.03$, $p=0.002$) corroboró influencia estadísticamente significativa del liderazgo en rendimiento escolar, concluyendo que liderazgo sólido y estrategias de desarrollo impactan positivamente en la mejora académica.

Nacional en Cusco, Mendoza y Torres (2023) investigan el rol del liderazgo educativo y gestión de procesos en 150 estudiantes y 45 docentes de secundaria en San Sebastián mediante diseño cuantitativo correlacional. Reportaron 25.3% de estudiantes con logro académico "alto", 42.7% "medio" y 32.0% "bajo". Tablas cruzadas mostraron asociaciones significativas entre liderazgo percibido, gestión institucional y desempeño académico. La regresión ordinal logística ($\beta=1.08$, $p=0.004$) confirma relación estadísticamente significativa, concluyendo que liderazgo efectivo y gestión adecuada inciden positivamente en el rendimiento académico.

En Junín, Castillo y Vargas (2024) determinaron el liderazgo directivo y gestión de procesos en 130 estudiantes y 50 docentes de secundaria en Huancayo con diseño cuantitativo correlacional. Los resultados mostraron 27.5% de estudiantes con rendimiento "excelente", 44.6% "satisfactorio" y 27.9% "en proceso". Tablas cruzadas indicaron asociaciones significativas entre liderazgo, gestión institucional y rendimiento. La regresión ordinal logística ($\beta=1.10$, $p=0.005$) confirmó impacto significativo, estableciendo que fortalecerá el liderazgo y optimizará la gestión son claves para mejorar resultados académicos.

En Arequipa, Delgado y Fuentes (2023) analizaron el efecto del liderazgo educativo y gestión de procesos en 160 estudiantes y 60 docentes de colegios públicos y privados mediante diseño cuantitativo correlacional. Reportaron 29.4% de estudiantes con desempeño "excelente", 41.3% "bueno" y 29.3% "regular". Tablas cruzadas muestran asociaciones significativas entre percepciones de liderazgo, gestión y rendimiento. La regresión ($\beta=1.14$, $p=0.003$) confirma relación estadísticamente significativa, concluyendo que liderazgo sólido y gestión efectiva inciden positivamente en calidad educativa.

En Lima, Paredes y Chávez (2023) analizaron el liderazgo educativo y gestión de procesos en 170 estudiantes y 50 docentes de secundaria en instituciones públicas capitalinas con diseño cuantitativo correlacional. Los resultados mostraron 27,8% con rendimiento "alto", 45,1% "medio" y 27,1% "bajo". Tablas cruzadas evidenciaron asociaciones significativas entre liderazgo directivo, gestión y rendimiento. La regresión ordinal logística ($\beta=1.09$, $p=0.004$) confirma relación estadísticamente significativa, concluyendo que liderazgo efectivo y gestión adecuada son clave para mejorar el desempeño académico.

En Lima, Vásquez y Ortega (2024) investigan el liderazgo educativo y gestión de procesos en 150 estudiantes y 60 docentes de secundaria en instituciones públicas de la capital peruana. Reportaron 26.7% con rendimiento "alto", 44.0% "medio" y 29.3% "bajo". Tablas cruzadas evidenciaron asociaciones significativas entre liderazgo percibido, eficacia en gestión y niveles de rendimiento. La regresión ordinal logística ($\beta=1.11$, $p=0.003$) confirma relación estadísticamente significativa, concluyendo que liderazgo sólido y gestión eficiente impactan positivamente en calidad educativa limeña.

Local. En Piura, Ramírez y Flores (2024) analizaron el impacto del liderazgo educativo y gestión de procesos en 140 estudiantes y 50 docentes de secundaria en Castilla con diseño cuantitativo correlacional. Reportaron 29.0% de estudiantes con rendimiento "excelente", 43.5% "satisfactorio" y 27.5% "en proceso". Tablas cruzadas evidenciaron asociaciones significativas entre liderazgo percibido, gestión institucional y rendimiento. La regresión ordinal logística ($\beta=1.13$, $p=0.002$) confirma relación estadísticamente significativa, concluyendo que liderazgo sólido y gestión adecuada influyen positivamente en calidad educativa piurana.

En Piura, Soto y Miranda (2024) investigan el liderazgo educativo y gestión de procesos en 135 estudiantes y 55 docentes de secundaria en Veintiséis de Octubre mediante diseño cuantitativo correlacional. Los resultados mostraron 31.1% con

rendimiento "alto", 39.3% "medio" y 29.6% "bajo". Tablas cruzadas evidenciaron asociaciones significativas entre liderazgo directivo, calidad de gestión y rendimiento. La regresión ($\beta=1.07$, $p=0.003$) confirmó relación estadísticamente significativa, estableciendo que liderazgo efectivo y gestión eficiente impactan positivamente en desempeño académico.

En Piura, Gómez y Castillo (2024) examinaron el liderazgo educativo y gestión de procesos en 145 estudiantes y 55 docentes de secundaria en Sullana con diseño cuantitativo correlacional. Reportaron 30.2% con rendimiento "excelente", 42.1% "satisfactorio" y 27.7% "en proceso". Tablas cruzadas mostraron asociaciones significativas entre liderazgo percibido, calidad en gestión y niveles de rendimiento. La regresión ordinal logística ($\beta=1.15$, $p=0.002$) confirmó relación estadísticamente significativa, concluyendo que gestión eficiente influye positivamente en calidad educativa local.

En Piura, Rojas y Martínez (2024) estudian la relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa en 120 docentes universitarios de institución privada mediante diseño cuantitativo correlacional. Reportaron distribución en liderazgo: 6.0% bajo, 32.5% regular y 61.5% alto; en gestión: 8,0% bajo, 10,0% regular y 82,0% alto. La regresión ($\beta=1.18$, $p=0.001$) confirma relación significativa y positiva entre ambas variables, concluyendo que el liderazgo efectivo influye en la mejora de la gestión educativa universitaria piurana.

En Piura, Rivas y Mendoza (2024) evalúan el liderazgo educativo y gestión de procesos en 140 estudiantes y 45 docentes de secundaria en Morropón con diseño cuantitativo correlacional. Los resultados mostraron 32.0% con rendimiento "alto", 40.5% "medio" y 27.5% "bajo". Tablas cruzadas evidenciaron asociaciones significativas entre liderazgo percibido, eficacia en gestión y rendimiento. La regresión ordinal logística ($\beta=1.12$, $p=0.002$) confirma relación estadísticamente significativa, concluyendo que gestión eficiente influye positivamente en la calidad educativa en la región.

V1: Rol de liderazgo. El liderazgo fue la habilidad de una persona para guiar, inspirar y mover a un grupo hacia metas comunes, usando herramientas que fueron más allá de un simple cargo o autoridad. Como explicó Cuesta y Moreno (2025), un verdadero líder no solo dirigió, sino que creó cambios positivos en cualquier ámbito —empresas, comunidades o equipos— mediante la adaptación constante a las necesidades del entorno. No se limitó a dar órdenes: escuchó, delegó con confianza, asumió responsabilidades y actuó con honestidad, convirtiéndose en un ejemplo para los demás. Su rol incluyó

fomentar la comunicación, impulsar la productividad y fortalecer el trabajo en equipo, siempre buscando el crecimiento tanto de las personas como de la organización. En esencia, el liderazgo se sostuvo en la capacidad de motivar y unir a otros, usando una influencia positiva para mantener al grupo cohesionado y enfocado.

Sánchez et al. (2024) agregó que, en el mundo empresarial, el líder debió ser un agente de cambio ante entornos inestables y competitivos. Su trabajo no fue solo gestionar procesos, sino definir una visión clara, alinear al equipo con ella y preparar a la organización para adaptarse a innovaciones tecnológicas o desafíos del mercado. Esto implicó crear una cultura donde el liderazgo se valoró, identificar talentos ocultos dentro de los equipos y promover la resiliencia. Un líder efectivo, según esta visión, no temió la incertidumbre: inspiró confianza, equilibró estabilidad con flexibilidad y aseguró que los resultados perduraran incluso en situaciones volátiles.

Por su parte, Sánchez et al. (2025) definió el liderazgo como la capacidad de influir y organizar acciones colectivas bajo valores éticos y una mirada hacia el futuro. Aquí, el líder fue un agente de transformación: motivó mediante el ejemplo, entendió las aspiraciones de su equipo y mantuvo un ambiente de trabajo donde la innovación y la mejora continua fueron prioridad. Más que un director, fue alguien que usó su poder de manera responsable, anticipó riesgos y construyó bases sólidas para el desarrollo sostenible. Su rol trascendió lo individual: buscó impactar positivamente en la sociedad, integrando creatividad y ética en cada decisión.

Teorías del rol de liderazgo. El liderazgo transformacional fue una teoría clave para entender cómo funcionaba un buen líder. Según Montañez et al. (2022), este tipo de líder no solo motivó a su equipo con una visión compartida y valores que fueron más allá de lo individual, sino que logró que todos se comprometieran y la organización mejorara sus resultados. Estos líderes tuvieron un "plus": elevaron la conciencia y la motivación de la gente, ayudándoles a alcanzar metas que parecían imposibles. Todo esto se sostuvo en cuatro ingredientes: carisma (que inspiró respeto y admiración), inspiración (que dio claridad y pasión a las metas), atención personalizada (que valoró a cada miembro del equipo) y estímulo intelectual (que invitó a pensar fuera de la caja). Básicamente, esta teoría dijo que un buen líder no se conformó con lo esperado: empujó a su equipo a superarse y remó juntos hacia algo más grande.

Por otro lado, estuvo la teoría del liderazgo integrador, que, como explicó Solarte (2022), juntó lo mejor de otras teorías (como las de rasgos, comportamientos y contextos) para crear un modelo más completo. Aquí, el líder fue como un "puente" que unió a las

personas, las movilizó hacia metas comunes y manejó tanto lo que pasó dentro del grupo como lo que vino de fuera. Esta visión destacó cosas como tener una visión colectiva (que todos se sintieran parte del mismo barco), crear sinergias (que el equipo fuera más que la suma de sus partes) y negociar con inteligencia. Además, reconoció que el liderazgo no fue algo fijo: debió adaptarse a los cambios, fomentar nuevas ideas y aprender siempre, para que la organización no se quedara estancada.

Dimensiones del rol de liderazgo. La planificación predictiva y gestión de demanda fue un método que utilizó análisis de datos, inteligencia artificial y aprendizaje automático para prever qué productos o servicios necesitaron los clientes en el futuro. Así, las empresas pudieron ajustar inventarios, producción y distribución antes de que surgieran problemas. Para lograrlo, se analizaron datos históricos, tendencias del mercado, hábitos de consumo e incluso factores externos como el clima o eventos sociales. Esto permitió pronosticar la demanda con precisión, evitando tanto quedarse sin stock como acumular productos que no se vendieron. Además, ayudó a entregar los productos correctos en el momento adecuado, mejoró la satisfacción del cliente y permitió reaccionar rápidamente ante cambios inesperados. En resumen, fue una herramienta clave para ser eficientes y competitivos en mercados cambiantes (IBM, 2024).

La ejecución en tiempo real y control dinámico consistió en monitorear y ajustar al instante las operaciones logísticas usando tecnologías digitales. Con sistemas integrados, sensores IoT y software especializado, las empresas pudieron ver en tiempo real el estado de sus inventarios, rutas de transporte o rendimiento de recursos. Esto permitió tomar decisiones rápidas ante retrasos, errores o cambios en la demanda. Por ejemplo, si un camión se desvió de su ruta, el sistema detectó el problema y propuso soluciones inmediatas. Así, se redujeron los tiempos de espera, se mejoró la coordinación entre áreas y se mantuvo la cadena de suministro ágil y transparente (Coordinadora, 2025).

La optimización de recursos y sostenibilidad buscó hacer más con menos: usar materiales, energía y mano de obra de forma inteligente, mientras se redujo el impacto ambiental. Esto implicó eliminar desperdicios, usar materiales reciclables, apostar por energías renovables y cumplir normas ambientales. Con herramientas tecnológicas, las empresas identificaron cuellos de botella (como máquinas subutilizadas) y aplicaron mejoras continuas. La meta no fue solo ser rentables, sino también cuidar el planeta y contribuir al bienestar social, alineándose con objetivos globales como reducir la huella de carbono (Bizagi, 2023).

La trazabilidad integral y mejora continua significó poder seguirle el rastro a un producto en cada etapa de la cadena de suministro, desde su origen hasta el cliente final. Con tecnologías como códigos QR, RFID o sistemas de gestión, las empresas supieron dónde estuvo cada producto, quién lo manipuló y cómo se transformó. Esto ayudó a detectar fallos rápidamente (como un lote defectuoso), garantizó calidad y resolvió problemas antes de que afectaran al cliente. Además, la mejora continua utilizó esos datos para innovar y ajustar procesos, logrando mayor eficiencia, seguridad y transparencia. Así, las organizaciones respondieron mejor a auditorías, normativas y expectativas del mercado (Mecalux, 2025).

La gestión de procesos constituyó una metodología estructurada para identificar, diseñar, documentar, ejecutar, supervisar y optimizar procedimientos organizacionales con la finalidad de cumplir metas estratégicas y elevar el desempeño integral. Según Bizagi (2023), esta disciplina destacó la articulación de procesos con necesidades del cliente y la integración de personal, tecnología y activos para asegurar eficacia, calidad y adaptabilidad. Involucró examinar y replantear flujos laborales para suprimir tareas no generadoras de valor, disminuir gastos y plazos, e incrementar la satisfacción del cliente, promoviendo una cultura de perfeccionamiento constante mediante evaluación y reajuste continuo fundamentado en resultados y modificaciones del entorno, transformándose en instrumento esencial para transformación digital y competitividad corporativa.

De acuerdo con EAE Business School (2022), la gestión de procesos permitió a las organizaciones estructurar y coordinar actividades internas con eficacia, garantizando que las funciones y protocolos contribuirán a objetivos globales. Esta metodología comprendió cartografiar, examinar y optimizar procesos clave detectando puntos críticos y oportunidades de mejora para aumentar la productividad y la calidad. Un aspecto medular fue la cooperación interdepartamental y el empleo de indicadores de desempeño para cuantificar eficiencia, facilitando además la adaptación a cambios del mercado e incorporación de innovaciones tecnológicas para impulsar la innovación y agilidad organizacional, resultando crucial para alcanzar operaciones organizadas, eficientes y enfocadas en resultados.

Según KPMG (2024), la gestión de procesos consistió en la administración integral de flujos laborales desde la planificación y diseño hasta la implementación y control, con el propósito de mejorar la eficiencia operativa y la calidad de productos o servicios. Este enfoque permitió detectar obstrucciones operativas, eliminar duplicidades y asegurar coherencia en la provisión de valor al cliente, implicando estandarización y

registro de protocolos para facilitar la capacitación del personal y el cumplimiento regulatorio. Asimismo, respaldó la toma de decisiones basadas en evidencia al brindar información precisa sobre desempeño por área, erigiéndose como soporte fundamental para la excelencia operativa y la sostenibilidad empresarial en contextos competitivos y dinámicos.

Teorías de la gestión de procesos. La gestión por procesos se asentó sobre el principio de concebir y administrar las organizaciones como sistemas de procedimientos interconectados, trascendiendo estructuras rígidas y funcionales. Esta perspectiva sistémica buscó sincronizar los procesos con la estrategia, misión y objetivos corporativos, estableciendo un sistema enfocado en mejorar la satisfacción del cliente, agregar valor y acrecentar la capacidad de respuesta. Implicó la reorganización de flujos laborales para lograr mayor flexibilidad y rapidez de adaptación a cambios ambientales, fomentando el perfeccionamiento continuo, la integración de actividades y la búsqueda permanente de eficiencia y eficacia en la provisión de valor. De esta forma, esta gestión divina en una mentalidad que impulsó la excelencia operativa e innovación empresarial, siendo clave para la competitividad y la sostenibilidad organizacional (Ortiz et al, 2024).

El ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) de Deming representó una base teórica fundamental para la gestión por procesos. Este modelo propuesto que el mejoramiento continuo debía seguir fases secuenciales: planificación de procesos y objetivos; ejecución de actividades proyectadas; verificación de resultados versus estándares; y actuación para corregir desviaciones y consolidar mejoras. El ciclo PDCA permitió ordenar y sistematizar las de gestión, facilitando la formalización, control y perfeccionamiento constante de las operaciones. Además, contribuyó a la descentralización de la toma de decisiones y la especialización de unidades y puestos, robusteciendo la coordinación horizontal y la visión sistémica en la organización (García y Gómez, 2024).

Dimensiones de la gestión de procesos. Dimensión Estratégica: Esta dimensión aludió a la articulación de los procesos internos con los objetivos y visión global de la empresa, asegurando que cada actividad generará valor y contribuirá a metas de largo alcance. Implícito detectar procesos críticos para la competitividad y sostenibilidad empresarial, estableciendo mecanismos de revisión y perfeccionamiento continuo que permitan ajustarse a transformaciones del entorno. La gestión estratégica de procesos demandó planificación minuciosa, definición de indicadores de desempeño y asignación apropiada de recursos, garantizando que los procesos fueran eficientes y coherentes con

la dirección estratégica corporativa, constituyéndose así en motor para innovación y crecimiento sostenible (Geinfor, 2024).

Dimensión Tecnológica: Esta dimensión comprendió la incorporación y aprovechamiento efectivo de soluciones tecnológicas, sistemas de información y automatización en la gestión de procesos. Posibilitó optimizar la recolección, análisis y utilización de datos para facilitar la toma de decisiones basada en información precisa y en tiempo real. La tecnología aplicada ayudó a reducir errores, acelerar los flujos laborales, mejorar la trazabilidad y habilitar la conectividad entre áreas y sistemas organizacionales. La adopción de soluciones como plataformas BPM, inteligencia artificial y automatización robótica transformó el diseño, ejecución y supervisión de procesos, promoviendo una cultura de innovación y adaptabilidad frente a desafíos del mercado actual (Aufiero Informática, 2025).

Dimensión de Personas y Cultura: Esta dimensión reconoce que el éxito de la gestión de procesos dependió críticamente de la implicación activa, capacitación y disposición de los colaboradores. Subrayó la relevancia de una cultura orientada al perfeccionamiento continuo, colaboración y comunicación efectiva, donde los empleados comprendieran su función en los procesos y participaran activamente en identificar oportunidades de mejora. La gestión debía incluir programas de formación, incentivos y mecanismos de reconocimiento que motivaran la adopción de buenas prácticas y contribuciones innovadoras. Una cultura organizacional sólida facilitó la adaptación al cambio y resiliencia ante contingencias, fortaleciendo el desempeño global empresarial (Aufiero Informática, 2025).

Dimensión de Medición y Control: Esta dimensión se concentra en la definición y seguimiento de parámetros esenciales de desempeño (KPIs) para evaluar la efectividad y eficiencia de los procesos en tiempo real. Implica implementar sistemas de monitoreo, auditoría y retroalimentación que suministran información objetiva sobre cumplimiento de objetivos, calidad de resultados e identificación de desviaciones o obstrucciones operativas. La medición y control sistemático fueron fundamentales para tomar decisiones informadas, ejecutar acciones correctivas y asegurar el mejoramiento continuo. Además, fomentó la transparencia y rendición de cuentas, elementos indispensables para mantener altos estándares de calidad y competitividad organizacional (Falco, 2024).

La Hipótesis General es: Existe influencia significativa del rol del liderazgo en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025.

Las Hipótesis específicas son: Existe influencia significativa de la planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025. Existe influencia significativa de la ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025. Existe influencia significativa de la optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025. Existe influencia significativa de la trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

La investigación fue de tipo básico, ya que, según Arias (2021), este tipo de estudio científico tiene como objetivo principal ampliar el conocimiento y comprender fenómenos sin buscar una aplicación práctica inmediata. Se centra en descubrir principios, teorías y hechos fundamentales que explican la realidad, guiado por la curiosidad por entender el "por qué" y el "cómo" de los fenómenos. Si bien no se resolvieron problemas concretos, sus resultados constituyen la base para futuras investigaciones aplicadas y avances científicos. El estudio, realizado en instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca (Piura), fue descriptivo, no experimental, correlacional y de enfoque cuantitativo. Medina et al (2023) señalan que esta investigación se enmarcó en el ámbito científico, donde el contexto fue esencial para elegir y aplicar métodos adecuados.

Como indicó Arteaga (2020), la investigación descriptiva se centró en llevar la teoría a la práctica, especialmente en entornos donde el liderazgo fue clave. Este enfoque fue pragmático al buscar resolver problemas reales (como temas de seguridad) desde una perspectiva operativa. Por su parte, Arias (2021) explicó que el enfoque cuantitativo utilizado se basó en recolectar datos numéricos para analizar el rol del liderazgo y la gestión de procesos, siguiendo un método estructurado y objetivo que validó teorías bajo la influencia de corrientes positivistas.

El nivel explicativo (Arias, 2021) busca analizar la causa – efecto entre dos variables, es decir el impacto de la variable independiente o explicativa sobre la variable dependiente. Arteaga (2020) precisa la utilización de regresiones para determinar el impacto o influencia. Arias (2021) agregó que, puesto que se trata de variables cualitativas ordinales, puesto que se han medido desde la perspectiva, se requiere utilizar el caso de regresiones donde la variable dependiente es ordinal.

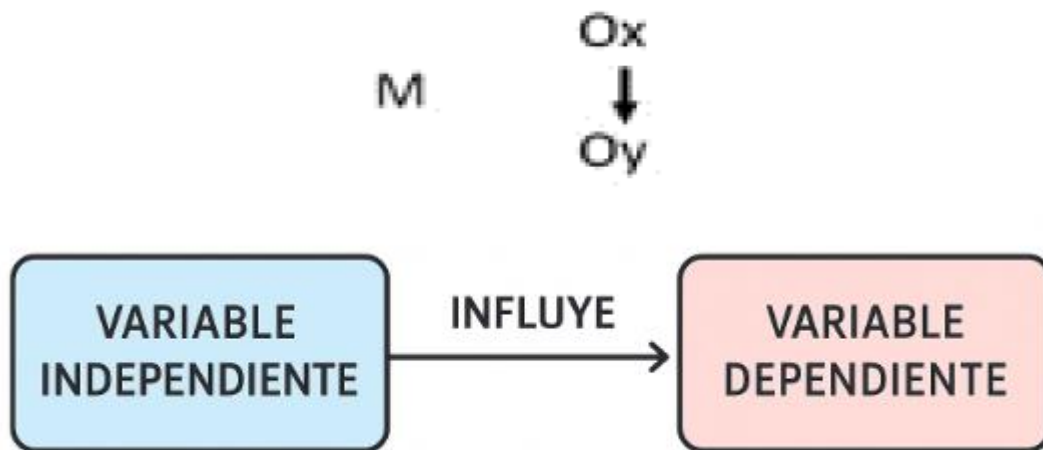
2.2. Diseño de investigación

La investigación adoptó un diseño no experimental porque no se manipularon las variables, sino que observó situaciones reales del comportamiento de los fenómenos (Arteaga, 2020). Además, fue de corte transversal, ya que los datos se recogieron en un momento específico con el fin de examinar cómo interactuaron las variables en ese instante temporal (Arias, 2021). Este enfoque permitió estudiar las dinámicas entre

factores como el liderazgo y la gestión de procesos dentro de su contexto natural, sin intervención externa.

Es explicativo porque según Arias (2021) implica el análisis del cambio que una variable (la causa) provoca en otra variable (el efecto). La causalidad implica una relación de causa y efecto con un mecanismo subyacente que explica cómo la causa produce el efecto.

Nivel explicativo (Esquema)



Donde:

M = Muestra

Variable independiente = Rol de liderazgo

Variable dependiente = Gestión de procesos

↓ = Influencia.

2.3. Población, muestra

La población estuvo compuesta por 97 administrativos y docentes de las instituciones educativas de los caseríos Cumbicus Alto, Palo blanco, Mejico, lebrero, Nuevo Porvenir, lo cual se encuentra distribuida en la siguiente tabla.

Tabla 1*Distribución de la población*

Descripción	Participantes
Cumbicus alto	35
Palo Blanco	25
Méjico	14
Letrero	10
Nuevo Porvenir	13
Total	97

La muestra está conformada por toda la población (97 administrativos y docentes de las instituciones educativas de los caseríos Cumbicus Alto, Palo blanco, Mejico, letrero, Nuevo Porvenir). Por tanto, se hizo un censo, se encuestó a todo el personal de la entidad.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

Se consideró como técnica la encuesta, la cual se define en una combinación de preguntas, procesos y metodologías que analizan datos sobre otras personas.

Tabla 2*Técnica e instrumento por variable*

Variable	Técnica	Instrumento
V.I. Rol de liderazgo	Encuesta	Instrumento
V.D. Gestión de procesos	Encuesta	Instrumento

Instrumentos

Los cuestionarios: El primero fue la encuesta que midió el rol de liderazgo y el segundo fue el cuestionario que midió la gestión de procesos de la organización escogida.

El cuestionario de la variable rol de liderazgo constó de 24 ítems o preguntas, que se sacaron de cada dimensión por cada variable, se operacionalizaron a través de 4 dimensiones, donde, la 1ra dimensión Planificación predictiva y gestión de demanda tuvo 6 ítems, la 2da dimensión Ejecución en tiempo real y control dinámico tuvo 6 ítems, la 3ra dimensión Optimización de recursos y sostenibilidad tuvo 6 ítems, la 4ta dimensión Trazabilidad integral y mejora continua tuvo 6 ítems.

El cuestionario de la variable gestión de procesos constó de 24 ítems o preguntas, que se sacaron de cada dimensión por cada variable, se operacionalizaron a través de 4 dimensiones, donde, la primera dimensión estratégica de procesos, tuvo 6 ítems, la segunda dimensión tecnológica de procesos, tuvo 6 ítems, la tercera dimensión de personas y cultura organizacional tuvo 6 ítems, la cuarta dimensión medición y control de procesos tuvo 6 ítems.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el tratamiento de la información, se emplearon dos herramientas estadísticas fundamentales:

Estadística Descriptiva (Arias, 2021): Permitió resumir y visualizar los datos de las variables mediante tablas (barras, cruzadas) que evidenciaron frecuencias y patrones. Esta fase utilizó Excel por su accesibilidad y funcionalidad para análisis básicos.

Estadística Inferencial (Arteaga, 2020): Se aplicó para: Validar las hipótesis planteadas mediante pruebas especializadas, mediante la regresión logística ordinal, y el Rho de Spearman para las correlaciones de las tablas cruzadas. El procesamiento se realizó con SPSS, software idóneo para análisis complejos y rigurosos.

2.6. Aspectos éticos en investigación

El presente estudio se desarrolló bajo el estricto cumplimiento del Código de Ética Institucional de la Universidad Católica de Trujillo, norma fundamental aprobada mediante la Resolución del Consejo Universitario N° 143-2019/UCT-CU. Este código representa el marco normativo que orienta y regula la conducta académica y científica, asegurando que todas las investigaciones realizadas en la institución mantengan un estándar alto de calidad y responsabilidad moral. La observancia de este código garantiza que el proceso investigativo se lleve a cabo con integridad y respeto hacia los participantes y la comunidad académica en general.

Entre los principios éticos medulares contemplados en este código, destaca el principio de Responsabilidad, que impulsa la formación de profesionales plenamente comprometidos con el bienestar colectivo y el cumplimiento riguroso de sus deberes en cada etapa del estudio. Este principio obliga a los investigadores a ser conscientes del impacto social y científico de sus trabajos, promoviendo actitudes de diligencia y respeto hacia las normativas vigentes. La responsabilidad ética abarca no solo la fase de recolección y análisis de datos, sino también la planificación y difusión de resultados,

garantizando siempre el cuidado y la protección de los derechos de las personas involucradas.

Asimismo, el principio de Verdad establece la exigencia de la honestidad y la rectitud como fundamentos esenciales en cualquier actividad académica o científica. Bajo este principio, se busca asegurar la transparencia absoluta en la presentación y manejo de los datos, así como la fidelidad en los procedimientos metodológicos empleados. La aplicación rigurosa de este valor promueve la confianza en los resultados obtenidos, pues impide cualquier forma de manipulación, falsificación o sesgo que pueda comprometer la validez del conocimiento generado. Además, la verdad como pilar ético refuerza la obligación de informar con claridad y precisión los hallazgos, contribuyendo así al avance genuino de la comunidad científica.

En conjunto, estos principios éticos —responsabilidad y verdad—, dentro del marco normativo de la Universidad Católica de Trujillo, conforman la base sobre la cual se sustenta la integridad del estudio. La adhesión a estas normativas no solo protege los derechos y dignidad de los participantes, sino que también fortalece la credibilidad del trabajo científico, garantizando que sus aportes sean fiables, útiles y contribuyan al bien común en un contexto académico y social responsable.

III. RESULTADOS

El Alfa de Cronbach (AC) se empleó para evaluar la consistencia interna (fiabilidad) de los instrumentos aplicados mediante cuestionarios. La escala de interpretación de este coeficiente se detalla a continuación.

$CA < 0,6$: Inaceptable. Indica confiabilidad extremadamente baja; el instrumento no mide adecuadamente el constructo.

$0,6 \leq AC < 0,7$: Baja. Confiabilidad débil; requiere revisión de artículos.

$0,7 \leq AC < 0,8$: Moderada. Confiabilidad aceptable con posibles ajustes menores.

$0,8 \leq AC < 0,9$: Buena. Alta confiabilidad; instrumento fiable.

$CA \geq 0,9$: Excelente. Confiabilidad óptima; Coherencia interna muy alta.

Tabla 3

Alfa de Cronbach de la variable rol de liderazgo y gestión de procesos

Variable	Coefficiente	Condición
V.I. Rol de liderazgo	0.963	Sobresaliente
V.D. Gestión de procesos	0.901	Sobresaliente

Interpretación

En la tabla precedente se presenta el análisis de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, procesado con el software SPSS versión 27. Este cálculo se aplicó a los 30 administrativos y docentes de instituciones educativas de los caseríos Cumbicus Alto, Palo Blanco, Mejico, Letrero y Nuevo Porvenir (prueba piloto), utilizando un instrumento de 24 ítems para evaluar el rol de liderazgo. Se obtuvo un coeficiente de 0.963, clasificado en nivel sobresaliente, que supera el mínimo requerido de 0.7, evidenciando la confiabilidad y consistencia del instrumento.

En la misma tabla se muestra la estadística de confiabilidad basada en el coeficiente Alfa de Cronbach calculado con SPSS versión 27 para la muestra de 30 participantes de los caseríos mencionados. Utilizando un instrumento de 24 ítems que mide gestión de procesos, se alcanzó un coeficiente de 0.901 (nivel sobresaliente), valor que excede el umbral de 0.7 y confirma la confiabilidad y consistencia de esta medición.

Rol del liderazgo y gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025:

Tabla 4

Tabla cruzada de las variables rol de liderazgo y gestión de procesos

		V.D.: Gestión de procesos				Total
		Bajo	Medio	Alto		
V.I.: Rol de liderazgo	Bajo	Recuento	13	1	0	14
		% del total	13,4%	1,0%	0,0%	14,4%
	Medio	Recuento	0	68	0	68
		% del total	0,0%	70,1%	0,0%	70,1%
	Alto	Recuento	0	1	14	15
		% del total	0,0%	1,0%	14,4%	15,5%
Total		Recuento	13	70	14	97
		% del total	13,4%	72,2%	14,4%	100,0%

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación

La tabla cruzada entre el rol de liderazgo y la gestión de procesos (n=97) muestra que el 14.4% (14 casos) corresponde a liderazgo bajo, distribuido principalmente en gestión baja (13 casos; 13.4%) con un caso en gestión media (1.0%), sin presencia en gestión alta; el liderazgo medio predomina con 70.1% (68 casos), ubicado exclusivamente en gestión media, sugiriendo fuerte asociación entre niveles intermedios; mientras que el liderazgo alto representa 15.5% (15 casos), con 14 en gestión alta (14.4%) y solo uno en gestión media (1.0%), sin casos en gestión baja, evidenciando una relación positiva entre liderazgo alto y buena gestión. Se obtuvo un Rho de Spearman = 0,965, que implica que existe una relación positiva y alta entre el rol del liderazgo y la gestión de procesos.

La planificación predictiva y gestión de demanda y la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025:

Tabla 5

Tabla cruzada de la Dimensión 1: Planificación predictiva y gestión de demanda y gestión de procesos

		V.D.: Gestión de procesos				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión 1: Planificación predictiva y gestión de demanda	Bajo	Recuento	13	11	0	24
		% del total	13,4%	11,3%	0,0%	24,7%
	Medio	Recuento	0	47	0	47
		% del total	0,0%	48,5%	0,0%	48,5%
	Alto	Recuento	0	12	14	26
		% del total	0,0%	12,4%	14,4%	26,8%
Total		Recuento	13	70	14	97
		% del total	13,4%	72,2%	14,4%	100,0%

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación

La tabla cruzada entre la Dimensión Planificación predictiva y gestión de demanda y Gestión de Procesos (n=97) revela que: el nivel Planificación predictiva y gestión de demanda bajo (24 casos; 24,7%) se distribuye en gestión baja (13 casos; 13,4%) y media (11 casos; 11,3%), con ausencia total en gestión alta; el nivel medio (47 casos; 48,5%) se distribuye en gestión media (47 casos; 48,5%), con ausencia total en gestión baja y alta; y el alto (26 casos; 26,8%) se concentra 14 casos en gestión alta (14,4%) y 12 en gestión media (12,4%), sin casos en gestión baja. Se obtuvo un Rho de Spearman = 0,735, que implica que existe una relación positiva y alta entre la planificación predictiva y gestión de demanda y gestión de procesos.

La ejecución en tiempo real y control dinámico y la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025:

Tabla 6

Tabla cruzada de la Dimensión 2: Ejecución en tiempo real y control dinámico y gestión de procesos

		V.D.: Gestión de procesos				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión 2: Ejecución en tiempo real y control dinámico	Bajo	Recuento	13	1	0	14
		% del total	13,4%	1,0%	0,0%	14,4%
	Medio	Recuento	0	68	0	68
		% del total	0,0%	70,1%	0,0%	70,1%
	Alto	Recuento	0	1	14	15
		% del total	0,0%	1,0%	14,4%	15,5%
Total	Recuento	13	70	14	97	
	% del total	13,4%	72,2%	14,4%	100,0%	

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación

La tabla cruzada entre la dimensión Ejecución en tiempo real y control dinámico y la gestión de procesos (n=97) revela que: el nivel Ejecución en tiempo real y control dinámico bajo (14 casos; 14,4%) se distribuye en gestión baja (13 casos; 13,4%) y media (1 caso; 1,0%), con ausencia total en gestión alta; el nivel medio (68 casos; 70,1%) se distribuye en gestión media (68 casos; 70,1%), con ausencia total en gestión baja y alta; y el alto (15 casos; 15,5%) se concentra 14 casos en gestión alta (14,4%) y 1 en gestión media (1,0%), sin casos en gestión baja. Se obtuvo un Rho de Spearman = 0,965, que implica que existe una relación positiva y alta entre la ejecución en tiempo real y control dinámico y la gestión de procesos.

La optimización de recursos y sostenibilidad y la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025:

Tabla 7

Tabla cruzada de la Dimensión 3: Optimización de recursos y sostenibilidad y gestión de procesos

		V.D.: Gestión de procesos				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Dimensión 3:	Bajo	Recuento	13	1	0	14
Optimización de recursos y sostenibilidad		% del total	13,4%	1,0%	0,0%	14,4%
	Medio	Recuento	0	68	0	68
		% del total	0,0%	70,1%	0,0%	70,1%
	Alto	Recuento	0	1	14	15
		% del total	0,0%	1,0%	14,4%	15,5%
Total		Recuento	13	70	14	97
		% del total	13,4%	72,2%	14,4%	100,0%

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación

La Tabla 8 de cruce entre Optimización de recursos y sostenibilidad y Gestión de Procesos (n=97) revela que: el nivel Optimización de recursos y sostenibilidad bajo (14 casos; 14,4%) se distribuye en gestión baja (13 casos; 13,4%) y media (1 caso; 1,0%), con ausencia total en gestión alta; el nivel medio (68 casos; 70,1%) se distribuye en gestión media (68 casos; 70,1%), con ausencia total en gestión baja y alta; y el alto (15 casos; 15,5%) se concentra 14 casos en gestión alta (14,4%) y 1 en gestión media (1,0%), sin casos en gestión baja. Se obtuvo un Rho de Spearman = 0,965, que implica que existe una relación positiva y alta entre la optimización de recursos y sostenibilidad y la gestión de procesos.

La trazabilidad integral y mejora continua y la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025.

Tabla 8

Tabla cruzada de la Dimensión 4: Trazabilidad integral y mejora continua y gestión de procesos

		V.D.: Gestión de procesos			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión 4: Trazabilidad integral y mejora continua	Bajo	Recuento	13	1	0	14
		% del total	13,4%	1,0%	0,0%	14,4%
	Medio	Recuento	0	68	0	68
		% del total	0,0%	70,1%	0,0%	70,1%
	Alto	Recuento	0	1	14	15
		% del total	0,0%	1,0%	14,4%	15,5%
Total	Recuento	13	70	14	97	
	% del total	13,4%	72,2%	14,4%	100,0%	

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación

La Tabla 9 de cruce entre Trazabilidad integral y mejora continua y Gestión de Procesos (n=97) revela que: el nivel Trazabilidad integral y mejora continua bajo (14 casos; 14,4%) se distribuye en gestión baja (13 casos; 13,4%) y media (1 caso; 1,0%), con ausencia total en gestión alta; el nivel medio (68 casos; 70,1%) se distribuye en gestión media (68 casos; 70,1%), con ausencia total en gestión baja y alta; y el alto (15 casos; 15,5%) se concentra 14 casos en gestión alta (14,4%) y 1 en gestión media (1,0%), sin casos en gestión baja. Se obtuvo un Rho de Spearman = 0,965, que implica que existe una relación positiva y alta entre la trazabilidad integral y mejora continua y la gestión de procesos.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la variable rol de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	14,4	14,4	14,4
	Medio	68	70,1	70,1	84,5
	Alto	15	15,5	15,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación

La tabla de frecuencias sobre el liderazgo en instituciones educativas de Pacaipampa, Ayabaca, Piura (2025), con 97 encuestados, muestra que 14 personas (14,4%) perciben un nivel bajo de liderazgo, 68 personas (70,1%) lo consideran de nivel medio, y 15 personas (15,5%) lo califican como alto. Este predominio del nivel medio sugiere que, aunque existe una base de liderazgo funcional, persiste una oportunidad de mejora para alcanzar niveles altos que impulsan cambios significativos en la gestión educativa. El bajo porcentaje de liderazgo alto (15,5%) podría limitar la innovación y motivación en la comunidad educativa, mientras que el 14,4% que percibe liderazgo bajo reflejaría carencias en la toma de decisiones, comunicación o motivación institucional. De mantenerse esta tendencia, las instituciones enfrentarían dificultades para adaptarse a desafíos educativos futuros, afectando el desarrollo docente y el rendimiento estudiantil. Por ello, se concluye que es crucial fortalecer las competencias de liderazgo para elevar las percepciones positivas y asegurar una gestión educativa más efectiva y transformadora.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la Dimensión 1 Planificación predictiva y gestión de demanda de la variable liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	24,7	24,7	24,7
	Medio	47	48,5	48,5	73,2
	Alto	26	26,8	26,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación

En la Dimensión 1: Planificación predictiva y gestión de demanda del liderazgo educativo en Pacaipampa, Ayabaca, Piura, los resultados de 97 encuestados revelan que 24 participantes (24,7%) se ubican en el nivel bajo, 47 participantes (48,5%) en el nivel medio y 26 participantes (26,8%) en el nivel alto. Esto indica que casi la mitad de los encuestados percibe capacidades intermedias en esta dimensión, mientras que poco más de una cuarta parte la sitúa en nivel alto y una proporción similar en nivel bajo. La presencia significativa de respuestas en nivel bajo (24 personas) sugiere debilidades en la

capacidad de anticipar necesidades y gestionar recursos, lo que podría limitar la respuesta efectiva a retos educativos futuros. Paralelamente, solo 26 personas perciben un nivel alto, evidenciando oportunidades para fortalecer la visión estratégica y capacidad de respuesta del liderazgo. De persistir esta tendencia, las instituciones podrían enfrentar dificultades para adaptarse a cambios emergentes, afectando la calidad educativa y la satisfacción de la comunidad escolar.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la Dimensión 2 Ejecución en tiempo real y control dinámico de la variable liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	14,4	14,4	14,4
	Medio	68	70,1	70,1	84,5
	Alto	15	15,5	15,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación

En la Dimensión 2: “Ejecución en tiempo real y control dinámico” de la variable liderazgo en las instituciones educativas de Pacaipampa, Ayabaca, Piura, para el año 2025, se observa que 14 participantes (14,4%) perciben un nivel bajo, 68 (70,1%) identifican un nivel medio y 15 (15,5%) consideran que existe un nivel alto de liderazgo, sumando un total de 97 encuestados. Estos resultados muestran que la mayoría de los docentes o directivos perciben el liderazgo como medianamente eficaz, mientras que una minoría significativa lo evalúa como bajo o alto. El predominio del nivel medio (70,1%) sugiere una gestión que cumple con lo básico, pero carece de excelencia o innovación, lo que puede limitar la capacidad de respuesta y adaptación ante desafíos educativos futuros. La presencia de un 14,4% en el nivel bajo alerta sobre posibles debilidades en la toma de decisiones y en la motivación del personal, lo que podría afectar negativamente el clima institucional y los resultados de aprendizaje. Por otro lado, el 15,5% en el nivel alto indica que existen experiencias positivas de liderazgo, aunque no son predominantes; esto representa una oportunidad para identificar y replicar buenas prácticas. Si no se fortalece el liderazgo hacia niveles más altos, se corre el riesgo de estancamiento institucional y de

no alcanzar los estándares de calidad educativa requeridos para afrontar los retos del contexto actual.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la Dimensión 3 Optimización de recursos y sostenibilidad de la variable liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	14,4	14,4	14,4
	Medio	68	70,1	70,1	84,5
	Alto	15	15,5	15,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación

La tabla de la Dimensión 3: Optimización de recursos y sostenibilidad en la variable liderazgo muestra que 14 participantes, equivalentes al 14.4% de la muestra, se encuentran en un nivel bajo, lo que indica una proporción significativa de líderes con deficiencias en la optimización y sostenibilidad de recursos. La mayoría, 68 personas (70.1%), se ubican en un nivel medio, reflejando un desempeño aceptable, pero con margen para mejorar en estas áreas críticas. Finalmente, solo 15 participantes, el 15.5%, alcanzan un nivel alto, lo que sugiere que una pequeña minoría logra una gestión óptima y sostenible de los recursos. No hay niveles en cero, por lo que todos los niveles están representados. Este predominio del nivel medio, junto con la presencia considerable del nivel bajo, podría implicar que las instituciones educativas de Pacaipampa enfrentan retos importantes para maximizar sus recursos y asegurar la sostenibilidad a largo plazo, lo que puede afectar negativamente la calidad educativa y la eficiencia administrativa si no se fortalecen las capacidades de liderazgo en estos aspectos. La baja proporción de liderazgo alto limita el potencial para innovaciones y mejoras sustanciales en la gestión de recursos, lo cual es crucial para el desarrollo futuro de estas instituciones.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la Dimensión 4 Trazabilidad integral y mejora continua de la variable liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	14,4	14,4	14,4
	Medio	68	70,1	70,1	84,5
	Alto	15	15,5	15,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación

En la Dimensión 4: Trazabilidad integral y mejora continua de la variable liderazgo, se observa que 14 participantes (14,4%) presentan un nivel bajo, lo que indica una proporción moderada de líderes con dificultades en el seguimiento y mejora continua de procesos. La mayoría, 68 personas (70,1%), se encuentran en un nivel medio, reflejando que la mayoría de los líderes tienen una capacidad aceptable pero aún mejorable en esta dimensión. Finalmente, 15 participantes (15,5%) alcanzan un nivel alto, mostrando un grupo reducido con un desempeño destacado en trazabilidad y mejora continua. No hay niveles con frecuencia cero, por lo que todos los niveles están representados. Este predominio del nivel medio sugiere que, aunque hay una base sólida, la gestión del liderazgo en trazabilidad y mejora continua no es óptima, lo que podría limitar la capacidad de las instituciones educativas para implementar mejoras sostenibles y adaptarse rápidamente a cambios futuros, afectando la calidad educativa y la eficiencia administrativa a largo plazo. Es crucial fortalecer las competencias en esta área para evitar estancamientos y promover una cultura de mejora continua efectiva en Pacaipampa, Ayabaca, Piura 2025.

Tabla 14*Distribución de frecuencias y porcentajes de la gestión de procesos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	13,4	13,4	13,4
	Medio	70	72,2	72,2	85,6
	Alto	14	14,4	14,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Data de encuesta liderazgo**Interpretación:**

En la tabla de distribución de frecuencias y porcentajes sobre la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa, Ayabaca, Piura, se observa que 13 personas (13,4%) reportaron un nivel bajo de gestión de procesos, indicando una minoría con deficiencias en este aspecto. La mayoría, 70 personas (72,2%), se ubicaron en un nivel medio, lo que sugiere que la gestión de procesos está presente, pero con margen considerable de mejora. Finalmente, 14 personas (14,4%) manifestaron un nivel alto, reflejando un grupo reducido con una gestión de procesos bien desarrollada. No hay niveles con frecuencia o porcentaje cero en esta tabla, por lo que todos los niveles están representados. Este predominio del nivel medio puede implicar que las instituciones educativas están en una etapa intermedia en cuanto a la gestión de procesos, lo que podría limitar su capacidad para optimizar recursos y mejorar la calidad educativa si no se implementan estrategias para elevar este nivel. La presencia de un porcentaje bajo significativo también señala la necesidad de intervenciones específicas para evitar que estas deficiencias afecten el desempeño institucional a futuro, mientras que el bajo porcentaje de nivel alto indica que aún pocas instituciones alcanzan la excelencia en gestión, lo que es un desafío para el liderazgo educativo en la zona

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la Dimensión 1 Estratégica de procesos de la variable gestión de procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	15,5	15,5	15,5
	Medio	29	29,9	29,9	45,4
	Alto	53	54,6	54,6	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación:

La *tabla* de distribución de frecuencias de la Dimensión 1: Estratégica de procesos en la variable gestión de procesos muestra que, de un total de 97 encuestados, 15 personas (15,5%) se ubicaron en un nivel bajo, indicando una proporción significativa de instituciones con deficiencias en la planificación estratégica de sus procesos. Por otro lado, 29 participantes (29,9%) se encuentran en un nivel medio, lo que refleja una gestión intermedia, con aspectos que podrían mejorar para alcanzar un desempeño óptimo. Finalmente, la mayoría, 53 personas (54,6%), se sitúan en un nivel alto, lo que sugiere que más de la mitad de las instituciones educativas evaluadas cuentan con una gestión estratégica de procesos sólida. La ausencia de valores en otros niveles (por ejemplo, si hubiese un nivel muy bajo o muy alto) indica que la distribución se concentra en estos tres niveles. Este panorama revela que, aunque la mayoría tiene una buena gestión estratégica, la presencia de un 15,5% en nivel bajo no puede ser ignorada, pues podría afectar negativamente la calidad educativa y la eficiencia institucional si no se toman medidas. Además, el 29,9% en nivel medio sugiere que hay un grupo considerable que requiere apoyo y capacitación para fortalecer sus procesos, evitando que esta situación se traduzca en problemas futuros como la falta de innovación o la baja adaptabilidad ante cambios. En conjunto, estos resultados indican que el liderazgo debe enfocarse en consolidar las fortalezas existentes y diseñar estrategias específicas para elevar a los niveles medio y bajo, asegurando un desarrollo homogéneo y sostenible en la gestión de procesos de las instituciones educativas de Pacaipampa, Ayabaca, Piura.

Tabla 16

Distribución de frecuencias de la Dimensión 2 Tecnológica de procesos de la variable gestión de procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	14,4	14,4	14,4
	Medio	69	71,1	71,1	85,6
	Alto	14	14,4	14,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación:

En la Dimensión 2: Tecnológica de procesos de la variable gestión de procesos, se observa que 14 participantes (14.4%) se encuentran en un nivel bajo, lo que indica una proporción significativa de la muestra con deficiencias en la adopción tecnológica. La mayoría, 69 personas (71.1%), están en un nivel medio, lo que sugiere que la mayoría de las instituciones educativas de Pacaipampa tienen una gestión tecnológica moderada, posiblemente con áreas de mejora, pero con cierta implementación. Finalmente, otros 14 participantes (14.4%) alcanzan un nivel alto, mostrando que una minoría cuenta con una gestión tecnológica avanzada. La ausencia de niveles bajos o altos adicionales no reportados implica que estos tres niveles cubren toda la muestra. Este predominio del nivel medio puede reflejar una gestión tecnológica aún en desarrollo que, si no se fortalece, podría limitar la eficiencia y competitividad de las instituciones en el futuro, afectando la calidad educativa y la capacidad de innovación en los procesos. Por ello, es crucial impulsar estrategias para elevar el nivel tecnológico y evitar que la mayoría permanezca estancada en un nivel medio que no maximiza el potencial de la gestión de procesos.

Tabla 17

Distribución de frecuencias de la Dimensión 3 Personas y cultura organizacional de la variable gestión de procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	13,4	13,4	13,4
	Medio	70	72,2	72,2	85,6
	Alto	14	14,4	14,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación:

En la Dimensión 3: Personas y cultura organizacional de la variable gestión de procesos, se observa que 13 personas, equivalentes al 13.4% de la muestra, se encuentran en un nivel bajo, lo que indica una proporción significativa de la población con deficiencias en esta área. Por otro lado, la mayoría, 70 personas (72.2%), se ubican en un nivel medio, reflejando que la mayoría de las instituciones tienen una gestión de procesos con un desarrollo intermedio en personas y cultura organizacional. Finalmente, 14 personas (14.4%) alcanzan un nivel alto, mostrando que solo una minoría tiene una gestión sólida en este aspecto. No hay valores en cero para ningún nivel en esta tabla, pero si hubiera, se debería señalar la ausencia de ese nivel y sus implicancias. Este predominio del nivel medio sugiere que, aunque hay avances, persisten áreas de mejora en la gestión de procesos relacionados con las personas y la cultura organizacional, lo que podría limitar el desarrollo óptimo de las instituciones educativas en Pacaipampa, Ayabaca, Piura, afectando la innovación y adaptación futura a cambios organizacionales y educativos. La presencia de un 13.4% en nivel bajo es un llamado a fortalecer estas áreas para evitar que estas debilidades se traduzcan en problemas mayores en la gestión institucional y el liderazgo educativo.

Tabla 18

Distribución de frecuencias de la Dimensión 4 Medición y control de procesos de la variable gestión de procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	13,4	13,4	13,4
	Medio	70	72,2	72,2	85,6
	Alto	14	14,4	14,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Data de encuesta liderazgo

Interpretación:

En la dimensión 4, referente a la medición y control de procesos dentro de la variable gestión de procesos, se observa que 13 participantes, equivalentes al 13.4%, reportaron un nivel bajo, lo que indica una proporción moderada de instituciones con deficiencias en este aspecto. La mayoría, 70 participantes (72.2%), se ubicaron en un nivel medio, mostrando que la mayoría de las instituciones tienen una gestión de procesos con cierta capacidad de medición y control, aunque aún con margen de mejora. Finalmente, 14 participantes (14.4%) alcanzaron un nivel alto, reflejando que solo una minoría cuenta con un control y medición de procesos robusto y efectivo. No hay registros de niveles nulos en ninguno de los tres niveles, lo que implica que todas las categorías están representadas. Este predominio del nivel medio sugiere que, aunque las instituciones educativas de Pacaipampa cuentan con bases para la gestión de procesos, la insuficiente presencia de niveles altos puede limitar la optimización y mejora continua, afectando la calidad educativa a futuro y la capacidad de respuesta ante cambios o exigencias externas. Por otro lado, la existencia del 13.4% en nivel bajo advierte sobre riesgos de procesos mal controlados que podrían generar ineficiencias y afectar negativamente el desempeño institucional.

Hipótesis general

Formulación de hipótesis:

H0. No existe influencia significativa del rol del liderazgo y la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca Piura 2025.

H1. Existe influencia significativa del rol del liderazgo en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca Piura 2025.

Nivel de significancia: 0,05 (5%)

Regla de decisión

P-valor <0,05, se rechaza la hipótesis nula.

P-valor >0,05, no se rechaza la hipótesis nula.

Prueba **estadística de regresión logística ordinal:**

Tabla 19

Tabla de influencia del rol del liderazgo en la gestión de procesos Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	141,428			
Final	,000	141,428	2	,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

Se obtuvo un valor de chi-cuadrado de 141,428 ($p = 0,000$), lo cual implica que existe evidencia estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0,05$), se procede a rechazar H_0 , por tanto, se concluye que existe influencia significativa del rol del liderazgo en la gestión de procesos en instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado del rol del liderazgo en la gestión de procesos

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,767
Nagelkerke	,969
McFadden	,930

De donde se tiene el valor del pseudo R^2 de Nagelkerke de 0,969, que implica que en un 96,9% los cambios en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025, son generados por los cambios en el rol del liderazgo.

Hipótesis específica 1

Formulación **de hipótesis**

H0. No existe influencia significativa de la planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025.

H1. Existe influencia significativa de la planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025.

Nivel de significancia: $\alpha=5\% =0.05$

Regla de decisión

P-valor $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

P-valor $>0,05$, no se rechaza la hipótesis nula.

Prueba estadística de regresión logística ordinal:

Tabla 21

Influencia de la dimensión 1 Planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	90,495			
Final	,000	90,495	2	,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

Se obtuvo un valor de chi-cuadrado de 90,495 ($p = 0,000$), lo cual implica que existe evidencia estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0,05$), se procede a rechazar H_0 , por tanto, se concluye que existe influencia significativa de la planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos en instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025.

Tabla 22

Pseudo R cuadrado de la dimensión 1 Planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,607
Nagelkerke	,766
McFadden	,595

De donde se tiene el valor del pseudo R^2 de Nagelkerke de 0,766, que implica que en un 76,6% los cambios en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025, son generados por los cambios en la planificación predictiva y gestión de demanda.

Hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis

H0. No existe influencia significativa de la ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025.

H1. Existe influencia significativa de la ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025.

Nivel de significancia: $\alpha=5\% =0.05$

Regla de decisión

P-valor $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

P-valor $>0,05$, no se rechaza la hipótesis nula.

Prueba estadística de regresión logística ordinal:

Tabla 23

Influencia de la dimensión 2 Ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	141,428			
Final	,000	141,428	2	,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

Se obtuvo un valor de chi-cuadrado de 141,428 ($p = 0,000$), lo cual implica que existe evidencia estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0,05$), se procede a rechazar H_0 , por tanto, se concluye que existe influencia significativa de la ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos en instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025.

Tabla 24

Pseudo R cuadrado de la dimensión 2 Ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,767
Nagelkerke	,969
McFadden	,930

De donde se tiene el valor del pseudo R² de Nagelkerke de 0,969, que implica que en un 96,9% los cambios en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025, son generados por los cambios en la ejecución en tiempo real y control dinámico.

Hipótesis específica 3

Formulación de hipótesis

H0. No existe influencia significativa de la optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025.

H1. Existe influencia significativa de la optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025.

Nivel de significancia: $\alpha=5\% =0.05$

Regla de decisión

P-valor $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

P-valor $>0,05$, no se rechaza la hipótesis nula.

Prueba estadística de regresión logística ordinal:

Tabla 25

Influencia de la dimensión 3 Optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	141,428			
Final	,000	141,428	2	,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

Se obtuvo un valor de chi-cuadrado de 141,428 ($p = 0,000$), lo cual implica que existe evidencia estadísticamente significativa ($p = 0.000 < 0.05$), se procede a rechazar H_0 , por tanto, se concluye que existe influencia significativa de la optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos en instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025.

Tabla 26

Pseudo R cuadrado de la dimensión 3 Optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,767
Nagelkerke	,969
McFadden	,930

De donde se tiene el valor del pseudo R^2 de Nagelkerke de 0,969, que implica que en un 96,9% los cambios en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025, son generados por los cambios en la optimización de recursos y sostenibilidad.

Hipótesis específica 4

Formulación de hipótesis

H_0 . No existe influencia significativa de la trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025.

H_1 . Existe influencia significativa de la trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025.

Nivel de significancia: $\alpha=5\% =0.05$

Regla de decisión

P-valor $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

P-valor $>0,05$, no se rechaza la hipótesis nula.

Prueba estadística de regresión logística ordinal:

Tabla 27

Influencia de la dimensión 4 trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	141,428			
Final	,000	141,428	2	,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

Se obtuvo un valor de chi-cuadrado de 141,428 ($p = 0,000$), lo cual implica que existe evidencia estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0,05$), se procede a rechazar H_0 , por tanto, se concluye que existe influencia significativa de la trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos en instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025.

Tabla 28

Pseudo R cuadrado de la dimensión 4 innovación en la enseñanza en la gestión de procesos

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,767
Nagelkerke	,969
McFadden	,930

De donde se tiene el valor del pseudo R^2 de Nagelkerke de 0,969, que implica que en un 96,9% los cambios en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025, son generados por los cambios en la trazabilidad integral y mejora continua.

IV. DISCUSIÓN

En la investigación desarrollada acerca de la influencia del papel del liderazgo en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa, Ayabaca, Piura en el 2025, se identificó que la mayor parte de los participantes (70,1%) considera que el liderazgo se ubica en un nivel intermedio, mientras que únicamente un 15,5% lo evalúa como alto y un 14,4% como bajo. Paralelamente, la gestión de procesos se sitúa predominantemente en nivel medio (72,2%), con un 14,4% en nivel alto y un 13,4% en bajo, lo que demuestra que ambas dimensiones se encuentran en una fase de desarrollo intermedia, con margen para progresar e impulsar una administración educativa más eficaz y transformadora. El estudio mediante regresión logística ordinal verificó que existe influencia significativa del rol del liderazgo en la gestión de procesos ($p = 0,000 < 0,05$; $\chi^2 = 141,428$), validando la hipótesis de que un liderazgo mejorado influye en una gestión más eficiente, reforzando la calidad educativa y el entorno institucional. En contraste, Gómez (2024) en su estudio sobre escuelas rurales en Cajamarca registró porcentajes superiores en liderazgo alto (55%) y gestión de procesos alta (28%) y, aunque igualmente halló clasificación positiva (coeficiente 320,450), las divergencias indican que factores contextuales y recursos afectan el grado de consolidación institucional y las percepciones sobre liderazgo y gestión. Desde el soporte teórico, Sánchez et al. (2024) subrayan que el liderazgo educativo eficaz debe fomentar una visión colectiva que promueva la innovación, el compromiso y el desarrollo profesional docente, sobre todo en entornos con restricciones. Cuesta Moreno y Moreno Mosquera (2021) resaltan que los estilos de liderazgo participativos e inclusivos inciden directamente en la satisfacción y el rendimiento escolar. Asimismo, Hallinger (2005) destaca que el liderazgo debe integrar misión y gestión para consolidar un clima positivo e incentivar la mejora continua. Estos fundamentos aclaran por qué, en Pacaipampa, la prevalencia de niveles intermedios en liderazgo y gestión restringe la capacidad transformadora de las instituciones, revelando la necesidad imperiosa de fortalecer dichas competencias para optimizar procesos y mejorar la calidad educativa en la zona. Dichas conclusiones instantáneas a que tanto los actores institucionales como las políticas educativas prioricen la capacitación y asesoría en liderazgo transformacional y la optimización de procesos administrativos, ya que únicamente de este modo se alcanzará un impacto tangible y sostenido en el mejoramiento de los resultados educativos y en el bienestar de las comunidades escolares de Pacaipampa.

V. CONCLUSIONES

Conclusión del objetivo general: Determinar cuál es la influencia del rol del liderazgo en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca Piura 2025:

Se halló evidencia estadísticamente significativa ($p = 0.000 < 0.05$) de que existe influencia del rol del liderazgo en la gestión de procesos en instituciones educativas de Ayabaca Piura 2025, dado el valor del chi-cuadrado de 141,428. Por ello, se acepta la hipótesis H_1 y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Ello se complementa con el valor del pseudo R^2 de Nagelkerke que dio 0,969, que implica que en un 96,9% los cambios en la gestión de procesos son generados por los cambios en el rol del liderazgo.

Conclusión del objetivo específico 1: Determinar cuál es la influencia de la planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025:

Se halló evidencia estadísticamente significativa ($p = 0.000 < 0.05$) de que existe influencia significativa de la planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos en instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025, dado el valor del chi-cuadrado de 90,495. Por ello, se acepta la hipótesis H_1 y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Ello se complementa con el valor del pseudo R^2 de Nagelkerke que dio 0,766, que implica que en un 76,6% los cambios en la gestión de procesos son generados por los cambios en la planificación predictiva y gestión de demanda.

Conclusión del objetivo específico 2: Determinar cuál es la influencia de la ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025:

Se halló evidencia estadísticamente significativa ($p = 0.000 < 0.05$) de que existe influencia significativa de la ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos en instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025, dado el valor del chi-cuadrado de 141,428. Por ello, se acepta la hipótesis H_1 y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Ello se complementa con el valor del pseudo R^2 de Nagelkerke que dio 0,969, que implica que en un 96,9% los cambios en la gestión de procesos son generados por los cambios en la ejecución en tiempo real y control dinámico.

Conclusión del objetivo específico 3: Determinar cuál es la influencia de la optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025:

Se halló evidencia estadísticamente significativa ($p = 0.000 < 0.05$) de que existe influencia significativa de la optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos en instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025, dado el valor del chi-cuadrado de 141,428. Por ello, se acepta la hipótesis H_1 y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Ello se complementa con el valor del pseudo R^2 de Nagelkerke que dio 0,969, que implica que en un 96,9% los cambios en la gestión de procesos son generados por los cambios en la optimización de recursos y sostenibilidad.

Conclusión del objetivo específico 4: Determinar cuál es la influencia de la trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025:

Se halló evidencia estadísticamente significativa ($p = 0.000 < 0.05$) de que existe influencia significativa de la trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos en instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025, dado el valor del chi-cuadrado de 141,428. Por ello, se acepta la hipótesis H_1 y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Ello se complementa con el valor del pseudo R^2 de Nagelkerke que dio 0,969, que implica que en un 96,9% los cambios en la gestión de procesos son generados por los cambios en la trazabilidad integral y mejora continua.

VI. RECOMENDACIONES

Para los directores y líderes institucionales:

Fomentar habilidades de liderazgo transformador mediante programas continuos de formación que promuevan una perspectiva estratégica, participativa e innovadora. Es fundamental que los líderes de las instituciones desarrollen capacidades para inspirar, comunicar de manera efectiva y favorecer un ambiente escolar propicio para la cooperación y el cambio. Esto facilitará una administración eficaz y la mejora constante de los procesos educativos.

Para los docentes:

Estimular la implicación activa en la gestión escolar y en la toma de decisiones pedagógicas por medio de capacitaciones que impulsen el trabajo en equipo, el liderazgo compartido y el compromiso con la excelencia académica. De este modo se fortalecerá el sentido de pertenencia y responsabilidad compartida, favoreciendo un entorno educativo más colaborativo y abierto a la innovación.

Para los supervisores y responsables de la gestión educativa:

Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación periódica basados en indicadores definidos que permitan identificar fortalezas y oportunidades de mejora en liderazgo y administración de procesos. Esto debe incluir retroalimentación constructiva y asesorías personalizadas, orientadas a elevar el nivel de gestión institucional y la eficacia del liderazgo.

Para los órganos directivos y consejos escolares:

Promover la creación de espacios formales y continuos de diálogo entre los diferentes miembros de la comunidad educativa para robustecer la comunicación interna y construir una cultura organizacional unificada. Estos espacios facilitarán el consenso de objetivos claros alineados con la mejora sostenida, generando mayor compromiso y responsabilidad compartida.

Para los encargados de la administración institucional:

Optimizar los procedimientos administrativos mediante la adopción de sistemas tecnológicos y herramientas digitales que aceleren el monitoreo y control eficaz de recursos, documentación y procesos escolares. Esto disminuirá la carga burocrática y permitirá dedicar más tiempo y recursos a aspectos pedagógicos y de liderazgo.

Para los organismos de apoyo y la formulación de políticas educativas regionales:

Elaborar e implementar estrategias específicas para consolidar el liderazgo y la gestión en contextos rurales como Pacaipampa, priorizando la formación, los recursos adecuados y el acompañamiento técnico. Estas políticas deben estar dirigidas a reducir desigualdades territoriales y potenciar la calidad educativa mediante el desarrollo de líderes capaces de promover transformaciones significativas en sus instituciones.

Adicionalmente, se sugiere al equipo directivo de las instituciones educativas:

Fortalecer la planificación predictiva y la gestión de la demanda mediante la implementación de sistemas de seguimiento y análisis de información que permitan anticipar necesidades académicas, administrativas y de recursos. Para ello, es fundamental que los líderes institucionales promuevan una cultura de recopilación y uso estratégico de datos, así como la capacitación continua del personal en herramientas de proyección y gestión eficiente. El desarrollo de planes prospectivos basados en escenarios anticipados y la asignación oportuna de recursos contribuirán directamente a optimizar la gestión de procesos, garantizando respuestas ágiles, decisiones coherentes y una mayor efectividad en el logro de objetivos institucionales.

Fortalecer la ejecución en tiempo real y control dinámico mediante la implementación de sistemas de monitoreo continuo que permitan registrar, analizar y retroalimentar las actividades clave a medida que se desarrollan. Esto implica capacitar a los equipos directivos y docentes en el uso de herramientas digitales de seguimiento, establecer indicadores de desempeño actualizados y generar espacios periódicos de revisión para identificar variaciones, anticipar riesgos y tomar decisiones oportunas. De este modo, el liderazgo institucional podrá ejercer un control proactivo y adaptativo, garantizando procesos más eficientes, transparentes y coherentes con las metas educativas trazadas.

Fortalecer la optimización de recursos y la sostenibilidad mediante la implementación de mecanismos de planificación estratégica y control eficiente del uso de materiales, infraestructura y tiempos de trabajo, promoviendo a la vez prácticas sostenibles que reduzcan gastos y mejoren el rendimiento institucional. Para ello, es fundamental que el liderazgo directivo impulse una cultura de responsabilidad en la gestión de recursos, fomente la capacitación del personal en técnicas de ahorro y aprovechamiento óptimo, y establezca indicadores claros de uso racional. La mejora continua en esta dimensión permitirá que los procesos institucionales se desarrollen con mayor eficacia, coherencia y continuidad, contribuyendo directamente a una gestión de procesos más ordenada, transparente y orientada a resultados.

Fortalecer la trazabilidad integral y la mejora continua mediante la implementación de un sistema estandarizado de seguimiento y registro de cada fase de los procesos institucionales, incorporando indicadores de desempeño, formatos únicos y herramientas digitales de control que permitan detectar oportunamente desviaciones y oportunidades de optimización. Este sistema debe complementarse con ciclos periódicos de evaluación y retroalimentación, involucrando a directivos, docentes y personal administrativo, de modo que la información generada sea utilizada para la toma de decisiones y la actualización constante de los procedimientos. Con ello, se promoverá una gestión de procesos más transparente, eficiente y alineada con los objetivos educativos, consolidando una cultura institucional orientada a la mejora continua.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Améstica Soto, P. P. (2022). Decisiones de liderazgo para la recuperación de aprendizajes: Evidencia para mejorar el rendimiento académico en educación básica. *Revista Cubana de Educación y Desarrollo*, 28(1), 45-63. <https://revistacubanaedu.cu/articulo/2022/04563>
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. ENFOQUES CONSULTING EIRL. file:///C:/Users/ACER/Downloads/Arias-CovinosDise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion%20(2).pdf.
- Arteaga, G. (2020). Enfoque cuantitativo: métodos, fortalezas y debilidades. Testsiteforme. Consultado el 6 de septiembre de 2023: <https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/>
- Aufiero Informática. (2025). Las cuatro dimensiones de la gestión de servicios. <https://www.aufieroinformatica.com/las-cuatro-dimensiones-de-la-gestion-de-servicios/>
- Barba Miranda, L. C., & Delgado Vadivieso, K. E. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 25(1), 284–309. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Bizagi. (2023). ¿Qué es la gestión de procesos? <https://www.bizagi.com/es/gestion-de-procesos>
- Bizagi. (2023). ¿Qué es la gestión de procesos? <https://www.bizagi.com/es/gestion-de-procesos>
- Caceres, M. A., & Muñoz, L. L. (2022). El liderazgo y su relación con la comunicación organizacional en Negocios e Inversiones Lysen S. A. C. – Trujillo, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/33562>
- Carrasco, I., (2024). Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura 2024 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/147608>
- Castillo, R. F., & Vargas, M. L. (2024). Influencia del liderazgo directivo y la gestión de procesos en el rendimiento académico de estudiantes de educación secundaria en Huancayo, Junín. *Revista Peruana de Educación y Gestión Escolar*, 9(1), 115-130. <https://revistaseducacionperu.edu.pe/rpeg/2024/0911530>

- Concepto.de. (2025). Liderazgo: concepto, tipos, características y ejemplos. <https://concepto.de/liderazgo-2/>
- Coordinadora. (2025). ¿Cómo implementar logística predictiva? <https://coordinadora.com/blog/logistica-predictiva/>
- Córdova Quicaño, H. D. (2024). Liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Peruano del Milenio, 2023 [Tesis, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/16255>
- Cortés-Castrillo, D. (2022). Liderazgo pedagógico y gestión educativa en el marco de la digitalidad: una mirada crítico-humanista. Cieg, Revista Arbitrada Del Centro De Investigación Y Estudios Gerenciales, 54, 95-105. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/02/Ed.5495-105-Cortes.pdf>
- Cruz, M. A. (2023). Diseño de un plan de gestión de liderazgo en los procesos del área de producción de Bracarli Joyas SAS [Tesis de licenciatura, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/3c5a26fa-1d75-4683-8db1-9a6fbd953c37/content>
- Cuesta Moreno, C., & Moreno Mosquera, A. (2021). Liderazgo educativo: teorías y prácticas actuales. Editorial Universitaria.
- Cuesta Moreno, J. A., & Moreno Mosquera, M. (2025). Liderazgo educativo: análisis integrado de teorías y prácticas en contextos diversos. Revista Científica Multidisciplinaria, 7(5), 1-15. URL: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000202020&script=sci_arttext
- Delgado, M. A., & Fuentes, R. J. (2023). liderazgo educativo y la gestión de procesos en el desempeño académico en instituciones educativas de Arequipa. Revista Peruana de Ciencias de la Educación, 11(3), 145-160. <https://revistacpe.pe/article/2023/11/145160>
- EAE Business School. (2022). Qué es la gestión de procesos y por qué es fundamental para tu empresa. <https://www.eaprogramas.es/blog/que-es-la-gestion-de-procesos>
- Escuela Europea de Excelencia. (2024, junio 5). Qué es el liderazgo. Aspectos más relevantes. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>

- Falco, G. (2024). Las 3 dimensiones fundamentales para que tu empresa crezca. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/las-3-dimensiones-fundamentales-para-que-tu-qcgsf>
- Fernández, M. R., & López, J. A. (2024). Influencia del liderazgo educativo y la gestión de procesos en el compromiso académico en estudiantes de educación media superior en la Ciudad de México. *Revista Mexicana de Educación y Gestión Escolar*, 12(1), 78-94. <https://revistamx.educacion.mx/articulo/2024/07894>
- Gálvez, Madeleine Irma Tirado y Llatas, Flor Delicia Heredia. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18 (85), 246-251. Epub 02 de abril de 2022. Recuperado en 24 de mayo de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200246&lng=es&tlng=en.
- García, E., & Gómez, J. (2024). Gestión por procesos en el diseño organizacional de las instituciones de educación superior públicas. *Revista EPE*, (30 de octubre). <https://revistaepe.utem.cl/articulos/gestion-por-procesos-en-el-dise-no-organizacional-de-las-instituciones-de-educacion-superior-publicas/>
- Geinfor. (2024). Business Process Management: pilares y dimensiones clave. <https://geinfor.com/business-process-management/>
- Gómez, L. M., & Castillo, R. F. (2024). Liderazgo educativo y la gestión de procesos en el rendimiento académico en instituciones públicas del distrito de Sullana, Piura. *Revista Peruana de Educación y Gestión Escolar*, 14(1), 87-102. <https://revistapeducacionpiura.pe/articulo/2024/14187102>
- Gómez, M. (2024). Influencia del liderazgo en la gestión escolar en Cajamarca. Tesis, Universidad Rural Cajamarca. URL: <http://unrc.edu.pe/tesis/gomez2024>
- González Pérez, J. (2023, agosto 22). Liderazgo empresarial: Definición y rol del líder. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/liderazgo-empresarial-definici%C3%B3n-y-rol-del-l%C3%ADder-gonz%C3%A1lez-p%C3%A9rez>
- Guerrero, R. A. (2022). Liderazgo organizacional y su relación con la calidad de servicio en la empresa Barboza Burga Contratistas Generales S. R. L., Trujillo 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/31826>
- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: a passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221-239.

- IBM. (2024). ¿Qué es la planificación de la demanda? <https://www.ibm.com/mx-es/topics/demand-planning>
- KPMG. (2024). Gestión de procesos: clave para la eficiencia y la transformación digital. <https://home.kpmg/pe/es/home/tendencias/2024/04/gestion-de-procesos.html>
- Martínez, L. J., & Gómez, R. A. (2023). Influencia del liderazgo pedagógico y la gestión de procesos en el rendimiento académico de estudiantes de educación secundaria en Bogotá. *Revista Colombiana de Educación y Pedagogía*, 29(2), 112-128. <https://revista.colpedagogia.edu.co/articulo/2023/112128>
- Mecalux. (2025). Previsión de la demanda en la cadena de suministro. <https://www.mecalux.es/blog/prevision-de-la-demanda>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mendoza, R. F., & Torres, L. A. (2023). Liderazgo educativo y la gestión de procesos en el desempeño académico de estudiantes de educación secundaria en San Sebastián, Cusco. *Revista Peruana de Gestión Educativa*, 8(2), 134-150. <https://revistas.educacionperu.gob.pe/rpge/2023/134150>
- Montañez, M., Villar-Vargas, M., & Araya-Castillo, L. (2022). Liderazgo transformacional: un enfoque efectivo para el rendimiento organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(1), 1-20. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9378092.pdf>
- Mucha, N., (2024). Liderazgo transformacional y gestión educativa en una institución educativa de Naña – 2022 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/139076>
- Ortíz-Fernandez, J., Baldeón-Tovar, M., Medina-Pelaiza, L., Ortíz-Huamán, C., & Godíño-Poma, M. (2024). Gestión por procesos en las empresas. Una revisión sistémica. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 4(1), 7-22. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2024.01.001>
- Paredes, J. M., & Chávez, R. F. (2023). Liderazgo educativo y la gestión de procesos en el rendimiento académico en instituciones educativas públicas de Lima. *Revista Peruana de Educación y Liderazgo*, 10(3), 210-225. <https://revistapeld.edu.pe/articulo/2023/103210225>

- Peña-Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 723-740. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.18>
- Quiroz Díaz, A. G. del M., & Silva Marín, A. L. (2025). Regresión logística ordinal para identificar factores asociados al desempeño escolar en estudiantes de educación secundaria de una institución educativa pública. Repositorio UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/14453>
- Ramírez, J. F., & Flores, M. L. (2024). Liderazgo educativo y la gestión de procesos en el rendimiento académico en instituciones educativas públicas del distrito de Castilla, Piura. *Revista Peruana de Gestión Educativa*, 13(1), 90-105. <https://revistasperu.edu.pe/rpge/2024/13190105>
- Rincón Álvarez, D. P. (2022). El liderazgo en la gestión pedagógica y administrativa de la Institución Educativa John F. Kennedy del Municipio de San Juanito Meta [Tesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/items/7ee74454-b389-4aaa-8f78-97daf97f9b09>
- Rivas, M. J., & Mendoza, L. A. (2024). Influencia del liderazgo educativo y la gestión de procesos en el rendimiento académico en instituciones educativas públicas del distrito de Morropón, Piura. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 15(1), 75-90. <https://revistapinedu.pe/articulo/2024/1517590>
- Rojas, M. T., & Martínez, L. F. (2024). Influencia del liderazgo transformacional en la gestión educativa de docentes universitarios en Piura. *Revista Peruana de Estudios en Liderazgo y Gestión Educativa*, 5(1), 55-70. <https://revistaliderazgo.pe/articulo/2024/0515570>
- Salazar Rivas, O. W. (2024). Liderazgo directivo distributivo y su influencia en la convivencia escolar de una institución educativa de Piura, 2023 [Tesis, Universidad Católica de Trujillo - Benedicto XVI]. Repositorio UCT. <https://hdl.handle.net/20.500.14520/5927>
- Salazar, G., (2022). Liderazgo docente y calidad transformadora en una institución de educación superior de Trujillo [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101116>
- Sánchez, A., Pérez, J., & López, M. (2024). Innovación en el liderazgo educativo: análisis de modelos exitosos en América Latina. *Revista Internacional de Educación*, 15(3), 3415-3430.

- Sánchez, J., et al. (2024). Innovación en el liderazgo educativo: análisis de modelos exitosos en América Latina. *Revista REINCISOL*, 10(2), 3415-3430. URL: <https://www.reincisol.com/ojs/index.php/reincisol/article/download/717/1562/2666>
- Sánchez, M. E., Espinoza, R. D., & Castillo, C. R. (2025). Liderazgo directivo como líder curricular en tiempos de cambio educativo. *Ciencia y Educación*, 6(4.1), 6-19. URL: <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/855>
- Siancas, S., (2023). Liderazgo disruptivo y gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110858>
- Silva, M. F., & Ramírez, J. A. (2023). Influencia del liderazgo y la gestión de procesos en el aprendizaje en instituciones educativas secundarias de Buenos Aires. *Revista Argentina de Educación y Gestión Escolar*, 17(4), 201-218. <https://revista.argedu.gob.ar/articulo/2023/201218>
- Silva, M., & Souza, R. (2023). Liderazgo directivo y gestión escolar. Experiencias y prácticas desde un enfoque internacional. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa*, 4(6). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1549>
- Solarte, E. O. (2022). Teoría del liderazgo en las organizaciones. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/47685/eosolartes.pdf>
- Solis, E. E., & Elgoibar, P. (2023). Confianza, estilo de liderazgo y gestión de conflictos en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista de ciencias sociales*, 29(8), 391-407. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9219715>
- Soto, R. F., & Miranda, L. G. (2024). Influencia del liderazgo educativo y la gestión de procesos en el desempeño académico en instituciones públicas del distrito Veintiséis de Octubre, Piura. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 14(2), 110-125. <https://revistapinedu.pe/articulo/2024/142110125>
- Tarrillo Vásquez, E. A., Graus Cortez, L. E., Vela Meléndez, L., León Velarde, C. G., Merino Flores, I., & Panche Rodríguez, O. B. (2021). Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas en el norte del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4143-4159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.611
- Tito Maza Espinoza, L., & Campana Conch, A. R. (2025). Liderazgo directivo y gestión educativa en una institución educativa comunidad nativa Nuevo Ahuaypa,

- Coronel Portillo, Ucayali [Tesis]. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16281
- Valdivia Fierro, R. (2023). *Liderazgo directivo y gestión educativa en una institución educativa de nivel inicial de Lircay – Huancavelica, 2022* [Tesis, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/5f8e15ae-7433-4014-a565-de522cf4a279>
- Vallejos, P. P. C., & Saavedra, B. R. (2023). Aplicación del enfoque gestión por procesos para el fortalecimiento del liderazgo educativo en una institución educativa. *Hacedor-AIAPÆC*, 7(2), 155-164. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/2527>
- Vásquez, R. F., & Ortega, L. M. (2024). Influencia del liderazgo educativo y la gestión de procesos en el desempeño académico en instituciones públicas de Lima. *Revista Peruana de Gestión Educativa*, 12(1), 98-112. <https://revistaperg.edu.pe/articulo/2024/12198112>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: ROL DEL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA PIURA 2025.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>¿Cuál es la influencia del rol del liderazgo en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca Piura 2025?</p> <p>Los problemas específicos son:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos en las instituciones educativas</p>	<p>Determinar cuál es la influencia del rol del liderazgo en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca Piura 2025.</p> <p>Los objetivos específicos son:</p> <p>Determinar cuál es la influencia de la planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025.</p> <p>Determinar cuál es la influencia de la ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos en las</p>	<p>Existe influencia significativa del rol del liderazgo en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca Piura 2025.</p> <p>Las Hipótesis específicas son:</p> <p>Existe influencia significativa de la planificación predictiva y gestión de demanda en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025.</p> <p>Existe influencia significativa de la ejecución en tiempo real y control dinámico en la gestión de procesos en las instituciones</p>	Rol del liderazgo	Planificación predictiva y gestión de demanda	Precisión del pronóstico	<p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 97 docentes y administrativos</p> <p>Muestra: Censo</p> <p>Instrumentos Cuestionario de rol de liderazgo. Cuestionario de gestión de procesos</p>
					Rotación de inventario	
					Tasa de cobertura de inventario	
				Ejecución en tiempo real y control dinámico	Tiempo de ciclo de pedido	
					Porcentaje de entregas a tiempo	
					Nivel de servicio en tiempo real	
			Optimización de recursos y sostenibilidad	Consumo energético logístico		
				Huella de carbono		
				Tasa de reciclaje de materiales		
			Trazabilidad integral y mejora continua	Porcentaje de trazabilidad de productos		
				Número de incidencias detectadas y resueltas		
				Tiempo de respuesta ante no conformidades		
Gestión de procesos	Estratégica de procesos	Cuota de mercado				
		Índice de satisfacción del cliente				
		Margen de rentabilidad				
Tecnológica de procesos	Disponibilidad de los servicios tecnológicos					

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025? ¿Cuál es la influencia de la optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025?	instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025. Determinar cuál es la influencia de la optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos en las instituciones educativas de	educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025. Existe influencia significativa de la optimización de recursos y sostenibilidad en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Ayabaca, Piura 2025.			Eficacia del soporte técnico	
					Tiempo promedio de respuesta de incidencias	
				Personas y cultura organizacional	Encuesta de clima laboral	
					Tasa de rotación de personal	
					Índice de satisfacción del colaborador	
				Medición y control de procesos	Porcentaje de cumplimiento de procesos	
Número de deficiencias identificadas en auditorías						

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la influencia de la trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025?	Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025. Determinar cuál es la influencia de la trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025.	Existe influencia significativa de la trazabilidad integral y mejora continua en la gestión de procesos en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025.			Tasa de errores operativos	

Anexo 2: Cuadro de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Rol de liderazgo educativo	Según Concepto. De (2025), el liderazgo se fundamenta en la habilidad de inspirar y generar cambios positivos dentro de cualquier contexto, ya sea empresarial, social o comunitario.	Instrumento categorizado en el cuestionario de Rol de liderazgo educativo, que está distribuido en 4 dimensiones, la dimensión Planificación predictiva y gestión de demanda posee 6 ítems, la dimensión Ejecución en tiempo real y control dinámico posee 6 ítems, la dimensión Optimización de recursos y sostenibilidad posee 6 ítems, y la dimensión sustentabilidad posee 6 ítems; haciendo un total de 24 ítems.	Planificación predictiva y gestión de demanda	Precisión del pronóstico	2	Ordinal
				Rotación de inventario	2	
				Tasa de cobertura de inventario	2	
			Ejecución en tiempo real y control dinámico	Tiempo de ciclo de pedido	2	
				Porcentaje de entregas a tiempo	2	
				Nivel de servicio en tiempo real	2	
			Optimización de recursos y sostenibilidad	Consumo energético logístico	2	
				Huella de carbono	2	
				Tasa de reciclaje de materiales	2	
				Porcentaje de trazabilidad de productos	2	
Trazabilidad integral y mejora continua	Número de incidencias detectadas y resueltas	2				
	Tiempo de respuesta ante no conformidades	2				
	Cuota de mercado	2				
Gestión de procesos	Según Bizagi (2023), esta disciplina pone énfasis en la alineación de los procesos con las necesidades del cliente y en la integración de personas, tecnología y recursos para garantizar la eficiencia, la calidad y la adaptabilidad.	Instrumento categorizado en el cuestionario de practica pedagógica, que está distribuido en 4 dimensiones, para la dimensión Estratégica de procesos posee 6 ítems, la dimensión Tecnológica de procesos posee 6 ítems, la dimensión Personas y cultura organizacional posee 6 ítems, la dimensión Medición y control de procesos posee 6	Estratégica de procesos	Índice de satisfacción del cliente	2	Ordinal
				Margen de rentabilidad	2	
				Disponibilidad de los servicios tecnológicos	2	
			Tecnológica de procesos	Eficacia del soporte técnico	2	
				Tiempo promedio de respuesta de incidencias	2	
				Encuesta de clima laboral	2	
			Personas y cultura organizacional	Tasa de rotación de personal	2	
				Índice de satisfacción del colaborador	2	

ítems, haciendo un total de 24 ítems.	Medición y control de procesos	Porcentaje de cumplimiento de procesos	2
		Número de deficiencias identificadas en auditorías	2
		Tasa de errores operativos	2

Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE ROL DE LIDERAZGO

INSTRUCCIONES: Por favor, indica tu nivel de acuerdo con cada afirmación marcando el número que mejor represente tu opinión.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	Nombre de ítem	1	2	3	4	5
Planificación predictiva y gestión de demanda	Precisión del pronóstico	1	El líder fomenta el uso de datos precisos para anticipar la demanda.					
		2	El líder verifica regularmente la exactitud de los pronósticos logísticos.					
Rotación de inventario	Rotación de inventario	3	El líder impulsa estrategias para mantener una adecuada rotación de inventario.					
		4	El líder monitorea la frecuencia de salida de productos del inventario.					
		5	El líder asegura que el inventario cubra las necesidades previstas.					
Tasa de cobertura de inventario	Tasa de cobertura de inventario	6	El líder revisa que la cobertura de inventario sea suficiente para la demanda.					
		7	El líder promueve la reducción del tiempo entre la solicitud y la entrega.					
Ejecución en tiempo real y control dinámico	Tiempo de ciclo de pedido	8	El líder supervisa que los pedidos se procesen en el menor tiempo posible.					
		9	El líder motiva al equipo a cumplir con los plazos de entrega establecidos.					
	Porcentaje de entregas a tiempo							

		10	El líder evalúa el cumplimiento de las entregas en los tiempos acordados.						
	Nivel de servicio en tiempo real	11	El líder utiliza herramientas para monitorear el nivel de servicio en tiempo real.						
		12	El líder actúa de inmediato ante desviaciones en el nivel de servicio.						
Optimización de recursos y sostenibilidad	Consumo energético logístico	13	El líder incentiva la reducción del consumo energético en las operaciones.						
		14	El líder controla que las actividades logísticas sean eficientes energéticamente.						
	Huella de carbono	15	El líder promueve acciones para disminuir la huella de carbono logística.						
		16	El líder evalúa periódicamente el impacto ambiental de las operaciones logísticas.						
	Tasa de reciclaje de materiales	17	El líder fomenta la implementación de prácticas de reciclaje en logística.						
		18	El líder verifica que los materiales logísticos sean reciclados adecuadamente.						
Trazabilidad integral y mejora continua	Porcentaje de trazabilidad de productos	19	El líder garantiza el seguimiento de los productos a lo largo de la cadena.						
		20	El líder revisa que toda la información de trazabilidad esté actualizada.						
	Número de incidencias detectadas y resueltas	21	El líder promueve la detección y resolución rápida de incidencias logísticas.						
		22	El líder supervisa que las incidencias sean solucionadas de manera eficiente.						

	Tiempo de respuesta ante no conformidades	23	El líder actúa con rapidez ante no conformidades en el proceso logístico.						
		24	El líder establece procedimientos ágiles para responder a no conformidades.						

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE PROCESOS

INSTRUCCIONES: Por favor, indica tu nivel de acuerdo con cada afirmación marcando el número que mejor represente tu opinión.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	Nombre de ítem	1	2	3	4	5
Dimensión estratégica de procesos	Alineación de procesos con la estrategia	1	Los procesos están diseñados para contribuir directamente a los objetivos estratégicos.					
		2	Se revisan periódicamente los procesos para asegurar su alineación con la visión organizacional.					
	Priorización de procesos clave	3	Se identifican y priorizan los procesos más críticos para el éxito de la organización.					
		4	Los recursos se asignan principalmente a los procesos clave definidos por la dirección.					
	Medición de resultados estratégicos	5	Se establecen indicadores para medir el impacto de los procesos en los resultados estratégicos.					
		6	Se analizan los resultados de los procesos para tomar decisiones estratégicas.					

Dimensión tecnológica de procesos	Nivel de digitalización de procesos	7	Se utilizan herramientas digitales para gestionar los procesos principales.						
		8	La digitalización ha mejorado la eficiencia de los procesos internos.						
	Integración tecnológica	9	Los sistemas tecnológicos están integrados para facilitar el flujo de información.						
		10	La integración tecnológica permite una gestión más ágil de los procesos.						
	Actualización e innovación	11	Se actualizan regularmente las herramientas tecnológicas utilizadas en los procesos.						
		12	Se fomenta la innovación tecnológica para mejorar los procesos.						
Dimensión de personas y cultura organizacional	Compromiso del personal	13	El personal está comprometido con la mejora continua de los procesos.						
		14	Se reconoce y valora la participación de los empleados en la gestión de procesos.						
	Formación y capacitación	15	Se ofrecen programas de capacitación sobre gestión de procesos al personal.						
		16	El personal recibe formación continua para adaptarse a cambios en los procesos.						
	Comunicación y colaboración	17	Existe una comunicación efectiva entre las áreas involucradas en los procesos.						
		18	Se promueve la colaboración entre equipos para optimizar los procesos.						
Dimensión de medición y control de procesos	Definición de indicadores	19	Se han definido indicadores clave para medir el desempeño de los procesos.						

		20	Los indicadores de desempeño se revisan y actualizan periódicamente.						
	Seguimiento y retroalimentación	21	Se realiza un seguimiento constante de los resultados de los procesos.						
		22	Se proporciona retroalimentación basada en los resultados de los indicadores.						
	Mejora continua	23	Se implementan acciones de mejora continua basadas en los resultados de medición.						
		24	La organización fomenta una cultura de mejora continua en la gestión de procesos.						

Anexo 4: Ficha técnica

cuestionario de liderazgo educativo.

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para medir el rol de liderazgo
Autor y año:	Magdiel (2025)
Objetivo del instrumento:	Medir el rol de liderazgo
Usuarios:	97 estudiantes
Forma de Administración o Modo de aplicación:	La Forma de Administración es presencial, se entrega directamente a los encuestados, quienes responden las preguntas y una vez terminada la encuesta, se devuelve a la persona que entregó la encuesta para ser llenada.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Por el momento todavía
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	0.963

Cuestionario de gestión de procesos

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para medir gestión de procesos
Autor y año:	Magdiel (2025)
Objetivo del instrumento:	Medir gestión de procesos
Usuarios:	97 estudiantes
Forma de Administración o Modo de aplicación:	La Forma de Administración es presencial, se entrega directamente a los encuestados, quienes responden las preguntas y una vez terminada la encuesta, se devuelve a la persona que entregó la encuesta para ser llenada.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Por el momento todavía
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	0.901

Anexo 5: Ficha de validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante Lenin Yung Vang Abad Abad

1.2 Institución donde labora: I.E 15140 Caserío El Palmo

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario rol de liderazgo.

1.4 Autor del instrumento: Magdiel Aguilar Aguila.

Título de la Investigación: ROL DEL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA
AYABACA PIURA 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
		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.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X

7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

II.OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

Lugar y Fecha: 21 de julio del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 43991874

Teléfono 997693928

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Marque con una X 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.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
¿El líder fomenta el uso de datos precisos para anticipar la demanda?	X					
¿El líder verifica regularmente la exactitud de los pronósticos logísticos?	X					
¿El líder impulsa estrategias para mantener una adecuada rotación de inventario?	X					
¿El líder monitorea la frecuencia de salida de productos del inventario?	X					
¿El líder asegura que el inventario cubra las necesidades previstas?	X					
¿El líder revisa que la cobertura de inventario sea suficiente para la demanda?	X					
¿El líder promueve la reducción del tiempo entre la solicitud y la entrega?	X					
¿El líder supervisa que los pedidos se procesen en el menor tiempo posible?	X					
¿El líder motiva al equipo a cumplir con los plazos de entrega establecidos?	X					
¿El líder evalúa el cumplimiento de las entregas en los tiempos acordados?	X					
¿El líder utiliza herramientas para monitorear el nivel de servicio en tiempo real?	X					
¿El líder actúa de inmediato ante desviaciones en el nivel de servicio?	X					
¿El líder incentiva la reducción del consumo energético en las operaciones?	X					
¿El líder controla que las actividades logísticas sean eficientes energéticamente?	X					
¿El líder promueve acciones para disminuir la huella de carbono logística?	X					
¿El líder evalúa periódicamente el impacto ambiental de las operaciones logísticas?	X					

¿El líder fomenta la implementación de prácticas de reciclaje en logística?	X				
¿El líder verifica que los materiales logísticos sean reciclados adecuadamente?	X				
¿El líder garantiza el seguimiento de los productos a lo largo de la cadena?	X				
¿El líder revisa que toda la información de trazabilidad esté actualizada??	X				
¿El líder promueve la detección y resolución rápida de incidencias logísticas??	X				
¿El líder supervisa que las incidencias sean solucionadas de manera eficiente?	X				
¿El líder actúa con rapidez ante no conformidades en el proceso logístico?	X				
¿El líder establece procedimientos ágiles para responder a no conformidades?	X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Lenin Yung Vang Abad Abad

COLEGIADO:

DNI: 43991874



Firma

Fecha: 21 de Julio del 2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante: Lenin Yung Vang Abad Abad

1.2 Institución donde labora: I.E 15140 Caserío El Palmo

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: cuestionario de Gestión de procesos.

1.4 Autor del instrumento: Magdiel Aguilar Aguila.

1.5 Título de la Investigación: ROL DEL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA PIURA 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
	Adecuado para valorar																				X

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Marque con una X 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.

Nº Ítems						Observaciones
	E	B	M	X	C	
¿Los procesos están diseñados para contribuir directamente a los objetivos estratégicos?	X					
¿Se revisan periódicamente los procesos para asegurar su alineación con la visión organizacional?	X					
¿Se identifican y priorizan los procesos más críticos para el éxito de la organización?	X					
¿Los recursos se asignan principalmente a los procesos clave definidos por la dirección?	X					
¿Se establecen indicadores para medir el impacto de los procesos en los resultados estratégicos?	X					
¿Se analizan los resultados de los procesos para tomar decisiones estratégicas?	X					
¿Se utilizan herramientas digitales para gestionar los procesos principales?	X					
¿La digitalización ha mejorado la eficiencia de los procesos internos?	X					
¿Los sistemas tecnológicos están integrados para facilitar el flujo de información?	X					
¿La integración tecnológica permite una gestión más ágil de los procesos?	X					
¿Se actualizan regularmente las herramientas tecnológicas utilizadas en los procesos?	X					
¿Se fomenta la innovación tecnológica para mejorar los procesos?	X					
¿El personal está comprometido con la mejora continua de los procesos?	X					
¿Se reconoce y valora la participación de los empleados en la gestión de procesos?	X					

¿Se ofrecen programas de capacitación sobre gestión de procesos al personal?	X				
¿El personal recibe formación continua para adaptarse a cambios en los procesos?	X				
¿Existe una comunicación efectiva entre las áreas involucradas en los procesos?	X				
¿Se promueve la colaboración entre equipos para optimizar los procesos?	X				
¿Se han definido indicadores clave para medir el desempeño de los procesos?	X				
¿Los indicadores de desempeño se revisan y actualizan periódicamente?	X				
¿Se realiza un seguimiento constante de los resultados de los procesos?	X				
¿Se proporciona retroalimentación basada en los resultados de los indicadores?	X				
¿Se implementan acciones de mejora continua basadas en los resultados de medición?	X				
¿La organización fomenta una cultura de mejora continua en la gestión de procesos?	X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

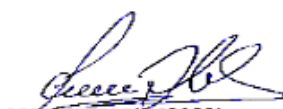
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Lenin Yung Vang Abad Abad

COLEGIATURA:

DNI: 43991874



Firma

Fecha: 21 de Julio 2025



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución	Solicitar corrección
ABAD ABAD, LENIN YUNG VANG DNI 43991874	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE FILOSOFIA Y EDUCACION RELIGIOSA EN LA ESPECIALIDAD DE FILOSOFIA Y EDUCACION RELIGIOSA Fecha de diploma: 22/12/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>	
ABAD ABAD, LENIN YUNG VANG DNI 43991874	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/11/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>	
ABAD ABAD, LENIN YUNG VANG DNI 43991874	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA Fecha de diploma: 02/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/02/2012 Fecha egreso: 09/03/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>	
ABAD ABAD, LENIN YUNG VANG DNI 43991874	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/05/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 26/01/2024	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>	

Trujillo, 21 Julio del 2025

Mg. o Dr. Edwer Joel Quiroz Cotrina

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Magdiel Aguilar Aguila del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **ROL DEL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA PIURA 2025**

En tal sentido, conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Magdiel Aguilar Aguila

DNI 45107172

Estudiante

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.5 Apellidos y nombres del informante Quiroz Cotrina Edwer Joel

1.6 Institución donde labora: IE 14957 – Mejico

1.7 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario rol de liderazgo.

1.8 Autor del instrumento: Magdiel Aguilar Aguila.

Título de la Investigación: ROL DEL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
PACAIPAMPA AYABACA PIURA 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	
		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.																					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X

5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

II.OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

Lugar y Fecha: 22 de julio del 2025

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 41722876

Teléfono 966966837



Trujillo, 22 de julio del 2025

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Marque con una X 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.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
¿El líder fomenta el uso de datos precisos para anticipar la demanda?	X					
¿El líder verifica regularmente la exactitud de los pronósticos logísticos?	X					
¿El líder impulsa estrategias para mantener una adecuada rotación de inventario?	X					
¿El líder monitorea la frecuencia de salida de productos del inventario?	X					
¿El líder asegura que el inventario cubra las necesidades previstas?	X					
¿El líder revisa que la cobertura de inventario sea suficiente para la demanda?	X					
¿El líder promueve la reducción del tiempo entre la solicitud y la entrega?	X					
¿El líder supervisa que los pedidos se procesen en el menor tiempo posible?	X					
¿El líder motiva al equipo a cumplir con los plazos de entrega establecidos?	X					
¿El líder evalúa el cumplimiento de las entregas en los tiempos acordados?	X					
¿El líder utiliza herramientas para monitorear el nivel de servicio en tiempo real?	X					
¿El líder actúa de inmediato ante desviaciones en el nivel de servicio?	X					
¿El líder incentiva la reducción del consumo energético en las operaciones?	X					
¿El líder controla que las actividades logísticas sean eficientes energéticamente?	X					
¿El líder promueve acciones para disminuir la huella de carbono logística?	X					
¿El líder evalúa periódicamente el impacto ambiental de las operaciones logísticas?	X					

¿El líder fomenta la implementación de prácticas de reciclaje en logística?	X				
¿El líder verifica que los materiales logísticos sean reciclados adecuadamente?	X				
¿El líder garantiza el seguimiento de los productos a lo largo de la cadena?	X				
¿El líder revisa que toda la información de trazabilidad esté actualizada??	X				
¿El líder promueve la detección y resolución rápida de incidencias logísticas??	X				
¿El líder supervisa que las incidencias sean solucionadas de manera eficiente?	X				
¿El líder actúa con rapidez ante no conformidades en el proceso logístico?	X				
¿El líder establece procedimientos ágiles para responder a no conformidades?	X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: ESWER JOEL QUIROZ COTRINA

COLEGIATURA:0941722876

DNI: 41722876



Firma

Fecha: 22 de Julio del 2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.6 Apellidos y nombres del informante: Quiroz Cotrina Edwer Joel

1.7 Institución donde labora: IE 14957 - Mejico

1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: cuestionario de Gestión de procesos.

1.9 Autor del instrumento: Magdiel Aguilar Aguila.

1.10 Título de la Investigación: ROL DEL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA PIURA 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
		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.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Marque con una X 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.

Nº Ítems						Observaciones
	E	B	M	X	C	
¿Los procesos están diseñados para contribuir directamente a los objetivos estratégicos?	X					
¿Se revisan periódicamente los procesos para asegurar su alineación con la visión organizacional?	X					
¿Se identifican y priorizan los procesos más críticos para el éxito de la organización?	X					
¿Los recursos se asignan principalmente a los procesos clave definidos por la dirección?	X					
¿Se establecen indicadores para medir el impacto de los procesos en los resultados estratégicos?	X					
¿Se analizan los resultados de los procesos para tomar decisiones estratégicas?	X					
¿Se utilizan herramientas digitales para gestionar los procesos principales?	X					
¿La digitalización ha mejorado la eficiencia de los procesos internos?	X					
¿Los sistemas tecnológicos están integrados para facilitar el flujo de información?	X					
¿La integración tecnológica permite una gestión más ágil de los procesos?	X					
¿Se actualizan regularmente las herramientas tecnológicas utilizadas en los procesos?	X					
¿Se fomenta la innovación tecnológica para mejorar los procesos?	X					

¿El personal está comprometido con la mejora continua de los procesos?	X				
¿Se reconoce y valora la participación de los empleados en la gestión de procesos?	X				
¿Se ofrecen programas de capacitación sobre gestión de procesos al personal?	X				
¿El personal recibe formación continua para adaptarse a cambios en los procesos?	X				
¿Existe una comunicación efectiva entre las áreas involucradas en los procesos?	X				
¿Se promueve la colaboración entre equipos para optimizar los procesos?	X				
¿Se han definido indicadores clave para medir el desempeño de los procesos?	X				
¿Los indicadores de desempeño se revisan y actualizan periódicamente?	X				
¿Se realiza un seguimiento constante de los resultados de los procesos?	X				
¿Se proporciona retroalimentación basada en los resultados de los indicadores?	X				
¿Se implementan acciones de mejora continua basadas en los resultados de medición?	X				
¿La organización fomenta una cultura de mejora continua en la gestión de procesos?	X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Quiroz Cotrina Edwer Joel

COLEGIATURA: 0941722876

DNI: 41722876



Firma

Fecha: 22 de Julio del 2025



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
QUIROZ COTRINA, EDWER JOEL DNI 41722876	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/06/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
QUIROZ COTRINA, EDWER JOEL DNI 41722876	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/02/2010 Fecha egreso: 25/05/2013	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Trujillo, 21 Julio del 2025

Mg. o Dr. Leslie Odali Granados Peña

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Magdiel Aguilar Aguila del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: ROL DEL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA PIURA 2025

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Magdiel Aguilar Aguila

DNI 45107172

Estudiante

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante Granados Peña Leslie Odali

1.2 Institución donde labora: IE 14373 Cumbicus Alto

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario rol de liderazgo.

1.4 Autor del instrumento: Magdiel Aguilar Aguila.

Título de la Investigación: ROL DEL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
PACAIPAMPA AYABACA PIURA 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	
		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.																					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X

6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

II.OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

Lugar y Fecha: 22 de julio del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 72849683

Teléfono 918420120

Trujillo, 22 de julio del 2025

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Marque con una X 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.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
¿El líder fomenta el uso de datos precisos para anticipar la demanda?	X					
¿El líder verifica regularmente la exactitud de los pronósticos logísticos?	X					
¿El líder impulsa estrategias para mantener una adecuada rotación de inventario?	X					
¿El líder monitorea la frecuencia de salida de productos del inventario?	X					
¿El líder asegura que el inventario cubra las necesidades previstas?	X					
¿El líder revisa que la cobertura de inventario sea suficiente para la demanda?	X					
¿El líder promueve la reducción del tiempo entre la solicitud y la entrega?	X					
¿El líder supervisa que los pedidos se procesen en el menor tiempo posible?	X					
¿El líder motiva al equipo a cumplir con los plazos de entrega establecidos?	X					
¿El líder evalúa el cumplimiento de las entregas en los tiempos acordados?	X					
¿El líder utiliza herramientas para monitorear el nivel de servicio en tiempo real?	X					
¿El líder actúa de inmediato ante desviaciones en el nivel de servicio?	X					
¿El líder incentiva la reducción del consumo energético en las operaciones?	X					
¿El líder controla que las actividades logísticas sean eficientes energéticamente?	X					
¿El líder promueve acciones para disminuir la huella de carbono logística?	X					
¿El líder evalúa periódicamente el impacto ambiental de las operaciones logísticas?	X					

¿El líder fomenta la implementación de prácticas de reciclaje en logística?	X					
¿El líder verifica que los materiales logísticos sean reciclados adecuadamente?	X					
¿El líder garantiza el seguimiento de los productos a lo largo de la cadena?	X					
¿El líder revisa que toda la información de trazabilidad esté actualizada??	X					
¿El líder promueve la detección y resolución rápida de incidencias logísticas??	X					
¿El líder supervisa que las incidencias sean solucionadas de manera eficiente?	X					
¿El líder actúa con rapidez ante no conformidades en el proceso logístico?	X					
¿El líder establece procedimientos ágiles para responder a no conformidades?	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: GRANADOS PEÑA LESLIE ODALI

COLEGIATURA:

DNI: 72849683



Firma

Fecha: 22/07/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante: Granados Peña Leslie Odali

1.2 Institución donde labora: IE 14373 Cumbicus Alto

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: cuestionario de Gestión de procesos.

1.4 Autor del instrumento: Magdiel Aguilar Aguila.

1.5 Título de la Investigación: ROL DEL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA PIURA 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
		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.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en																				X

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL
INSTRUMENTO**

INSTRUCCIONES:

Marque con una X 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.

Nº Ítems						Observaciones
	E	B	M	X	C	
¿Los procesos están diseñados para contribuir directamente a los objetivos estratégicos?	X					
¿Se revisan periódicamente los procesos para asegurar su alineación con la visión organizacional?	X					
¿Se identifican y priorizan los procesos más críticos para el éxito de la organización?	X					
¿Los recursos se asignan principalmente a los procesos clave definidos por la dirección?	X					
¿Se establecen indicadores para medir el impacto de los procesos en los resultados estratégicos?	X					
¿Se analizan los resultados de los procesos para tomar decisiones estratégicas?	X					
¿Se utilizan herramientas digitales para gestionar los procesos principales?	X					
¿La digitalización ha mejorado la eficiencia de los procesos internos?	X					
¿Los sistemas tecnológicos están integrados para facilitar el flujo de información?	X					
¿La integración tecnológica permite una gestión más ágil de los procesos?	X					
¿Se actualizan regularmente las herramientas tecnológicas utilizadas en los procesos?	X					
¿Se fomenta la innovación tecnológica para mejorar los procesos?	X					

¿El personal está comprometido con la mejora continua de los procesos?	X				
¿Se reconoce y valora la participación de los empleados en la gestión de procesos?	X				
¿Se ofrecen programas de capacitación sobre gestión de procesos al personal?	X				
¿El personal recibe formación continua para adaptarse a cambios en los procesos?	X				
¿Existe una comunicación efectiva entre las áreas involucradas en los procesos?	X				
¿Se promueve la colaboración entre equipos para optimizar los procesos?	X				
¿Se han definido indicadores clave para medir el desempeño de los procesos?	X				
¿Los indicadores de desempeño se revisan y actualizan periódicamente?	X				
¿Se realiza un seguimiento constante de los resultados de los procesos?	X				
¿Se proporciona retroalimentación basada en los resultados de los indicadores?	X				
¿Se implementan acciones de mejora continua basadas en los resultados de medición?	X				
¿La organización fomenta una cultura de mejora continua en la gestión de procesos?	X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: GRANADOS PEÑA LESLIE ODALI

COLEGIATURA:

DNI: 72849683



Firma

Fecha: 22/07/2025



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GRANADOS PEÑA, LESLIE ODALI DNI 72849683	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 17/08/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/03/2012 Fecha egreso: 28/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
GRANADOS PEÑA, LESLIE ODALI DNI 72849683	LICENCIADA EN EDUCACION EN LA ESPECIALIDAD DE LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 19/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
GRANADOS PEÑA, LESLIE ODALI DNI 72849683	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 13/11/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2022 Fecha egreso: 17/08/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

El Alfa de Cronbach (AC) se empleó para evaluar la consistencia interna (fiabilidad) de los instrumentos aplicados mediante cuestionarios. La escala de interpretación de este coeficiente se detalla a continuación.]

CA < 0,6: Inaceptable. Indica confiabilidad extremadamente baja; el instrumento no mide adecuadamente el constructo.

$0,6 \leq AC < 0,7$: Baja. Confiabilidad débil; requiere revisión de artículos.

$0,7 \leq AC < 0,8$: Moderada. Confiabilidad aceptable con posibles ajustes menores.

$0,8 \leq AC < 0,9$: Buena. Alta confiabilidad; instrumento fiable.

CA $\geq 0,9$: Excelente. Confiabilidad óptima; Coherencia interna muy alta.

Tabla 3

Alfa de Cronbach de la variable rol de liderazgo y gestión de procesos

Variable	Coficiente	Condicion
V.I. Rol de liderazgo	0.963	Sobresaliente
V.D. Gestion de procesos	0.901	Sobresaliente

Interpretación

En la tabla precedente se presenta el análisis de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, procesado con el software SPSS versión 27. Este cálculo se aplicó a los 30 administrativos y docentes de instituciones educativas de los caseríos Cumbicus Alto, Palo Blanco, Mejico, Letrero y Nuevo Porvenir (prueba piloto), utilizando un instrumento de 24 ítems para evaluar el rol de liderazgo. Se obtuvo un coeficiente de 0.963, clasificado en nivel sobresaliente, que supera el mínimo requerido de 0.7, evidenciando la confiabilidad y consistencia del instrumento.

En la misma tabla se muestra la estadística de confiabilidad basada en el coeficiente Alfa de Cronbach calculado con SPSS versión 27 para la muestra de 30 participantes de los caseríos mencionados. Utilizando un instrumento de 24 ítems que mide gestión de procesos, se alcanzó un coeficiente de 0.901 (nivel sobresaliente), valor que excede el umbral de 0.7 y confirma la confiabilidad y consistencia de esta medición.

Anexo 7: Declaración jurada

DECLARACIÓN JURADA

El abajo firmante, autor del trabajo de investigación titulado: **ROL DE LIDERAZGO EN LA GESTION DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA PIURA 2025**, egresados del programa de estudios de la **maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaro 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 asentimiento informado porque el hacerlo público o el presentarlo con los nombres y datos de los participantes delataría la institución/empresa donde se realizó la institución. Sin embargo, declaro que se contó con el consentimiento o asentimiento de todos los participantes, y de esta manera respetamos así el principio de confidencialidad y anonimato de las instituciones o participantes involucrados indirectamente.

Me comprometo 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, firmo la presente en la ciudad de Trujillo, a los 01 del mes de octubre del 2025.

Magdiel Aguilar Aguila

DNI N.º 45107172

Firma:



Anexo 8: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Investigador: Magdiel Aguilar Aguila

Institución: Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimada participante,

Usted ha sido invitado a participar en la investigación titulada: ROL DEL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA PIURA 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Examinar como el rol de liderazgo en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025 influye en la gestión de procesos, mejorando la eficiencia y la calidad de los resultados educativos. La investigación busca identificar los factores que impulsan o limitan el desarrollo de desempeño y las educativas en la región. Si decide participar, se le solicitará que Participe en una serie de entrevistas o cuestionarios. Durante estas actividades se le pedirá que comparta su experiencia personal relacionada con las prácticas del liderazgo en Institución educativa, La duración estimada de su participación será aproximadamente 30 minutos. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a Mejorar las prácticas de liderazgo dentro de las instituciones educativas en Pacaipampa, Ayabaca Piura, ayudando a optimizar la gestión de procesos y rendimientos general de las mismas. A nivel individual, su participación puede permitirle reflexionar sobre su experiencia y contribuir al desarrollo de mejores estrategias de liderazgo. Colectivamente, los resultados pueden ofrecer recomendaciones valiosas para las infusiones educativas y las autoridades educativas de la región. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse Incomodidad temporal al responder preguntas personales sobre su entorno educativo o sobre su experiencia laboral.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Jhony Alama Yarlegué

Firma:



Fecha: 01 de Agosto del 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Investigador: Magdiel Aguilar Aguila

Institución: Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimada participante,

Usted ha sido invitado a participar en la investigación titulada: ROL DEL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA PIURA 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Examinar como el rol de liderazgo en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025 influye en la gestión de procesos, mejorando la eficiencia y la calidad de los resultados educativos. La investigación busca identificar los factores que impulsan o limitan el desarrollo de desempeño y las educativas en la región. Si decide participar, se le solicitará que Participe en una serie de entrevistas o cuestionarios. Durante estas actividades se le pedirá que comparta su experiencia personal relacionada con las prácticas del liderazgo en Institución educativa, La duración estimada de su participación será aproximadamente 30 minutos. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a Mejorar las prácticas de liderazgo dentro de las instituciones educativas en Pacaipampa, Ayabaca Piura, ayudando a optimizar la gestión de procesos y rendimientos general de las mismas. A nivel individual, su participación puede permitirle reflexionar sobre su experiencia y contribuir al desarrollo de mejores estrategias de liderazgo. Colectivamente, los resultados pueden ofrecer recomendaciones valiosas para las infusiones educativas y las autoridades educativas de la región. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse Incomodidad temporal al responder preguntas personales sobre su entorno educativo o sobre su experiencia laboral.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: *Rosa Nimia Gonzalez Agui*

Firma:



Fecha: 01/08/2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Investigador: Magdiel Aguilar Aguila

Institución: Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimada participante,

Usted ha sido invitado a participar en la investigación titulada: ROL DEL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PACAIPAMPA AYABACA PIURA 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Examinar como el rol de liderazgo en las instituciones educativas de Pacaipampa Ayabaca, Piura 2025 influye en la gestión de procesos, mejorando la eficiencia y la calidad de los resultados educativos. La investigación busca identificar los factores que impulsan o limitan el desarrollo de desempeño y las educativas en la región. Si decide participar, se le solicitará que Participe en una serie de entrevistas o cuestionarios. Durante estas actividades se le pedirá que comparta su experiencia personal relacionada con las prácticas del liderazgo en Institución educativa, La duración estimada de su participación será aproximadamente 30 minutos. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a Mejorar las prácticas de liderazgo dentro de las instituciones educativas en Pacaipampa, Ayabaca Piura, ayudando a optimizar la gestión de procesos y rendimientos general de las mismas. A nivel individual, su participación puede permitirle reflexionar sobre su experiencia y contribuir al desarrollo de mejores estrategias de liderazgo. Colectivamente, los resultados pueden ofrecer recomendaciones valiosas para las infusiones educativas y las autoridades educativas de la región. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse Incomodidad temporal al responder preguntas personales sobre su entorno educativo o sobre su experiencia laboral.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante:

Firma:



Milagros Bazán Flores

Fecha: 02 /08/ 2025

Anexo 9: Reporte de Turnitin

Magdiel Aguilar Aguila

AGUILAR AGUILA, MAGDIEL

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:556375357

Fecha de entrega

12 feb 2026, 17:59 GMT-5

Fecha de descarga

12 feb 2026, 18:18 GMT-5

Nombre del archivo

AGUILAR AGUILA, MAGDIEL.docx

Tamaño del archivo

6.5 MB

113 páginas

19.316 palabras

115.000 caracteres




18% 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 11 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 16%  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

- 12%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 16%  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.ucv.edu.pe	3%
2	Trabajos del estudiante	
	Unversidad Cesar Vallejo on 2025-07-17	1%
3	Trabajos del estudiante	
	POSGRADO on 2026-01-21	1%
4	Trabajos del estudiante	
	POSGRADO on 2026-01-10	1%
5	Trabajos del estudiante	
	Unversidad Cesar Vallejo on 2026-01-21	<1%
6	Trabajos del estudiante	
	POSGRADO on 2025-12-03	<1%
7	Trabajos del estudiante	
	Unversidad Cesar Vallejo on 2017-02-06	<1%

Anexo 10: Reporte de escritura de inteligencia artificial

Magdiel Aguilar Aguila

AGUILAR AGUILA, MAGDIEL

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:556375357

Fecha de entrega
12 feb 2026, 17:59 GMT-5

Fecha de descarga
12 feb 2026, 18:19 GMT-5

Nombre del archivo
AGUILAR AGUILA, MAGDIEL.docx

Tamaño del archivo
6.5 MB

113 páginas

19.316 palabras

115.000 caracteres

29 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

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 resaltarán 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.

